



## **UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

ESTUDIO DEL IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DEL INSTITUTO DEL CÁNCER SOLCA CUENCA POR LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR

Trabajo Teórico-Práctico previo a la obtención del Título de Magíster en Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional Versión II

**AUTOR:** Dr. Luis Enrique Moyano Espinoza

**DIRECTOR:** Dr. Santiago Jara Reyes

CUENCA – ECUADOR  
2015

## **Dedicatoria**

**A Dios**, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

**A mis padres**, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

**A ti Alicia**, por tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para tí, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado.

## **Agradecimiento**

A la Universidad del Azuay por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi Director de tesis, Dr. Santiago Jara que con su energía, entrega, y su punto de vista, en los discernimientos, prácticas, entereza e incitación ha logrado que pueda terminar esta maestría con superación.

También me gustaría reconocer a mis profesores durante mi carrera porque todos han contribuido con un granito de arena en mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difícil de mi vida, algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde este quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Muchas gracias y que Dios los bendiga.

## Índice

Dedicatoria .....	II
Agradecimiento .....	III
Índice.....	IV
Índice de tablas.....	VII
Índice de gráficos .....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract .....	X
Introducción .....	1
Capítulo I.....	3
Marco teórico .....	3
1.1.    Historia de SOLCA Cuenca.....	3
1.2.    Clima laboral.....	3
1.2.1.    Antecedentes históricos .....	3
1.2.2.    Noción de clima laboral .....	4
1.2.3.    La relación de trabajo .....	8
1.2.4.    Satisfacción laboral .....	10
1.2.5.    Motivación laboral .....	10
1.3.    Análisis de la reforma al Código de Trabajo .....	13
Capítulo II .....	27
Metodología de investigación .....	27
2.1.    Planteamiento del problema.....	27
2.2.    Justificación .....	27
2.3.    Objetivos.....	28

2.3.1.	Objetivo general .....	28
2.3.2.	Objetivos específicos.....	28
2.4.	Hipótesis .....	29
2.5.	Método de investigación.....	29
2.6.	Técnicas de estudio .....	29
2.6.1.	Técnicas e instrumentos .....	29
2.7.	Lugar de estudio.....	29
2.8.	Universo al que se aplicó la encuesta .....	30
2.9.	Recolección de datos .....	30
2.10.	Procesamiento de la información.....	30
Capítulo III.....		31
Análisis y discusión de resultados .....		31
3.1.	Análisis de resultados .....	31
3.1.1.	Datos generales.....	31
3.1.2.	Tipo de trabajo.....	34
3.1.3.	Tiempo de trabajo.....	38
3.1.4.	Contrato: salarios, beneficios y décimos .....	39
3.1.5.	Percepción sobre la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar.....	43
3.1.6.	Percepción sobre oportunidades de crecimiento profesional .....	45
3.1.7.	Clima laboral .....	46
3.1.8.	Satisfacción .....	50
3.2.	Discusión de resultados .....	55
Capítulo IV.....		58
Propuesta de mejora de clima organizacional.....		58
4.1.	Generalidades.....	58
4.2.	Objetivos.....	58

4.2.1. Objetivo general .....	58
4.2.2. Objetivos específicos.....	58
4.3. Justificación .....	59
4.4. Indicadores de la propuesta.....	59
4.5. Esquema de la propuesta.....	60
4.5.1. Implementación de programas para mejorar la comunicación.....	60
4.1.1. Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas	60
4.1.1. Implementación de programas para la motivación laboral .....	60
4.2. Deficiencias del clima laboral.....	63
4.3. Propuesta.....	63
4.3.1. Responsables .....	63
4.3.2. Implementación de programas para mejorar la comunicación.....	64
4.3.3. Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas	66
Conclusiones y recomendaciones .....	71
Conclusiones .....	71
Recomendaciones.....	73
Bibliografía .....	75
Anexos .....	79
Anexo 1.Consentimiento informado .....	80
Anexo 2. Cuestionario de clima laboral en SOLCA Cuenca.....	82
Anexo 3. Encuesta según teoría de las necesidades de Maslow .....	85
Anexo 4. Visión general de las reformas introducidas .....	87

## Índice de tablas

Tabla 1. Datos cuantitativos sobre la edad de los encuestados.....	31
Tabla 2. Frecuencia de nivel de estudios según el sexo de los encuestados.....	34
Tabla 3. Frecuencia de área de trabajo según sexo.....	36
Tabla 4. Frecuencia de cargo según sexo.....	37
Tabla 5. Datos cuantitativos de salarios.....	41
Tabla 6. Datos de recepción de beneficios.....	42
Tabla 7. Percepción de la Ley.....	45
Tabla 8. Percepción del clima laboral según el área donde trabaja.....	48
Tabla 9. Implementación de programas para mejorar la comunicación.....	67
Tabla 10. Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas.....	69
Tabla 11. Implementación de programas de motivación laboral.....	71

## Índice de gráficos

Gráfico N°. 1. Distribución del porcentaje de trabajadores según el sexo de los encuestados>.....	32
Gráfico N°. 2. Frecuencia de personas según su estado civil.....	33
Gráfico N°. 3. Rango de tiempo d trabajo de los encuetados.....	38
Gráfico N°. 4. Tipos de contrato de los encuestados.....	40
Gráfico N°. 5. Forma en que los trabajadores reciben los décimos.....	43
Gráfico N°. 6. Conocimiento de la ley.....	44
Gráfico N°. 7. Percepción de oportunidades de crecimiento profesional según tipo de contrato.....	46
Gráfico N°. 8. Satisfacción de las necesidades personales según el salario recibido.....	52
Gráfico N°. 9. Satisfacción de las necesidades familiares según percepción de beneficio de la Ley.....	53
Gráfico N°. 10. Satisfacción con el ambiente según tiempo de trabajo...	55
Propuesta de mejora del clima laboral para SOLCA Cuenca.....	63

## Resumen

Este es un trabajo en el que se aborda el estudio del impacto en el clima laboral de los trabajadores del Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca (al que en adelante nos referiremos como SOLCA Cuenca) a propósito de la reforma al Código de Trabajo que se realizaron mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el Registro Oficial No. 483, por la que se dio cambios importantes en el ámbito laboral. Partimos de que el clima laboral en SOLCA Cuenca goza de un buen ambiente y nivel de compañerismo, así como de satisfacción por parte de sus trabajadores, con algunos de otros aspectos positivos. En cuanto a las reformas al Código de Trabajo, éstas refuerzan los derechos de los trabajadores en general, aunque consideramos que aún existe un alto nivel de desconocimiento de la Ley, muchos actores sociales consideran negativos los cambios.

Como resultado de este estudio, se desarrolló la propuesta de mejora del clima laboral, con la finalidad de acercar más a las personas. Para nuestra investigación se diseñó una encuesta con varios ítems relacionados con los aspectos laborales, datos de percepción y escalas de medición del clima laboral. La encuesta fue aplicada al total del universo de trabajadores del Instituto en Cuenca (197 personas), durante los primeros meses del año 2015; determinando que existe un clima laboral positivo y un alto nivel de satisfacción de los trabajadores.

**Palabras clave:** CLIMA LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL, LEY LABORAL, SOLCA.

## Abstract

This research work addresses the study of the impact in the working environment of workers at SOLCA Cancer Institute of Cuenca (which will be referred as SOLCA Cuenca), concerning the reform of the Labor Code carried out through The Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work at Home published in the Official Gazette No. 483, which introduced major changes in the workplace. We start from the premise that the working environment in SOLCA Cuenca offers a good level of solidarity and a good atmosphere, as well as satisfaction with some other aspects related to work. In regard to the Labor Code reforms, they reinforce the rights of workers in general, although we believe that there is still a high level of ignorance in relation to the law, and many citizens consider the changes as negative. As a result of this study, a proposal to improve the working environment on the institution was developed with the aim of bringing people together. For research purposes, a survey that included several aspects related to labor, perception data and working environment measurement scales was designed. The survey was applied to the total universe of workers of the Institute in Cuenca (197 people) during the first months of 2015; determining that there is a positive working environment and a high level of worker's satisfaction.

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction, Labor Law, Solca.



  
Translated by,  
Lic. Lourdes Crespo

## Introducción

Parte importante del desarrollo de una institución como SOLCA Cuenca<sup>1</sup> es el estado del clima laboral y justamente su estudio es uno de los motivos que nos ha motivado para la elaboración de la presente tesis, la cual, se proyecta a formular una propuesta de mejora de las condiciones que inciden en el clima laboral.

Ha sido necesario realizar el análisis planteando algunas variables que engloban, tanto subjetiva como objetivamente, la percepción del clima laboral, el ambiente y la satisfacción en general; esto implica el análisis del ambiente y del desarrollo de las actividades propias del Instituto, factores que inciden en la satisfacción y en la predisposición de los trabajadores para realizar su trabajo de manera cabal.

Nuestro estudio pretende facilitar la planificación de la organización de los trabajadores en sus funciones, proporcionando los resultados de las encuestas aplicadas sobre el total de los trabajadores que trabajan en SOLCA Cuenca, considerando los cambios planteados en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar<sup>2</sup>, frente a leyes anteriores.

Con la finalidad de cumplir con el propósito, en primer lugar se ha realizado una recolección de fuentes bibliográficas acerca de las relaciones humanas, clima laboral, ambiente y relaciones laborales, entre otros temas, con los cuales se ha podido determinar algunos aspectos importantes para el desarrollo de la propuesta; pues para comprender la dinámica entre el empleador y el empleado es necesario revisar algunas teorías organizacionales y de talento humano, ya que son de vital importancia para que las instituciones puedan mejorar su dinámica.

El clima laboral ha sido estudiado desde diversas perspectivas conceptuales, las cuales dependen de una serie de factores que van desde lo objetivo hasta lo psicológico; estos factores han sido analizados y desarrollados tanto en el marco teórico, así como en el acápite correspondiente al análisis de resultados.

---

<sup>1</sup>SOLCA son las siglas de *Sociedad de Lucha Contra el Cáncer*.

<sup>2</sup>Publicada en el Registro Oficial Suplemento 483 del 20 de Abril del 2015.

Así mismo, se realizó un estudio a través de una encuesta con ítems a manera de escala de Likert. Parte de los resultados correspondientes a datos personales abordan variables como: la condición socioeconómica, generacional, los cargos que los trabajadores ocupan, el salario que reciben, el área o las áreas donde trabajan, el nivel de satisfacción en varios aspectos laborales, etc.; estas variables fueron cruzadas para definir las tendencias.

Todo nuestro estudio lo hemos realizado considerando las reformas introducidas por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar.

## **Capítulo I**

### **Marco teórico**

#### **1.1. Historia de SOLCA Cuenca**

SOLCA, llamado también Instituto del Cáncer, fue creado con el propósito de combatir el cáncer en el país. La iniciativa fue del Dr. Juan Tanca Marengo, dándose lugar la fundación del primer centro médico en la ciudad de Guayaquil, allá por el año de 1951, después de casi una década, se realizaron las diligencias apertura un instituto oncológico en la ciudad de Cuenca, y se vieron los resultados en el año 1960 como un dispensario anexado al Hospital “San Vicente de Paúl”, “con un Consultorio clínico, Rayos X, Anatomía Patológica, y Radioterapia”.

Más adelante, en 1977, el Hospital “San Vicente de Paúl” pasó a su nuevo edificio (en el cual funciona hasta la actualidad) con el nombre de Hospital “Vicente Corral Moscoso”, donde SOLCA Cuenca tuvo su sección propia, hasta que, al pasar cerca de dieciocho años, el Instituto finalmente terminó la construcción de su propio edificio, entrando en funciones en 1995 e inaugurado oficialmente en 1996 (SOLCA, 2015).

#### **1.2. Clima laboral**

##### **1.2.1. Antecedentes históricos**

Antes de que se comprendiera con precisión lo que implica el clima laboral, no existía un concepto que determinara la importancia del ambiente laboral en favor de la empresa y de los trabajadores como parte activa de ella. En las primeras décadas del siglo XIX fueron llevados a cabo estudios sobre la percepción de los trabajadores acerca de cuestiones relacionadas al ambiente de trabajo, aunque se desarrollaron de manera general.

Uno de los estudios que pueden ser citados son los realizados por el psicólogo estadounidense Edward C. Tolman, quien a finales de la década de los años 20, aplicó sus análisis cognitivos en lo laboral, para ello aplicó los “*mapas cognitivos que los individuos tienen del medio ambiente*”. De esta manera, él trataba de encontrar “*una explicación para la ‘conducta propositiva’*” (Dirección Nacional de Servicio Civil, 2009, pág. 5).

Más adelante en 1935, el psicólogo alemán, Kurt Lewin, es quien a través de sus estudios de relaciones interpersonales, “*introdujo el concepto de ‘clima’ para referir el vínculo entre la persona y el ambiente*” (ibíd.). De esta manera, se empezaría a tomar en cuenta el ambiente laboral y el clima laboral como parte importante del desarrollo de cualquier tipo de entidad donde se desarrollan los trabajadores.

En definitiva, estos y otros estudiosos trataron de entender cuál era el ánimo existente en un lugar de trabajo durante el desarrollo de las actividades cotidianas; su motivación se puede resumir en la siguiente cita: “*Parte de la base de que los individuos no están motivados internamente para ser eficaces sino que la motivación surge en función de la importancia atribuida a las necesidades sentidas y de la facilidad para satisfacerlas*” (Artal Castells, 2015, pág. 320).

### **1.2.2. Noción de clima laboral**

En términos generales, el clima laboral implica la percepción de los trabajadores sobre la forma en que desarrollan sus actividades habituales en su lugar de trabajo, tomando en cuenta sus relaciones con sus compañeros, la tradición organizacional, entre otros factores; de igual forma, es importante incluir en el concepto de clima laboral al ambiente y a las motivaciones laborales que generan factores como un salario justo, correcta distribución de horarios, entre otros aspectos (Fundació per a la Motivació dels Recursos Humans, 2006).

El clima laboral se asocia con los objetivos de cada empresa, al igual que con la parte afectiva de los trabajadores y empleadores, ya sea su sentir beneficioso o no según las condiciones existentes en su lugar de trabajo. De esta manera, la calidad de

vida del trabajador se ve directamente afectada por las condiciones de trabajo y, los aspectos personales, en el desempeño laboral, influyendo todos en la productividad.

Sin embargo, no es posible establecer una noción única de clima laboral, dándose una gran discusión sobre este tema a nivel profesional y académico, en la cual, diferentes autores presentan distintas posturas que enriquecen la percepción de esta conceptualización, y, a la vez la vuelven más compleja.

En general, sobre clima laboral se suele destacar tres tipos de definición: la definición subjetiva, la definición objetivista y la interaccionista (Dirección Nacional de Servicio Civil, 2009), las cuales las enunciamos brevemente a continuación.

#### **a) Definición subjetiva**

En ésta definición, como su nombre lo indica, toma en consideración los aspectos psicológicos de los trabajadores y se centra en la percepción que tienen sobre el clima laboral; es decir, aquellos aspectos ajenos a las condiciones concretas o físicas, los que dependen de cuestiones intangibles, que dependen de comportamientos y relaciones laborales (Sánchez Encinas & García Domínguez, 2014).

Como lo señalan Tejada Fernández, Giménez Marín, Vilador Voegli, Gan Bustos, Fandos Garrido, Jiménez González y González Soto (2007), en su libro *Formador de formadores*, se definen como aspectos subjetivos los que a continuación procedemos a indicar:

- **Autonomía.-** Se considera autonomía “*la capacidad de la persona para tomar decisiones asociadas directamente con sus tareas y sus responsabilidades laborales o profesionales*” (Tejada Fernández, y otros, 2007, pág. 201).
- **Participación.-** La participación se define como la exploración de “*las posibilidades de acción e influencia de cada persona en procesos colectivos*” (Tejada Fernández, y otros, 2007, pág. 201).
- **Liderazgo.-** El liderazgo se entiende como la “*capacidad interpersonal para conducir a un grupo de personas en una determinada dirección orientada a la*

*consecución de objetivos específicos por medios no coercitivos”* (Tejada Fernández, y otros, 2007, pág. 201).

- **El valor de la comunicación.-** Trata el papel de la comunicación en el escenario laboral y la importancia que tiene en la búsqueda de un buen funcionamiento organizacional (Tejada Fernández, y otros, 2007).

Estos aspectos son parte importante para el desarrollo del ambiente laboral, que implican rasgos como actitud en la plaza de trabajo y la forma en que las personas se relacionan entre sí.

## **b) Definición objetiva**

Una definición objetiva se formula considerando los componentes objetivos, los cuales se relacionan con aspectos materiales que están presentes en el trabajo y que definen de cierta manera algunos aspectos subjetivos de los trabajadores. Normalmente, estas condiciones suelen ser clasificados de la siguiente manera:

- **Condiciones físicas y preventivas del lugar de trabajo.-** Son los elementos meramente físicos que sirven para el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores; estos no motivan enteramente al desempeño de los trabajadores, pero su falta de estos puede generar una afectación al mismo. Los aspectos característicos de este componente son *“la iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y el confort material..., y la protección de la integridad física y mental del trabajador...”* (Tejada Fernández, y otros, 2007, pág. 203).
- **Remuneración / salario.-** Hace referencia a *“todo tipo de compensaciones materiales”*, las cuales recibe el empleado por su trabajo realizado en el lugar de trabajo (Tejada Fernández, y otros, 2007). En este caso, la satisfacción está condicionada a este hecho, pues existe mayor satisfacción si estos valores cubren su necesidad económica; ésta satisfacción está determinada por variables tales como el tamaño de la familia, la situación socioeconómica, necesidades axiológicas y ontológicas, etc. (Tejada Fernández, y otros, 2007).
- **Diseño de puestos de trabajo.-** La forma en que deben estar organizados los puestos de trabajo deben responder a las necesidades de la empresa, siendo un

aspecto que determina el clima laboral y el funcionamiento general de cualquier tipo de institución; por lo tanto, es importante tomar en cuenta las capacidades de los postulantes a cualquier tipo de puestos, así como un análisis del trabajador que permita conocer aspectos de su comportamiento para el desarrollo de un trabajo individual y en equipo. Los puestos de trabajo deben estar bien integrados entre sí, para que se puedan cumplir con los objetivos de la empresa o la institución, por los cuales, éstos deben ser planteados de una manera clara, para que se entiendan a cabalidad cuáles son las funciones de los trabajadores (Tejada Fernández, y otros, 2007).

### **c) Definición interaccionista**

En esta definición se trata de complementar el estudio de los factores subjetivos con los objetivos, de manera que sean complementarios a las proyecciones de la empresa; es decir, en ésta se concilian las dos definiciones anteriores, siendo consecuencia de las mismas. Se construye en base del interaccionismo simbólico, una corriente de pensamiento que se desarrolló a mediados de los años 1950, la cual se define como *“una teoría sociológica con base en la comunicación, que viene a señalar – entre otras cosas – que en la interacción cotidiana se construyen tanto los sentidos particulares como los significados sociales de los símbolos, a partir de los cuales, nos comunicamos”* (Dirección Nacional de Servicio Civil, 2009, pág. 5).

De esta manera, los factores se integran para poder desarrollar de una mejor manera el trabajo en la empresa, siempre vinculando los aspectos objetivos como determinantes de un buen funcionamiento de las características subjetivas, y viceversa; es decir, depende mucho de que todas las condiciones estén dadas para que el trabajador tenga una mejor actitud y rendimiento.

Desde otra perspectiva, se formula otra clasificación que toma en cuenta los aspectos que deben ser revisados para poder medir el clima laboral, entre los cuales están: el clima en relación con los individuos y el clima en relación con la organización:

### **a) El clima en relación con los individuos.**

- Relación “Personalidad – Clima”
- Relación “Satisfacción – Actitudes – Clima”
- Relación “Conducta – Clima”

### **b) El clima en relación con la organización.**

- Relación “Estructura Organizacional – Clima”
- Relación “Procesos – Clima”
- Relación “Resultados – Clima”

### **1.2.3. La relación de trabajo**

La relación de trabajo es uno de los aspectos más destacados al momento de hablar de clima laboral, es la relación entre los empleadores y sus representantes con los trabajadores. De la calidad de esta relación se puede determinar una mejor predisposición al trabajo bien realizado, donde el trato cordial, respetuoso, tanto por parte de empleadores como de trabajadores, además de aportar al bienestar psicológico de la estructura de trabajo, ayuda a identificar las motivaciones y necesidades primordiales de los trabajadores para un desempeño laboral con mayor eficiencia.

Esta relación evidentemente condiciona el clima laboral, siendo imperativo definir cuáles son los tipos de normas que deben estar presentes durante las labores cotidianas, creando una dinámica mejor estructurada, así se dice que *“la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas”* (Conferencia Internacional del Trabajo , 2006, pág. 8). Además, también se anota que *“Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador”* (Conferencia Internacional del Trabajo , 2006, pág. 3).

En este sentido, se suele hablar del contrato psicológico, el cual es una especie de condición adquirida por empleadores y trabajadores; este determina algunos aspectos que no están descritos en el contrato de trabajo, pero que aparecen de una manera tácita conforme el empleado se va integrando a su lugar de trabajo, y al mismo tiempo adoptando progresivamente algunas actitudes que son acordes a las políticas, misión, visión, etc., que solo aparecen con la experiencia laboral. De tal forma se van determinando conductas, comportamientos, el cumplimiento cabal de tareas, etc. (Tena Tena, 2002).

En este contexto podemos afirmar que la relación laboral está en gran parte condicionada por el clima y la satisfacción laboral; podemos ahora comprender la razón por la que se toma en cuenta la satisfacción de las condiciones denominadas como *objetivas* para un mejor desarrollo de las *subjetivas*.

Gracias a los resultados de varios estudios, se sabe que las empresas o instituciones que presentan un mayor índice de productividad, también presentan altas tasas de satisfacción laboral por la confianza que dan a sus trabajadores, como el hecho de delegarles ciertas tareas importantes. Además, en ellas también se observa que al acoplar la vida familiar a la laboral los trabajadores muestran menos índices de estrés, enfermedad que de cierta manera afecta la productividad del personal (Quintero, Africano, & Faría, 2008).



**Fuente:** <http://www.gensolmex.com/diagramaproductividad.jpg>

#### **1.2.4. Satisfacción laboral**

Se dice que existe satisfacción laboral cuando, cumplidas ciertas condiciones laborales, el empleado desempeña sus labores con una actitud que, entre otras cosas, propone ideas y ejecuta sus funciones por la compatibilidad existente entre la actividad y la capacidad, y deseo a la misma. Al igual que ocurre con el clima laboral, es difícil que se desarrolle un concepto unánime de satisfacción laboral; aunque en términos generales, se refiere a la satisfacción de los aspectos laborales, ya sean estos objetivos o subjetivos, y siempre influenciados por las experiencias que vive dentro y fuera del lugar del trabajo. Para entender lo que engloba la satisfacción laboral, siguiendo a Pérez Bilbao y Fidalgo Vega, es necesario hacer referencia a los aspectos que inciden en el mismo:

- Estado de ánimo positivo, sus actitudes laborales y cotidianas suelen desarrollarse de manera entusiasta.
- Buena salud, tanto mental como física.
- Conductas laborales (el asumir las obligaciones como trabajador) (Pérez Bilbao & Fidalgo Vega, 2000).

#### **1.2.5. Motivación laboral**

En palabras de Julio López Mas: *“La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados”* (López Mas, 2005, pág. 26). Así, las conductas para indagar si el individuo está motivado o no suelen ser la intensidad, la persistencia y la ejecución de sus labores. El comportamiento del individuo influirá en el de sus compañeros; la motivación, a su vez procederá del clima laboral y de la relación que los jefes tengan con sus subordinados.

Sin embargo, en algunas publicaciones se menciona que la motivación depende de la subjetividad de cada persona (Dirección Nacional de Servicio Civil, 2009), por lo cual el clima laboral –y por ende la productividad de la empresa– están sujetos a

factores tanto colectivos como individuales. Por ejemplo, un trabajador no mantiene buenas relaciones con sus compañeros no tendrá el mismo desempeño que quien se siente parte del grupo, de la misma manera, un individuo que carezca de un adecuado entorno familiar o tenga preocupación por la inestabilidad económica, no podrá trabajar de una forma adecuada.

Para que exista un trato respetuoso entre colegas y superiores es necesario que la persona se centre en cómo es percibido entre sus compañeros, si siente que hay gran diferencia con respecto al otro, se mostrará insatisfecho debido a la inequidad e injusticia que percibe y esto es un factor de desmotivación para los trabajadores; por ejemplo cuando el pago es excesivo para el otro o cuando la carga laboral es más pesado para una determinada persona. Dichas conductas son la base de la desmotivación.

Entre las teorías de motivación, se puede encontrar la de Bandura<sup>3</sup>, la misma que se refiere concretamente a las metas que deben alcanzar los trabajadores, puesto que para el autor, cuando estos manifiestan cierta conciencia sobre lo que implica trabajar en las metas, las personas guiarán su comportamiento y lo adaptarán para lograr su cometido, ya que cada individuo pasa por un proceso de auto supervisión, para medir el alcance de los procesos realizados para el fin esperado.

Dicha teoría termina asociándose a otras diversas en cuando a lo laboral se refiere, hecho que implica dedicar esfuerzo y alcanzar las metas, mayor autoeficacia causada por el éxito repetido, y el comportamiento reforzado tiende a que la persona repita el evento. En resumen, la eficiencia y sensatez para lograr lo propuesto, hacen que el individuo replantee la manera en que realiza su trabajo.

Por otra parte, la motivación es un modelo holístico aplicado a la organización, ya que para él, el comportamiento es una construcción multidimensional y subjetiva, por lo que las variables sociales, así como ambientales, los cuales jugarán un papel preponderante en la satisfacción del individuo. Este autor identifica cinco componentes básicos en la salud de la persona: tres hacen referencia a la conducta, una al aspecto emocional y la última al bienestar psicológico de la persona dentro de una organización

---

<sup>3</sup> Albert Bandura, afamado psicólogo canadiense de origen ucraniano, es conocido por desarrollar la teoría de aprendizaje social y de su evolución al Sociocognitivismo (Bunge, 2008).

determinada. La última característica es la que trata de explicar a los seres humanos desde una realidad holística, al incluir las otras cuatro variables antes mencionadas.

De esta manera, los factores determinantes del ambiente son: la oportunidad de control y el uso de habilidades, además de variedad de actividades, disponibilidad de dinero y generar metas externas, buenas relaciones interpersonales y una posición social de valor.

A su vez, el modelo planteado por War se forma de tres ejes por los que podremos descubrir si un trabajador goza de bienestar psicológico y motivación dentro de la organización o no. En primer lugar, uno de los ejes es de carácter metodológico, que nos dice que para medir el clima laboral y la satisfacción se deben elaborar cuestionarios orientados a recabar dicha información. El segundo se mide a base de los parámetros ansiedad confort, por lo cual se harán estudios de la ansiedad generada por cada uno de los trabajos en específico. El tercer eje se trata sobre los estados depresivos experimentados por los trabajadores sobre diferentes.

Es así que, según los aspectos anotados, se hacen presentes y se relacionan entre sí, únicamente cuando la persona demuestra un buen estado psicológico dentro del trabajo. Al contrario, si el individuo presenta las conductas considerablemente negativas, el empleador y la institución pueden modificarlas para mejorar el bienestar dentro de la empresa, así como su productividad.

Las teorías antes mencionadas presentan suma importancia, debido a los diferentes tipos de instituciones, empresas, empleadores y trabajadores, cada uno de ellos presenta una personalidad diferente que a su vez se relaciona a la calidad de vida del empleado dentro de la organización, hecho que llegará a repercutir en el bienestar psicológico de mismo.

El trabajo sobre la motivación debe tenerse en cuenta, debido a que nos indica la satisfacción del empleado dentro del lugar de trabajo y además puede llegar a repercutir en la producción de la empresa y disminuye los índices de deserción (López Mas, 2005).

### **1.3. Análisis de la reforma al Código de Trabajo**

Para efecto de nuestro análisis de las reformas incluidas al Código de Trabajo por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, es necesario establecer la motivación que se estableció para la formulación de dicho proyecto de ley y los razonamientos expresados en su momento para la aprobación, luego de ello es preciso dar una visión general de las reformas, para determinar aquellas de forma directa la relación con la realidad del Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca.

#### **1.3.1 Antecedente y motivación de la reforma.**

En la exposición de motivos expresados en el Proyecto de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que fuere enviado por el señor Presidente de la República del Ecuador, Eco. Rafael Correa Delgado, mediante oficio No. T.6343-SGJ-14-849 de 15 de noviembre de 2014, se señala que en nuestro país ha existido una tendencia mayoritaria a la aplicación del contrato a plazo fijo por sobre los de plazo indefinido buscando una relación laboral limitada afectando de esta manera la estabilidad laboral.

En lo que respecta al desahucio por parte del empleador esto es lo que se va a impedir mientras que el desahucio por parte del empleado no tendrá que realizarse con trámites administrativos.

Es importante resaltar la injusticia que se realiza en contra de las madres embarazadas que podían ser despedidas, aunque con indemnización mayor a la ordinaria, pero que, a la final, resultaba afectada en la posibilidad de que esta persona acceda nuevamente al trabajo para que pueda colaborar con el sustento del hogar.

Por esta razón, es muy importante que el Estado refuerce la protección a las madres embarazadas y se tenga como ineficaz el despido de ellas, de tal suerte que le permita reincorporarse a las labores y mantener inalterada su situación, a pesar de las discriminaciones a las que pueda ser objeto, en otros casos se mantiene la indemnización, más no el reintegro del trabajo.

Por otra parte, el Estado basándose en la dirección de la universalización del derecho a la Seguridad Social busca proteger a las personas que realizan el trabajo no

remunerado del hogar y puedan acceder a una pensión de jubilación, mediante un tratamiento normativo adecuado que contemple las características particulares de esta actividad; correspondiendo al Estado, de manera obligatoria, incluir a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares.

Cabe resaltar los razonamientos realizadas en primer debate de aprobación de la Ley, cuyas ideas principales al respecto son:

**a. Estabilidad laboral.**

Es prioritario para el trabajador la estabilidad laboral con el fin de desarrollar inversiones, adquisiciones y ahorro en la economía familiar, al mantener una relación permanente de trabajo y que la disolución del vínculo laboral solo dependa del trabajador.

Así, la contratación indefinida es el nuevo paradigma en que se basa la reforma, para dotar de estabilidad laboral a partir del periodo de prueba, y como consecuencia, se ha eliminado el contrato a plazo fijo.

Se menciona al respecto el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, en el que se indica que si un trabajador es despedido injustificadamente, sin tomar en cuenta la garantía de la estabilidad laboral, deberá ser indemnizado por finalización de servicios. Se señala además que, en España, desde 1997, las reformas laborales han estado encaminadas a fomentar la contratación indefinida, con el objeto de lograr estabilidad y fomentar esta forma de contratación, para ello han utilizado medidas para disminuir el costo de la contratación indefinida como las reducciones y bonificaciones en las cotizaciones de la seguridad social.

En Colombia la estabilidad es un principio del Derecho Laboral, consagrado en los artículos 53 y 125 de su Constitución. El primero se refiere a los trabajadores privados y el segundo a los servidores del Estado. Por lo que la tendencia en América Latina es la de buscar una estabilidad laboral manteniendo como herramienta el contrato indefinido.

Para complementarse y proteger al empleador se aplica el período de prueba que se refiere en el Código de Trabajo, en el actual artículo 15, definiéndolo como un “tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días” (Código de Trabajo 2015, pág. 24),

que forma parte del plazo de un año que se establecía para el contrato a plazo fijo, pero que ahora estará incluido en el contrato indefinido.

### **b. Equidad y discriminación positiva en las relaciones laborales**

En lo que respecta a la equidad, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar hace referencia a la distribución y limitación de las utilidades de los trabajadores, ya que en algunas empresas varios trabajadores mantenían sueldos bajos y aspiraban a una distribución de utilidades al final del año contable, como manera de mejorar su condición económica, dependiendo de la productividad de la empresa.

En nuestro país por el año de 1941, se dicta un Decreto Ejecutivo que reglamenta el uso de la cantidad que un comité de empresa perciba por concepto del 5% de las utilidades líquidas de la empresa. En los años ochenta y noventa ya se aplicaban techos a las utilidades y el excedente iba dirigido al Servicio Ecuatoriano de Capacitación profesional (SECAP).

En la actualidad todos los trabajadores pueden recibir el 15% de las utilidades líquidas, pero en la población económicamente activa solo el 0.24% reciben utilidades superiores a USD \$ 8.160,00.

Por esta razón es importante luchar contra la desigualdad en la distribución de la riqueza que puede ser contrarrestada con la cultura de equidad que deviene a través de la igualdad y solidaridad.

La relación entre trabajadores y empleadores, sin duda es un trato entre individuos en desigualdad de condiciones, por lo que las normas laborales deben procurar corregir dichas desigualdades y así equiparar la condición entre los más débiles y los más poderosos, por esta razón la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar, a parte de buscar la equidad en lo que respecta a las remuneraciones y utilidades, también hace énfasis a la discriminación positiva, ya que se debe tener un trato preferencial a las mujeres que están en etapa de gestación y deben mantener la tranquilidad de una estabilidad laboral.

Un despido basado en razones discriminatorias no pueden considerarse como válido y el trabajador debería ser incorporado a su trabajo. De esta manera surge el concepto de despido ineficaz, como una medida tendiente a evitar el trato discriminatorio y garantizar consecuentemente el respeto a los derechos a la igualdad y al dignidad humana, en especial cuando se trata de proteger a grupos de mayor vulnerabilidad, cuya afectación puede ser aún mayor si se toman en cuenta sus circunstancias personales.

Este es el caso de las mujeres embarazadas quienes cuentan una protección especial en el campo laboral, tal como lo establece en el artículo 332 de la constitución, por el cual “se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”

### **c. Modernización del sistema laboral**

La modernización del sistema laboral se visualiza en las reformas aplicadas al código de Trabajo que promueven la voluntariedad de la mensualización en el pago de los décimos para el sector privado como en el sector público. Al Ministerio de Relaciones Laborales se le asigna la competencia exclusiva en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y prevención de Riesgos Laborales, que en anteriormente estaba disperso con el IESS.

Es importante mencionar que ya no hay el requisito de la autorización laboral por parte del Ministerio de trabajo, ya que el Estado tiene como objeto promover las formas de producción que aseguren el Buen Vivir de la población con lo que deberá dictar y desarrollar políticas destinadas a la consecución del pleno empleo, eliminación del subempleo y del desempleo.

### **d. Democratización de la representación laboral.**

Entre los avances que promueve la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, al régimen laboral, está la democratización de la representación sindical.

En el marco de la legislación nacional y la normativa internacional, el sindicalismo ha encontrado sus bases de protección y garantía para sus derechos. Por esta razón las luchas de estos sectores hoy cuentan con el respaldo constitucional que franquea los

derechos y mecanismos necesarios para que los trabajadores cuenten con un régimen de protección especializada.

Dentro del derecho a la organización sindicalización, es necesario señalar que con los derechos intrínsecamente coexisten las obligaciones y la reforma que se analiza, procura promover la democratización de la designación de los representantes de las y los trabajadores de una empresa o de una rama de trabajo.

#### **e. Universalización de la seguridad social**

Entre las motivaciones para la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se encuentra la remisión al Art. 34 de la Constitución de la República, norma el cual específicamente trata sobre el “derecho irrenunciable” a la seguridad social, reconociendo la figura de “trabajo no remunerado en los hogares” (razón por la cual, se le denominó a la Ley: *Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*), El Art. 331 de la Carta Magna inspiró la reforma el Código de Trabajo, cuando trata sobre la igualdad de género, garantizando a las mujeres “igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa”. Se establece que cualquier indicio de discriminación a la mujer en el trabajo será sancionado con la ley.

Así mismo, se reconoce a diversos grupos de trabajadores, entre los cuales están los que realizan “actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo” (Constitución de la República del Ecuador, 2010, pág. 12).

El derecho reproductivo de los trabajadores se garantiza en la Constitución de la República en el Art. 332, al señalar: “la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad”. Por ello, se establece que se sancionará el despido a una mujer si el mismo se asocia “a su condición de gestación de maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos” conforme las reformas introducidas por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Por otra parte, se señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará encargado del “ámbito de la Seguridad Social”, en conformidad con el artículo 340 de la Constitución ( Constitución de la República del Ecuador, 2015, pág.114).

Más adelante, basados en el artículo 367 y en el 369 de la Constitución de la República, se trata sobre el Sistema de Seguridad Social, el cual es definido como “público y universal” (Constitución de la República del Ecuador, 2015, págs. 121,122), es decir, no podrá ser privatizado, y además deberá cubrir “toda la población urbana y rural” (ibíd.).

Es nuestro criterio que las reformas introducidas al Código de Trabajo, permite a los trabajadores a tener mejores condiciones laborales.

Debemos recordar que, conforme la Constitución de la República, el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia (Art. 1), y que es su “deber primordial” el garantizar sin discriminación alguna el “efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales” (Núm. 1, Art. 3). En este contexto normativo, bien podemos comprender el alcance de lo dispuesto en el Art. 33 de la referida carta magna, que señala:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2010, pág. 12).

Es preciso resaltar que la Constitución de la República del Ecuador aprobada en el año 2008 tiene muchas innovaciones en teoría de derechos, los mismos que han sido planteados como retos de una nueva institucionalidad, tanto pública como privada, necesaria para la realización de los mismos; esto es importante para poder comprender las reformas introducidas por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

El derecho al trabajo expresado en el citado Art. 33, se encuentra dentro de la Sección Octava, del Capítulo Segundo, del Título II de los Derechos, y concretamente se refiere a los derechos del Buen Vivir.

Los derechos de Buen Vivir equivalen a los derechos económicos, sociales y culturales, los mismos que se según Ramiro Ávila Santamaría manifiesta, en el libro “Los Derechos y sus garantías”, deben ser entendidos en relación directa con el modelo de desarrollo; según el referido autor se trata de ejercer los derechos “al punto de vivir dignamente, sin que esto implique un régimen de opulencia y de un determinado sistema de acumulación o competencia”, resaltando que “para garantizar la posibilidad de su ejercicio y goce efectivo” la Constitución establece sistemas, políticas y servicios públicos y la planificación para el desarrollo (Ramiro Ávila Santamaría, Los derechos y sus garantías, publicación de la Corte Constitucional para el período de transición, Quito marzo 2012, páginas 99 y 101).

Ahora, debe también considerarse que de acuerdo con el Art. 275 de nuestra Constitución, el régimen de desarrollo “es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del sumak kawsay”, para lo cual, el Estado debe planificar el desarrollo del país, “con la finalidad de garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución”.

Entre los objetivos del régimen de desarrollo, podemos encontrar en el numeral 2 del Art. 276 de la Constitución de la República el construir un “sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”.

Otra norma constitucional que justifica la reforma, es la contenida en el Art. 284, que al tratar sobre la política económica señala que se deberá “impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de

producción y empleo sostenibles en el tiempo” (Constitución de la República del Ecuador, 2015, pág. 98).

En este contexto jurídico podemos entender que las reformas incorporadas al Código del Trabajo por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se enmarcan en una concepción de un modelo económico y de desarrollo, procurando que los trabajadores refuercen sus derechos, como es en el caso de la estabilidad laboral, el pago de indemnizaciones, desahucios, mensualización de décimos, etc., que si bien estaban contemplados anteriormente en el Código de Trabajo, no tenían el mismo alcance.

El Art. 326 de la Constitución de la República contiene los principios que sustentan en nuestro marco jurídico el derecho al trabajo, señalando, entre los principales, que:

- Son derechos irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.
- El trabajo que implique el mismo esfuerzo debe tener una “igual remuneración”.
- El ambiente de trabajo debe ser “adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.
- Se garantiza la libertad de agrupación, tales como “sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización”. Esta organización es libre, y no se necesita de permisos para conformar una de ellas, así como existe libertad de dejarlas, de ser este el deseo del trabajador.
- La remuneración debe ser justa; cuyo valor pueda cubrir por lo menos las necesidades básicas del trabajador y de su familia.
- Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas. Por otra parte, en la Carta Magna se establece que deben crearse regulaciones para los límites de estas utilidades en la explotación de recursos, sean estos renovables o no

renovables y se advierte que los fraudes al trabajador en este ámbito, será sancionadas conforme la ley.

### **1.3.2 Visión general de las reformas introducidas.**

En este contexto, de manera general podemos esquematizar las reformas introducidas al Código del Trabajo por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, las mismas que las expresamos en el cuadro que lo numeramos en el Anexo N°4.

### **1.3.3 Reformas de la Ley de directa relación con la actividad del Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca.**

De las reformas expuestas en el punto anterior, las de relación directa con el Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca, son las siguientes, las mismas que procedemos a analizar.

#### **1.3.3.1 Sobre la estabilidad laboral y el contrato indefinido, como contrato tipo.**

Una de las condiciones de la reforma es el contrato de trabajo a plazo indefinido, eliminado el plazo fijo; lo que asegura al trabajador, luego de la prueba, total estabilidad laboral, sin que deba regirse la relación de trabajo a un tiempo establecido, salvo las excepciones determinadas en el Código de Trabajo (por ejemplo, el contrato ocasional, el contrato eventual, el contrato de obra). Consideramos que esto aporta considerables beneficios a los trabajadores.

De esta manera, al dar por terminado el contrato por desahucio el empleador deberá bonificar al trabajador con el 25% que es equivalente de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio, de la misma manera esta medida se acata en caso de que el contrato se dé por terminado por acuerdo de ambas partes.

Es decir, al eliminar la contratación a plazo fijo se da mayor protección al trabajador, pues el contrato a plazo fijo no permitía una adecuada estabilidad de los trabajadores e impedía que al final del plazo perciban algún tipo de indemnización.

Entonces cabe indicar que la empleador ya no tiene un más de los 90 días para evaluar el desempeño de sus labores ya que después de este plazo el trabajador tiene un contrato con estatus de indefinido.

En la actual reforma, se mencionan 90 días para trabajadores por lo que el Art. 15 del Código de Trabajo actualmente señala:

“Art. 15.- 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.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”

Así, el derecho a la estabilidad se ve favorecido por el Código de Trabajo, ya que al saber que pueden ser separados de su labor, en plazos de tres meses o un año, se veían afectados psicológicamente por lo que no podían asumir sus cargos y obligaciones a cabalidad, es decir la satisfacción laboral se volvía inexistente.

Al respecto Pedraza, Amaya y Conde, señalan:

“El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia. Ante esa incertidumbre, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto las empresas como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia” (Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, and Conde, Mayrene. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia, 2010, pág. 19).

Sin embargo, las normas antes citadas, si bien por un lado aportan estabilidad, por otro crearán dificultades para las personas que no tienen un empleo, debido a que, las empresas e instituciones tendrán una exhaustiva y rígida evaluación para contratar a alguien por un plazo indefinido y en muchos de los casos también se abstendría de contratar nuevo personal.

Creemos que el contrato a término indefinido, es capaz de aportar confianza, compromiso y respeto a las labores del empleado, ya que al ser parte de una empresa un tiempo indeterminado siente que puede desarrollar plenamente sus facultades, sin correr el riesgo de un despido intempestivo y sin prestaciones en el proceso. Además, el empleado podrá ser un miembro activo de las políticas y de la organización de la institución. La remuneración es justa, ya que la regula la ley. Gracias a la estabilidad los trabajadores pueden acceder a la obtención de bienes a largo plazo.

Lo contrario pasaba con el contrato a plazo fijo, ya que al ser inestable desmotivaba y en muchos de los casos, los trabajadores no se identificaban con las labores de la empresa. Es más, no genera ascenso crecimiento, ya que no posee garantías laborales. En cuanto a los empleadores representa a su vez un mayor riesgo

jurídico, puesto que al no ser claro el cálculo de indemnizaciones en los posibles períodos de prueba, se pueden dar demandas o reclamos.

Según el Estado ecuatoriano el contrato laboral indefinido representa mayores ventajas tanto para el empleado como para la empresa, ya que gracias a factores tanto internos como externos proporcionados por el cumplimiento de la ley se observará mayor estabilidad y productividad para ambas partes.

Si bien se ha logrado mayor estabilidad dentro de las empresas e instituciones públicas y privadas, cabe mencionar que no solo se trata de políticas de estado, si no también deben seguirse procesos internos para que los trabajadores se sientan en un clima laboral adecuado y de esta manera puedan obtener mayor productividad, entre los aspectos importantes a tratarse en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar tenemos la motivación, el desempeño, así como la satisfacción laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2015) (Art. 11, 59, 265, 310).

### **1.3.3.2 Sobre el desahucio.**

En lo relacionado con el desahucio, se elimina el trámite administrativo y con ello el exceso de formalidades que disponía la anterior legislación, facilitando el acceso de dicho beneficio en especial a los trabajadores.

Sin embargo, el acto de dar aviso debe reglarse bajo parámetros que no genere abusos por parte del trabajador, más aún cuando en la realidad los trabajadores notifican el desahucio e inmediatamente abandonan el trabajo, sin que le permita a su empleador la posibilidad de buscar un reemplazo; ante lo cual hay que recordar que, el empleador pueda descontar hasta 15 días del salario del trabajador si este abandona injustificadamente su puesto de trabajo, así se expresa el Código de Trabajo en el artículo 190.

A partir de este análisis se propone que se sustituya la palabra aviso por la de notificación.

### **1.3.3.3 Sobre el despido Ineficaz a las mujeres embarazadas**

La situación injusta que viven las mujeres embarazadas al sufrir discriminaciones en razón de su estado gestacional, hasta la pérdida de su empleo, ha generado que se introduzca la figura del despido Ineficaz a las mujeres embarazadas; beneficiando a muchos hogares que, en otras condiciones, a pesar de tener su indemnización perdían su trabajo y, por ende su fuente de ingreso.

Al respecto de la incorporación del despido ineficaz y las medidas para erradicar y sancionar los actos discriminatorios en las relaciones laborales, es pertinente afirmar que el Estado ecuatoriano, basándose en la Constitución brinde un régimen de protección especial para garantizar el efectivo goce y ejercicio de los derechos, entre estos derechos debe destacar la igualdad y la no discriminación como indican los artículos 11 y 66 de la Carta Magna.

#### **1.3.3.4 Sobre la mensualización de la remuneraciones adicionales**

La Ley contempla también un cambio en el pago de la decimotercer y decimocuarta remuneraciones de manera mensual, “sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2015), cuando antes se lo hacía de manera anual. A pesar de aquello, cualquier trabajador puede pedir por escrito si prefiere recibir estos beneficios de manera anual como indica el Artículo 111 de Código del trabajo.

A pesar de esta medida que ayuda a la liquidez de las personas y de la Economía nacional, la mayoría de los empleados ha optado por el ahorro y cobrar sus remuneraciones adicionales en Septiembre y Diciembre de cada año.

#### **1.3.3.5 Sobre la aportación obligatoria del Estado al IESS**

Se eliminó también la aportación obligatoria que daba el Estado para las pensiones jubilares del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cambiando este pago por una aportación que se restrinja únicamente a casos en que la entidad aseguradora pública presente déficit. Este, probablemente, es el cambio que más polémicas ha generado en

la opinión pública por la discusión que se está dando, la cual se resume en aprobación y desaprobación por simpatías políticas.

Es polémica esta reforma ya que el Estado anteriormente tenía la obligación de apoyar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y se mantenía una proyección de inalterable de rentabilidad y protección de las futuras jubilaciones. En un futuro no muy alentador el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social podría tener algunas deficiencias económicas que arriesguen la jubilación de los actuales trabajadores que aportan, este sería el recelo que tienen los trabajadores de la actualidad, ya que la población económicamente activa aporta al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social justamente esperando una pensión mensual económica en la respectiva jubilación.

## Capítulo II

### Metodología de investigación

#### 2.1. Planteamiento del problema

A pesar de que en SOLCA Cuenca existe un conocimiento del clima laboral, no se ha desarrollado propuestas que pudieran adaptarse a las realidades particulares de sus trabajadores, habiendo aún datos que son necesarios recopilar y analizar.

Por otra parte, luego de que se aprobara la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, he detectado que los trabajadores de la institución en general no han tenido las oportunidades suficientes para conocer todos los aspectos que componen la Ley y reforman el Código de Trabajo, de esta manera, existe un factor importante a considerar.

El desconocimiento de la ley o la falta de conocimiento cabal de la misma, puede generar muchos tipos de lectura y varios efectos.

#### 2.2. Justificación

Con el trabajo de investigación que llevamos adelante pretendemos llegar a conocer mejor la realidad del Instituto, para determinar y contrastar cuáles son las variables que determinan un adecuado clima laboral, así como la satisfacción de los trabajadores, frente a la incidencia de la reforma legal introducida por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Sin duda, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, al modificar las condiciones de contratación, incide en el clima laboral, lo que pretendemos saber es cómo y en qué medida lo hará teniendo en cuenta que los factores externos entre ellos los del entorno legal que propone el estado con la nueva ley son parámetros que modifican el comportamiento laboral de las empresas.

El clima laboral radica en interactuar los parámetros en el entorno de los trabajadores, siendo el medio ambiente organizacional el que puntualiza una diferencia significativa de una empresa a otra y ser un espejo del comportamiento de la misma organización, en este enfoque se integran diversos factores entre los que subrayan: Que es externo al individuo, lo rodea y existe en la realidad organizacional (Gan, 2007). Este clima interactúa con la motivación en el empleo ya que directamente gravita a la satisfacción de los trabajadores ya que al englobarse en un clima laboral positivo los reflejos laborales se manifiestan con altos alcances e interactúan con las diferentes jerarquías organizacionales para alcanzar los objetivos y metas empresariales.

Como parte de la investigación realizada para el presente trabajo, se ha obtenido una propuesta con la cual se ha tratado de organizar las acciones del área de Relaciones Humanas del Instituto en cuanto a trabajadores se refiere, según lo planteado, para principios del 2016.

Además, con el trabajo investigativo se puede llegar a conocer mejor la realidad del Instituto para contrastar cuáles son las variables que determinan un adecuado clima laboral, así como la satisfacción de los trabajadores.

## **2.3. Objetivos**

### **2.3.1. Objetivo general**

El objetivo general de éste trabajo es el estudio del impacto en el clima laboral en el Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca por la entrada en vigencia de las regulaciones de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

### **2.3.2. Objetivos específicos**

Son objetivos específicos de ésta investigación:

- Analizar brevemente las principales reformas laborales introducidas por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar...
- Diagnosticar el clima laboral en el Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca.

- Determinar el efecto en el clima laboral de SOLCA Cuenca por la reformas introducidas por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.
- Elaborar una propuesta para mejorar las condiciones del clima laboral en base a los resultados obtenidos del diagnóstico del mismo.

## **2.4. Hipótesis**

Existe un clima laboral favorable en el Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca, que puede ser afectado por la vigencia de las reformas introducidas por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, lo que requeriría la implementación de acciones sobre su clima organizacional.

## **2.5. Método de investigación**

El método utilizado en la presente investigación fue de tipo explorativo - descriptivo.

## **2.6. Técnicas de estudio**

### **2.6.1. Técnicas e instrumentos**

Para el desarrollo del presente trabajo se ha utilizado la encuesta como instrumento de investigación; esto es, la aplicación de un cuestionario con respuestas de opción múltiple, que en este caso recoge datos de diferente índole: datos personales, percepción de la Ley, escalas de tipo Likert sobre clima laboral, ambiente, satisfacción en diferentes temas laborales, entre otros ítems.

## **2.7. Lugar de estudio**

El lugar de estudio ha sido el Instituto del Cáncer SOLCA ubicado en la ciudad de Cuenca.

En Cuenca, el Instituto está localizado en la calle Agustín Landívar y Avenida Paraíso, hacia el Sureste de la parte urbana de la ciudad, cerca de otras instituciones médicas, como el Hospital Vicente Corral Moscoso, la sede principal de la Facultad de Ciencias Médicas y la Facultad de Odontología, ambas pertenecientes a la Universidad de Cuenca.

## **2.8. Universo al que se aplicó la encuesta**

El universo al cual se aplicó la encuesta corresponde al total de los trabajadores del Instituto del Cáncer SOLCA de la ciudad de Cuenca, esto es 197 personas que trabajan en las distintas áreas y cargos. Este universo pasaría a constituirse en la muestra, con el propósito de obtener los datos para el presente estudio.

## **2.9. Recolección de datos**

La aplicación de la encuesta y recolección de datos fue realizada a los 197 trabajadores del Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca, durante el período Enero a Junio del año 2015.

## **2.10. Procesamiento de la información**

Una vez recolectada la información de las encuestas, se procedió a realizar el baremo en el programa informático IBM SPSS Statistics, según las variables planteadas. Con la tabla realizada, se tabuló toda la información de las encuestas, para entonces realizar tablas descriptivas, tablas estadísticas y tablas cruzadas; éstas fueron exportadas al programa informático Microsoft Excel para poder diseñar tablas y gráficos vistosos con la información relevante según los ítems desarrollados en la encuesta.

## **Capítulo III**

### **Análisis y discusión de resultados**

#### **3.1. Análisis de resultados**

El siguiente análisis presenta los resultados de las encuestas y las escalas aplicadas a los trabajadores de SOLCA Cuenca. Estos datos son presentados en tablas y gráficos que se resumen para poder llegar a reconocer los factores que inciden en el clima laboral y en la satisfacción de los trabajadores con su trabajo.

##### **3.1.1. Datos generales**

Recordemos que los datos generales nos permiten entender la realidad socioeconómica de los trabajadores encuestados, datos que son comparada con las otras variables de la encuesta (como son la satisfacción laboral, clima, ambiente, etc.), las cuales se presentan más adelante.

En primer lugar, se ha analizado los datos sobre la edad de los encuestados, dando los resultados que se reflejan en la Tabla 1.

La edad mínima del personal que labora en SOLCA es de 19 años, mientras que la máxima es de 64; la media se ubicó en los 34 años, mientras que la moda se repitió en las edades de 32 y 36 años. Por otra parte, el desvío estándar es de 7 años de edad.

Tabla 1.

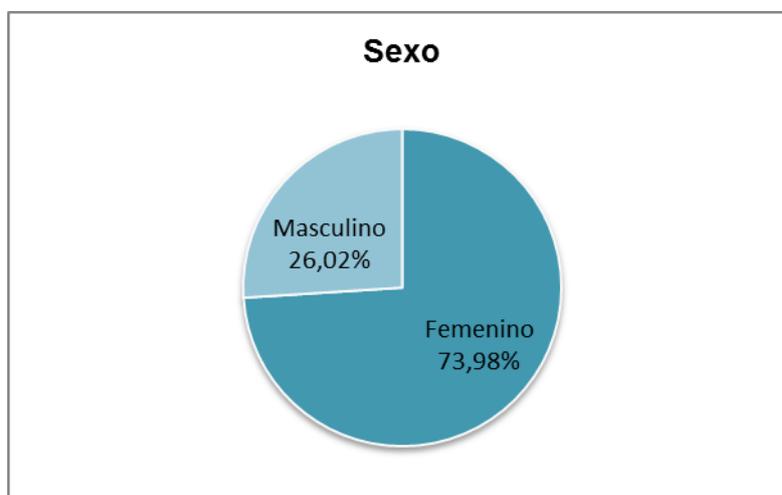
### Datos cuantitativos sobre la edad de los encuestados

Función	Edad (años)
Mínima	19
Máxima	64
Media	34
Moda	32, 36
Desvío estándar	7

Nota: Datos basados en la totalidad de la muestra estudiada.

Fuente: Encuesta de la Investigación.

En el siguiente Gráfico N°. 1 se muestra la distribución porcentual del sexo de los trabajadores encuestados, donde se puede observar que la gran mayoría de estos perteneces al sexo femenino, con 145 personas (casi un 74 % del total de quienes laboran en SOLCA) y apenas 51 personas pertenecen al sexo masculino (el 26 % del total de encuestados).



**Gráfico N°. 1.** Distribución del porcentaje de trabajadores según el sexo de los encuestados. **Fuente:** Encuesta de la Investigación.

La gran mayoría de los trabajadores, según se aprecia en el Gráfico N°. 2 (139 personas, las cuales representan el 70,6 % del total de encuestados), tienen como estado civil el de casados, siguiéndole en orden el grupo correspondiente a las personas solteras (52 personas según el gráfico, dato que representa el 26,4 %). Mucho más abajo están las personas divorciadas y las que constan como estado civil: unión libre,

con porcentajes que apenas recogen un 3 % entre los dos grupos (2 % y 1 % respectivamente). No se encontraron datos perdidos por no haber dado una respuesta.

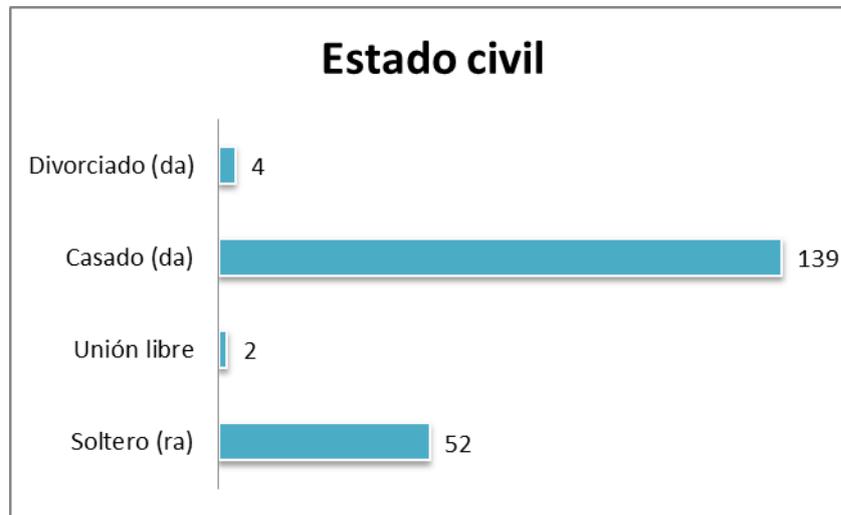


Gráfico N°. 2. Frecuencia de personas según su estado civil.

Fuente: Encuesta de la Investigación.

En la Tabla 2 se puede observar que la gran mayoría de los trabajadores (118 personas) tienen un título educativo de Tercer Nivel, mientras que el dato más bajo es el de los trabajadores con educación primaria. El segundo dato con mayor porcentaje en esta tabla es el del grupo de personas con un título de posgrado. De esta manera, le sigue el dato correspondiente a las personas que tienen una Educación Secundaria (24 personas). Apenas seis personas han manifestado solamente tener una Educación Primaria.

En esta Tabla además hemos adjuntado dos columnas que describen la frecuencia según el sexo de los trabajadores, donde se puede destacar los siguientes datos: de las 118 personas que tienen un Título de Tercer Nivel, 109 pertenecen al sexo femenino, sobre apenas 09 personas del sexo masculino, siendo así superados por una diferencia de más de 100 personas. En el grupo de las personas con un Título de Segundo Nivel se puede notar que los datos se distribuyen de la siguiente manera: 15 hombres frente a 9 mujeres, entre los hombres y mujeres que presentan una Educación Primaria, 4 son mujeres y 2 hombres.

Tabla 2.

**Frecuencia de nivel de estudios según el sexo de los encuestados**

Nivel de Instrucción	Total	Mujeres	Hombres
Primer Nivel (Primaria)	6	4	2
Segundo Nivel (Secundaria)	24	9	15
Tercer Nivel (Pregrado)	118	109	09
Cuarto Nivel (Posgrado)	46	22	24
Total	194	144	50
		Datos perdidos	3

**Nota:** Frecuencias divididas entre los cuatro niveles educativos y agrupadas según el sexo de los encuestados. La división de niveles educativos toma como referencia la percepción de la educación anterior a las reformas en el sistema educativo (Educación General Básica y Bachillerato Unificado), donde la EGB va hasta el Décimo Año, recibido normalmente en colegios. De esta manera, se debe considerar a la Primaria a los años de la que en el Ecuador es conocida como “Escuela” (llamada generalmente como “Primaria”) que va hasta el Séptimo Año en la medición actual. Desde Octavo Año de EGB hasta Tercero de Bachillerato Unificado se considera Secundaria, conocida en el país como Colegio. (Presidencia de la República, 2011)**Fuente:** Encuesta de la Investigación.

**3.1.2. Tipo de trabajo**

En la Tabla 3 se puede ver la distribución de las personas en el área de trabajo, la cual se divide en los dos grupos de sexo transcritos en columnas que sirven para poder realizar un contraste analítico<sup>4</sup>. En esta tabla se observa como dato destacado que existen 25 personas que trabajan en el área de Pediatría, de las cuales 24 pertenecen al sexo femenino, y apenas uno al sexo masculino. Este dato es sumamente interesante, que será tratado en el apartado de discusión de resultados, ya que indica que en ciertas áreas, predominan las mujeres (en una carrera que implica el trato con niños).

Algo similar ocurre en áreas como Cirugía, Clínica y Consulta Externa, donde predomina la frecuencia de las empleadas de sexo femenino: en la primera de las áreas enumeradas, 24 de los trabajadores son mujeres, sin existir un solo hombre en esta; en la segunda, 22 de las 23 personas pertenecen al sexo femenino; mientras que en Consulta Externa, absolutamente todas las 15 trabajadoras pertenecen al sexo femenino.

<sup>4</sup> Hay que recordar, como se vio anteriormente, que la mayoría de trabajadores pertenece al sexo femenino.

Emergencia es otra de las áreas en la que las personas que laboran son solamente mujeres (es decir, todas las 9 personas encuestadas de esta área).

Las áreas descritas anteriormente son aquellas en las cuales se requiere un mayor porcentaje de personal especializado de las áreas médicas y de las personas que trabajan como enfermeras (dato que se dilucida mejor en la Tabla 4, posterior a la del presente análisis). De esta manera, se vuelve imperativo el hecho de estudiar detenidamente los datos hasta dar con las razones por las cuales en estas áreas han predominado las personas del sexo femenino del presente estudio.

Por otra parte, las áreas donde predomina el sexo masculino son las siguientes: a) Mantenimiento, que cuenta con 8 personas del sexo masculino frente a 3 del sexo femenino; b) Seguridad, en la que 6 trabajadores son del sexo masculino y ninguna del sexo femenino; c) Bodega, en la que 4 trabajadores son del sexo masculino y ninguna del sexo femenino. d) Entre otras áreas consideradas tradicionalmente como ambientes propios de personas del sexo masculino, que generalmente son las relacionadas a labores que requieren algún tipo de esfuerzo físico, donde tengan que manejar algún tipo de herramienta.

Existen algunas áreas que, por su naturaleza, presentan menor número de trabajadores, los cuales no pueden marcar una tendencia como los datos de los párrafos anteriores.

Tabla 3.

**Frecuencia de área de trabajo según el sexo**

Área de labores	Sexo		Total	Área de labores	Sexo		Total
	Fem.	Masc.			Fem.	Masc.	
Ambulancia	-	1	1	Farmacia	4	1	5
Área administrativa	-	1	1	Hospitalización	2	-	2
Área financiera	1	-	1	Información	-	2	2
Artesanal	1	-	1	Laboratorio Clínico	2	3	5
Banco de Sangre	2	-	2	Mantenimiento	3	8	11
Biblioteca	-	1	1	Medicina nuclear	1	1	2
Bodega	-	4	4	Patología	6	2	8
Centro de Salud	1	-	1	Pediatría	24	1	25
Cirugía	24	-	24	Pensionado	3	-	3
Clínica	22	1	23	Quirófano	2	1	3
Cocina	-	5	5	Radioterapia	1	2	3
Conserjería	-	1	1	Rayos X	2	-	2
Consulta Externa	15	-	15	Seguridad	-	6	6
Cuidados Intensivos	1	-	1	Suministro Central	1	1	2
Emergencia	9	-	9	Terapia Intensiva	2	-	2
Endoscopia	2	-	2	Trabajo social	1	-	1
Enfermería	1	-	1	Unidad móvil	1	-	1
Estadística	4	3	7	Ventas	2	1	3

**Nota:** Frecuencia de área de labores en las que trabajan las personas encuestadas, divididas en grupos de sexo. Estas áreas están ordenadas alfabéticamente. **Fuente:** Encuesta de la Investigación.

La Tabla 4 muestra los cargos en los que trabajan las personas según su sexo; esta Tabla presenta un dato que predomina, 96 personas trabajan en el cargo de enfermería, de las cuales 93 pertenecen al sexo femenino, casi la totalidad del grupo son trabajadoras (esto puede ser interpretado de múltiples maneras, por lo cual se debe estudiar en contraste con datos de otros estudios, lo cual se lo realizará en el acápite correspondiente).

El dato que le sigue en frecuencia es el cargo de auxiliar, el cual se encuentra ubicado muy por debajo del primero. A este grupo pertenecen apenas 17 personas del

universo que fue encuestado, de las cuales 8 son del sexo femenino y 9 del sexo masculino. Los otros cargos de los trabajadores se presentan bastante esporádicos en la lista, ya que tienen una frecuencia que va de 1 a 6 personas.

Tabla 4.

**Frecuencia de cargo según el sexo**

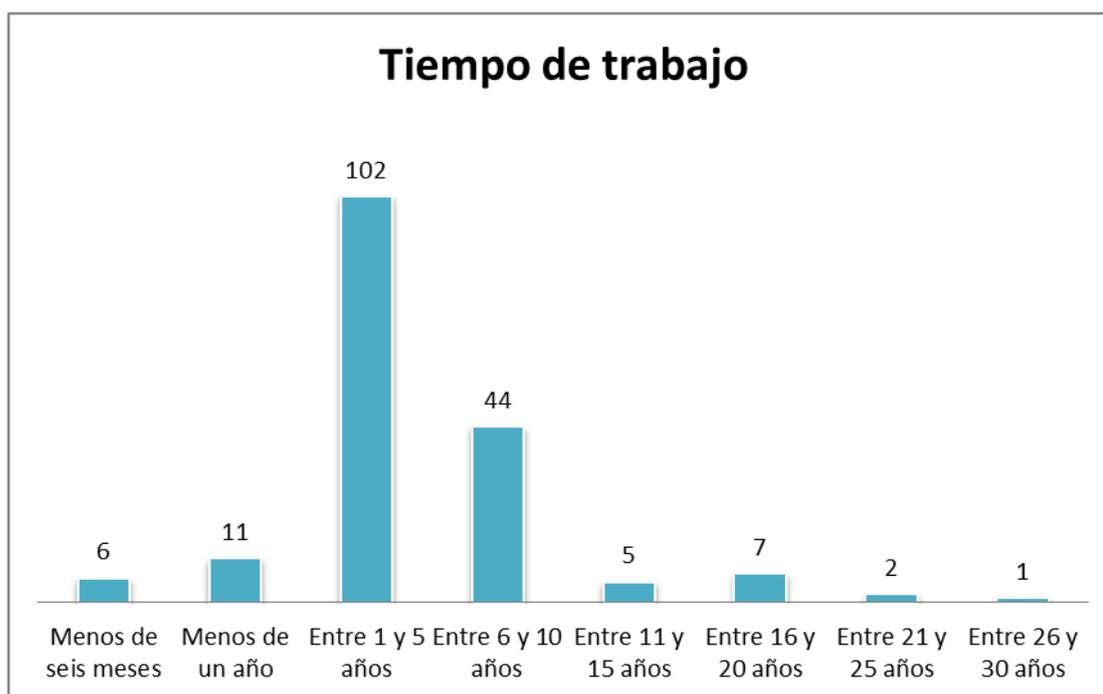
Cargo	Sexo		Cargo	Sexo	
	Fem.	Masc.		Fem.	Masc.
Administrador, ra	-	1	Jefe de área	4	-
Artesano, na	1	-	Laboratorista	3	4
Asesor, ra de convenios	-	2	Limpieza	3	-
Auxiliar	8	9	Mantenimiento arquitectónico	-	2
Bibliotecario, ria	-	1	Mantenimiento hidrosanitario	-	1
Bioquímico, ca	1	1	Médico codificador, ra	1	-
Cajero, ra	-	1	Médico residente	1	2
Camillero, ra	1	2	Mensajero, ra	-	1
Conserje	-	1	Persona de información	-	1
Contador, ra	-	1	Quimioterapista	1	-
Despachador, ra	2	2	Representante médico	1	-
Enfermero, ra	93	3	Secretario, ria	5	-
Ejecutivo, va	-	1	Servicio técnico	-	5
Farmacéutico, ca	1	-	Tecnólogo, ga	3	1
Físico, ca	-	1	Telefonista	-	1
Gerente	1	-	Trabajador, ra social	1	-
Guardalmacén	-	1	Vacunador, ra	1	-
Guardia de seguridad	-	6	Visitador, ra a médicos	1	-

**Nota:** Tabla de frecuencia de los cargos que ocupan los trabajadores de SOLCA según sexo, divididos en dos columnas. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

### 3.1.3. Tiempo de trabajo

En el Gráfico N°. 3, se puede apreciar que la mayoría de personas que ha trabajado en SOLCA Cuenca son las que se encuentran en el rango de entre 1 y 5 años trabajando en la institución, alcanzando estas un porcentaje de más del 50 % (o una frecuencia de 102 trabajadores), mientras que el rango de las personas que tienen entre 6 y 10 años trabajando en la institución, que es el que le sigue en número de porcentaje, representa más del 20 % (o una frecuencia de 44 personas); más abajo le sigue el rango de menos de un año con casi el 6 % (11 personas).

Los otros rangos de edad suman entre sí 21 personas, es decir, casi un 11 %; cuando, por otra parte, se han registrado unas 19 personas que no han respondido a este ítem, las cuales representan casi un 10 % de valores perdidos.



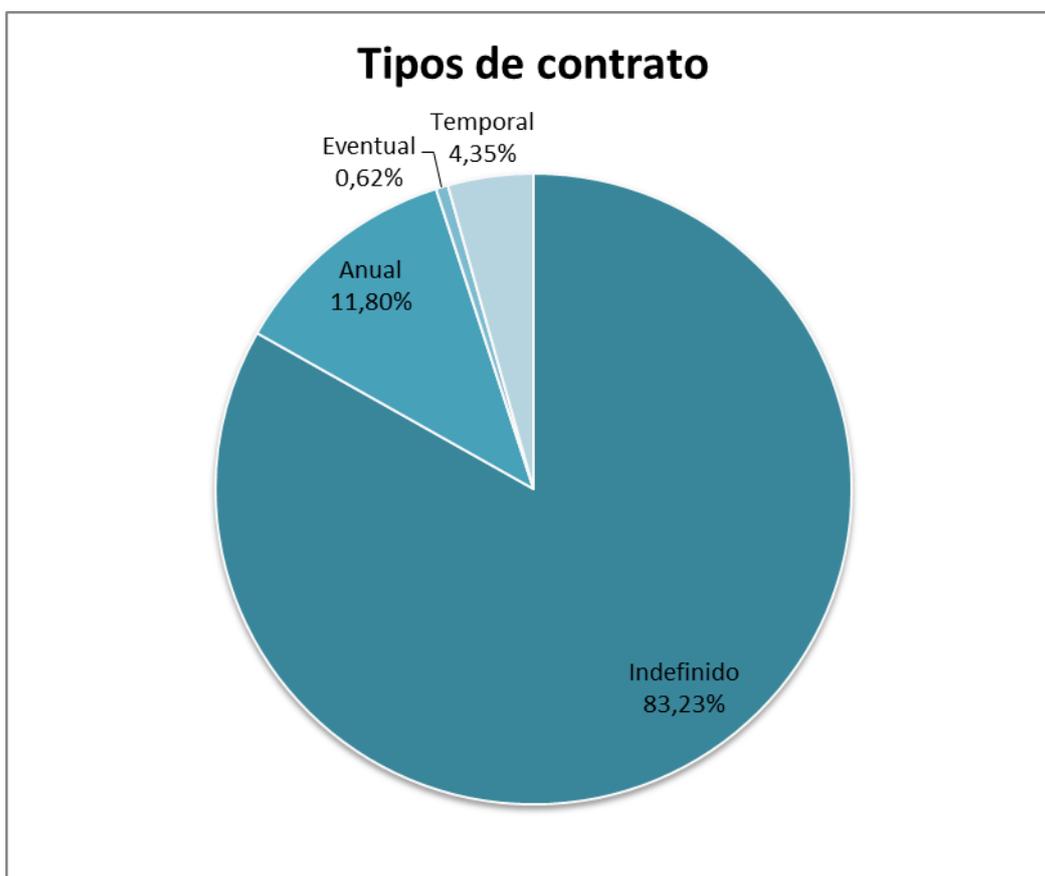
**Gráfico N.º 3.** Rango de tiempo de trabajo de los encuestados: el primer lapso es de menos de seis meses y el segundo de menos de un año. Los seis restantes constan de lapsos de cuatro años. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

### **3.1.4. Contrato: salarios, beneficios y décimos**

En el Gráfico N°. 4 están los datos del tipo de contrato que tienen los encuestados, los que reflejan que la mayoría de los trabajadores de SOLCA, los cuales cuentan unas 134 personas (o un porcentaje del 83 %), gozan de un contrato de tipo indefinido (el cual denota una mayor estabilidad laboral para los trabajadores), mientras que 19 personas (casi el 12 %) manifestaron tener un contrato a un año plazo, pero esto implica que el 12% de los encuestados no tienen estabilidad laboral, pero el 83% de las personas encuestadas tienen un enfoque de beneficio de la nueva ley en función a la estabilidad laboral.

Por otra parte, más abajo en frecuencia, respondieron estar suscritos aun contrato de tipo temporal unas 7 personas (frecuencia que representa un poco más del 4 %), y solo 1 persona mencionó tener en vigencia un contrato de tipo eventual.

Estos datos de cierta manera justifican la existencia de la ley para poder mejorar en los contratos las condiciones laborales, pero en los nuevos empleados teniendo en cuenta que después de pasar el periodo de prueba su contrato se transforma en indefinido, en la misma manera los encuestados se enfocan de buena manera en función que no tienen que realizar una tramitología administrativa en el Ministerio de Trabajo para finiquitar las relaciones laborales, y beneficiarse con el desahucio solicitado por el empleado.



**Gráfico N.º 4.** Tipos de contrato de los encuestados, divididos en cuatro grupos. **Nota:** En este gráfico se presenta únicamente la distribución del porcentaje de los datos válidos, los cuales son 161, pues 36 no respondieron a este ítem. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

En la Tabla 5 se pueden apreciar los valores correspondientes a los salarios percibidos por los trabajadores de SOLCA Cuenca contrastados con las funciones que desempeñan. En la Tabla se ve que el sueldo más bajo es de 240 dólares estadounidenses, ya que hay contratos a medio tiempo, mientras que el máximo es de 1.800 dólares estadounidenses; el sueldo promedio fue calculado en unos 865 dólares estadounidenses, mientras que se calculó la moda en unos 900 dólares estadounidenses; es importante mencionar que los sueldos en el Instituto del cáncer Solca Cuenca, son mayores a los mínimos sectoriales obligados por el Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se encuentra al final el dato del desvío estándar, el cual se calculó en 293 dólares estadounidenses.

Tabla 5.

**Datos cuantitativos de salarios**

Función	Salario (dólares estadounidenses)
Mínimo	240,00
Máximo	1.800,00
Medio	865,26
Moda	900,00
Desvío estándar	293,10

**Nota:** Datos sobre las funciones aritméticas de los salarios que reciben los trabajadores de SOLCA.

**Fuente:** Encuesta de la investigación.

En cuanto a la frecuencia de recepción de beneficios adicionales como la antigüedad, títulos profesionales, la Tabla 6 muestra en primer lugar que el 84 % de los trabajadores declaró no haberlas recibido, y apenas un 9,1 % dijo sí recibir beneficios; datos que sin lugar a dudas suscitarán su discusión más adelante, en contraste con instituciones de la misma índole, según se estipula en la Ley.

Tomando del porcentaje de las personas que sí reciben beneficios, que alcanza apenas a las 18, se calculó que los beneficios presentan como mínimo un valor de 400 USD, mientras que el máximo está registrado en 1.100 USD.

De esta manera, se calcula el promedio de beneficios de las personas que las han recibido en 680 dólares estadounidenses, mientras que se ha percibido un desvío estándar que alcanza los 272,92 dólares estadounidenses.

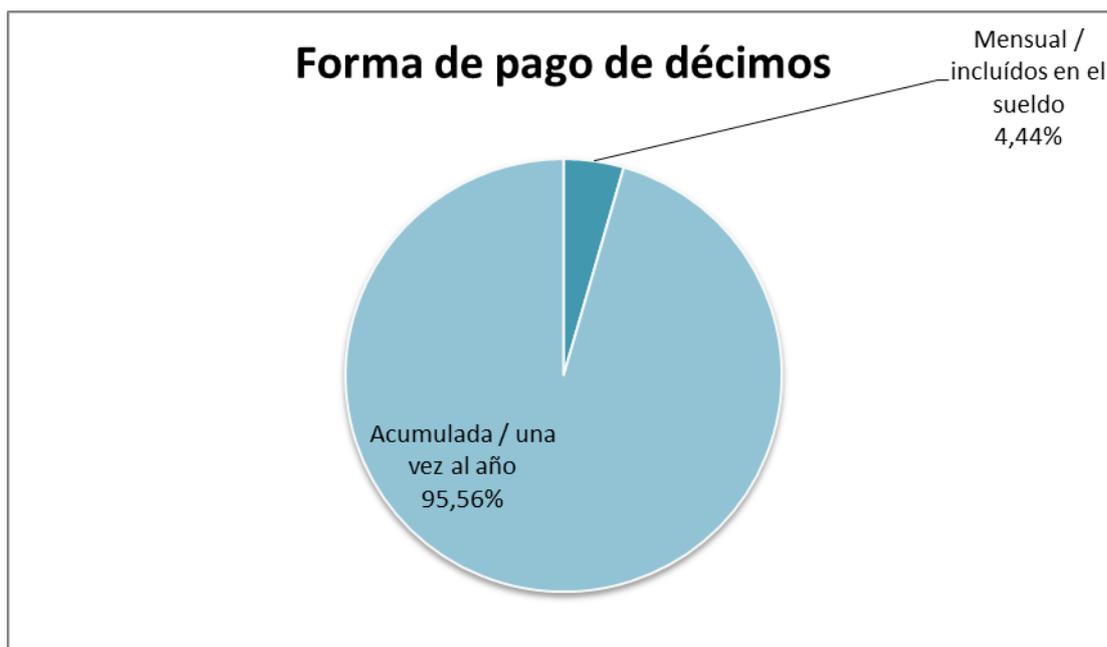
Tabla 6.

**Datos de recepción de beneficios**

Reciben beneficios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Sí	18	9,1 %	9,8 %
No	166	84,3 %	90,2
Total	184	93,4 %	100 %
Perdidos	13	6,6 %	
Función	Beneficios (dólares estadounidenses)		
Mínima	400,00		
Máxima	1.100,00		
Media	680,00		
Desvío estándar	272,92		

**Nota:** Datos sobre frecuencia y funciones aritméticas de los beneficios que reciben los trabajadores de SOLCA. En la frecuencia se encuentran 13 datos perdidos, mostrando dos porcentajes: uno en el que se incluyen los datos perdidos como variable de respuesta, y una columna de porcentaje válido; es decir, correspondiente a las personas que respondieron este ítem. Así mismo, las funciones aritméticas fueron calculadas para las personas que respondieron positivamente que reciben beneficios. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

En el Gráfico N°. 5 se observa que de todas las personas que recibieron los décimos un 95 % lo hicieron de manera acumulada y un 4,44 % las recibió mensualmente.

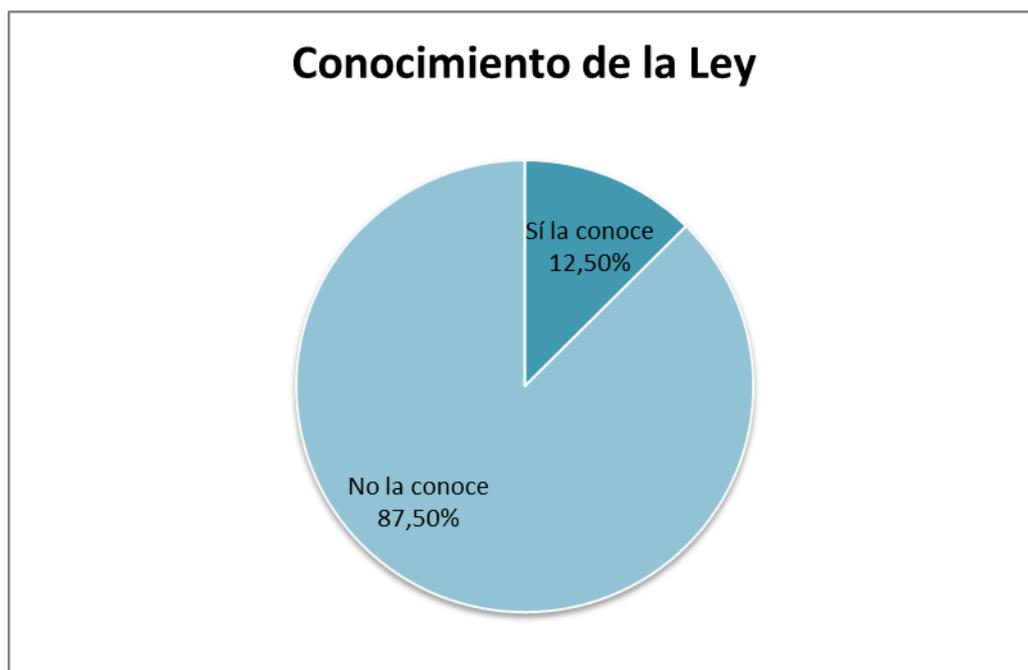


*Gráfico N°. 5.* Forma en la que los trabajadores reciben los décimos.

### **3.1.5. Percepción sobre la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar**

En el Gráfico N°. 6 se distribuye el porcentaje de las personas que dicen conocer o no sobre la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar, el cual entró en vigencia en el segundo semestre del año 2015. De una primera vista, es posible determinar cuáles fueron los resultados en este aspecto.

Así, se ve en este Gráfico que más del 87 % de los trabajadores de SOLCA Cuenca dicen no tener conocimiento de la Ley en cuestión, frente a más del 12 % de trabajadores que en cambio manifestó sí conocer plenamente los cambios reformativos al código de trabajo. Este último dato se ha considerado importante debido a los propósitos del presente trabajo investigativo, aunque también da a entender el papel pasivo que han tenido los trabajadores frente a preocuparse sobre las reformas planteadas desde las diferentes instancias del Gobierno nacional.



**Gráfico N°. 6.** Distribución en porcentajes del conocimiento o desconocimiento de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar. **Nota:** Se toman en cuenta para este gráfico el porcentaje válido de personas que respondieron este ítem, que son 160 en total. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

En la Tabla 7 se presentan los resultados la percepción que tienen los trabajadores que conocen la Ley sobre la misma, con las variables de respuesta positiva y negativa; de esto es posible definir en un 30 % a las personas que la considera positiva, mientras que la gran mayoría, representada en un 70 % del porcentaje de trabajadores que conocen la Ley, la considera negativa por las razones que se expresan en ella, según lo visto en la Tabla.

Las respuestas de quienes consideran a la Ley tanto positiva como negativa tienen una frecuencia entre una y dos personas, sin datos perdidos en el primer caso, y con 5 datos perdidos en el segundo. Esta información se encuentra en la segunda parte de la Tabla.

Tabla 7.

### Percepción de la Ley

	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	
	La consideran positiva	6	30 %	
	La consideran negativa	14 <sup>a</sup>	70 %	
	Total	20	100 %	
La consideran positiva	Razón			Frecuencia
	Beneficia a los trabajadores			1
	Beneficia al o a la cónyuge que labora domésticamente			2
	Obliga a los patronos a la afiliación al IESS de sus trabajadores			1
	Posibilita un mejor estilo de vida			2
	Perdidos			-
La consideran negativa	Razón			Frecuencia
	Afecta a los ingresos de los trabajadores			2
	Afecta al sector privado			1
	La responsabilidad recae sobre el trabajador			2
	Limita el trabajo al título profesional obtenido			1
	Limita los salarios			2
	Poca probabilidad de poner en práctica la ley			1
	Perdidos			5

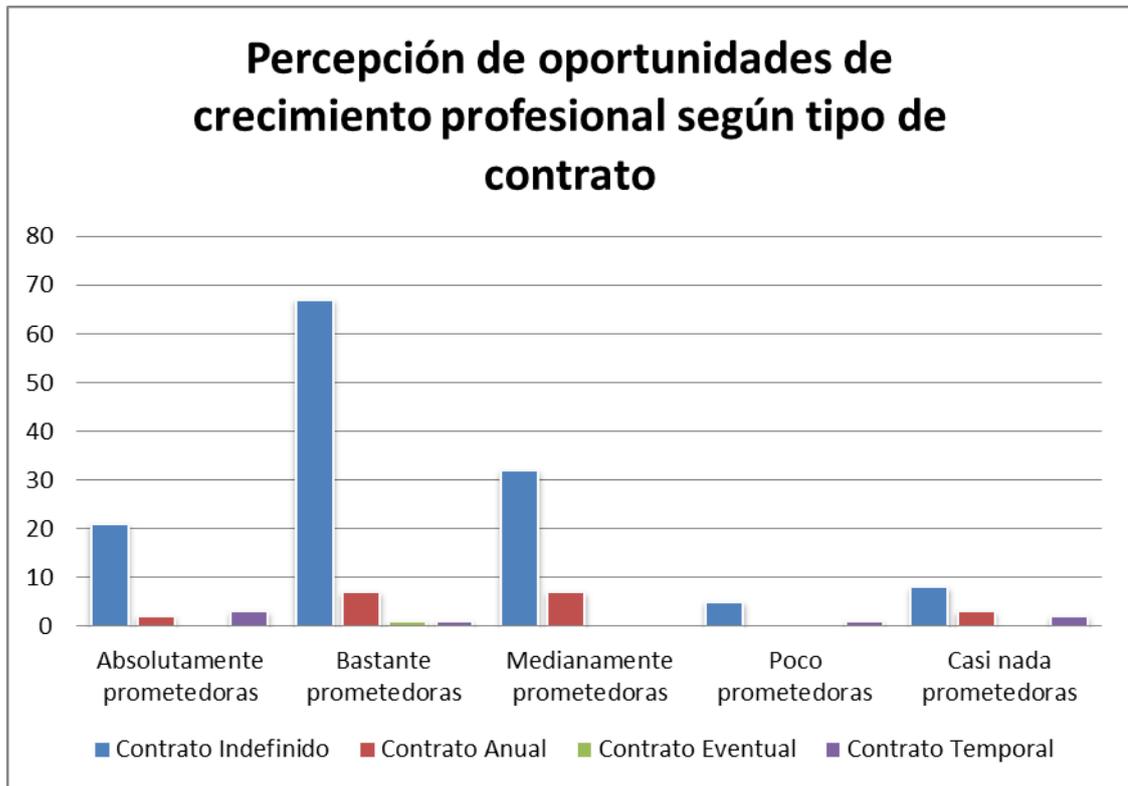
**Nota:** Percepción de las personas sobre la Ley, la cual aplica únicamente a las personas que conocen de la existencia de la Ley, las cuales son 20. <sup>a</sup>De este grupo, únicamente 9 dieron su apreciación sobre la Ley, la cual se refleja en la tercera parte de la Tabla. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

### 3.1.6. Percepción sobre oportunidades de crecimiento profesional

La percepción de oportunidades de crecimiento profesional depende de algunas variables. En primer lugar, es necesario recordar que las personas que tienen un contrato indefinido presentan mayoría numérica, por lo cual, las barras azules del Gráfico No. 7, correspondientes a este tipo de contrato, se presentan superiores en todos los grupos. Así, para las personas con contrato indefinido, la percepción de las oportunidades de crecimiento profesional se inclina en su mayoría hacia la respuesta *Bastante Prometedoras* con frecuencias que llegan a las 67 personas, el cual se encuentra seguido del dato de *Medianamente Prometedoras* con 32 personas. En tercer

lugar se ve la respuesta *Absolutamente prometedoras* con 21 personas, para terminar con frecuencias menores a 10 en los valores de escala restantes.

El contrato de tipo anual es el segundo en frecuencia, y presenta una frecuencia de 7 trabajadores para los valores de Bastante prometedoras y Medianamente prometedoras, juntando 5 personas en el resto de valores.



**Gráfico N°. 7.** Percepción de las oportunidades de crecimiento de los trabajadores en función del tipo de contrato que tienen. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

### 3.1.7. Clima laboral

En la Tabla 8 es posible observar y contrastar los valores gracias al modelo de escala de Likert realizado durante la encuesta, la que mide, entre otras cosas y en función de la misma, la percepción del clima laboral. En esta tabla se ha dividido en columnas cada una área de labores de los datos válidos de las personas que respondieron el ítem correspondiente al clima laboral siguiendo la escala mencionada. De esta manera, fue posible contrastar cuáles son las áreas con mejor clima laboral, siempre dependiendo del número de personas que trabaja en cada área, y de las características propias del tipo de actividades que se realizan en las mismas.

Es de tomar en cuenta a manera de acotación que para la medición del clima laboral, intervienen otros ítems que dependen de otras variables, los cuales son analizados a profundidad posteriormente, sin los cuales no sería posible entender completamente los resultados que se presentan en la Tabla mencionada.

En primer lugar en esta Tabla, se ve que la gran mayoría de las personas que trabaja en SOLCA Cuenca (83 de ellas, equivalente a un porcentaje de 45 %) considera que el clima laboral en la institución es *excelente*, la variable más alta de esta escala cualitativamente hablando; mientras que le sigue a esta la calificación de *bueno* (con una frecuencia de 76 personas, que porcentualmente representa casi un 42 %), llegando de esta manera a sumar casi un 87 % entre las dos escalas más positivas, sugiriendo un resultado positivo en este caso.

Siguiendo el orden de frecuencia en la escala aplicada, se posiciona mucho más abajo con un 7 % (o una frecuencia de 13 personas). Las personas de este grupo consideran que el clima laboral es *regular*, aunque casi el 6 % (o una frecuencia de 11 personas) admite que este es *muy malo*. Únicamente un porcentaje de casi el 2 % que representa a dos personas de frecuencia, calificó de *malo* el clima laboral.

Ahora, es de considerar de qué manera estos porcentajes se distribuyen según las áreas de labores para poder entender la discusión que se expone más adelante. Se toma especial importancia a estos datos la frecuencia mayor que corresponde a Pediatría, en donde el 48 % considera *bueno* el clima laboral, mientras que el 44 % lo considera *excelente*. Un 8 %, por otra parte, lo ha calificado como *regular*.

Otro de los grupos con una situación similar fue el segundo grupo con mayor frecuencia, el cual corresponde al área de Cirugía, donde casi un 46 % respondió que el clima laboral es *excelente*, mientras que más del 37 % dijo que el mismo es *bueno*. Más del 16 % lo calificó como regular, sin existir respuesta asignada en alguno de los otros valores de la escala para el área de Cirugía.

El tercer grupo con mayor número de trabajadores es el correspondiente al área Clínica, que presenta porcentajes algo similares a los anteriores: casi el 48 % respondió que el clima laboral es *bueno*, mientras que más del 43 % manifestó que es *excelente*. Un 4 % marcó su respuesta en el valor de la escala *regular*, así también para *malo*.

En las otras áreas, debido a la poca frecuencia en la mayoría de estas, los datos se muestran bastante esporádicos, aunque pueden dar una idea de la percepción del clima laboral en las mismas, que debido a su naturaleza, no requiere de mayor número de personal.

Tabla 8.

**Percepción del clima laboral según el área donde trabaja**

Área de labores	Escala				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Ambulancia	1	-	-	-	-
Área administrativa	5	1	-	1	-
Área financiera	1	-	-	-	-
Banco de sangre	1	1	-	-	-
Biblioteca	-	1	-	-	-
Bodega	2	1	1	-	-
Centro de Salud	1	-	-	-	-
Cirugía	11	9	4	-	-
Clínica	10	11	1	1	-
Cocina	-	5	-	-	-
Conserjería	1	-	-	-	-
Consulta Externa	7	8	-	-	-
Cuidados Intensivos	1	-	-	-	-
Emergencia	2	5	-	-	2
Endoscopia	-	2	-	-	-
Enfermería	1	-	-	-	-
Estadística					
Farmacia	4	1	-	-	-
Hospitalización	1	1	-	-	-
Información	1	-	1	-	-
Laboratorio Clínico	2	3	-	-	-
Mantenimiento	2	5	-	-	4
Medicina Nuclear	2	-	-	-	-
Patología	6	1	1	-	-
Pediatría	11	12	2	-	-

Pensionado	1	1	1	-	-
Quirófano	2	1	-	-	-
Radioterapia	2	1	-	-	-
Rayos X	-	1	1	-	-
Seguridad	2	-	-	-	5
Suministro Central	-	2	-	-	-
Terapia Intensiva	-	1	1	-	-
Trabajo social	-	1	-	-	-
Unidad móvil	1	-	-	-	-
Ventas	2	1	-	-	-
Total	83	76	13	2	11

**Nota:** Percepción del clima laboral para los trabajadores según el área en que trabajan. Se debe tomar en cuenta que existen 185 datos válidos. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

### 3.1.8. Satisfacción

Para realizar el Gráfico N°. 8, se han cruzado las variables del salario recibido con la satisfacción de necesidades personales, el cual arrojó los siguientes resultados:

El grupo mayoritario es el que gana un salario de 900 dólares de los Estados Unidos de América (el cual, como bien se recordará, constituye la moda aritmética, descrita anteriormente): 22 personas que representan casi el 12 % del total de datos válidos. Entre estas personas, unas 19 han manifestado que el salario satisface en parte las necesidades personales, mientras que solo una respondió que satisface plenamente, uno poco y, así mismo, uno, que satisface muy poco.

Los dos grupos de salarios con en orden de frecuencia son los de las personas que ganan 1.090 dólares de los Estados Unidos de América y el de 1.050 dólares de los Estados Unidos de América; los dos grupos presentan 19 datos válidos, más del 10 % para cada uno de los casos.

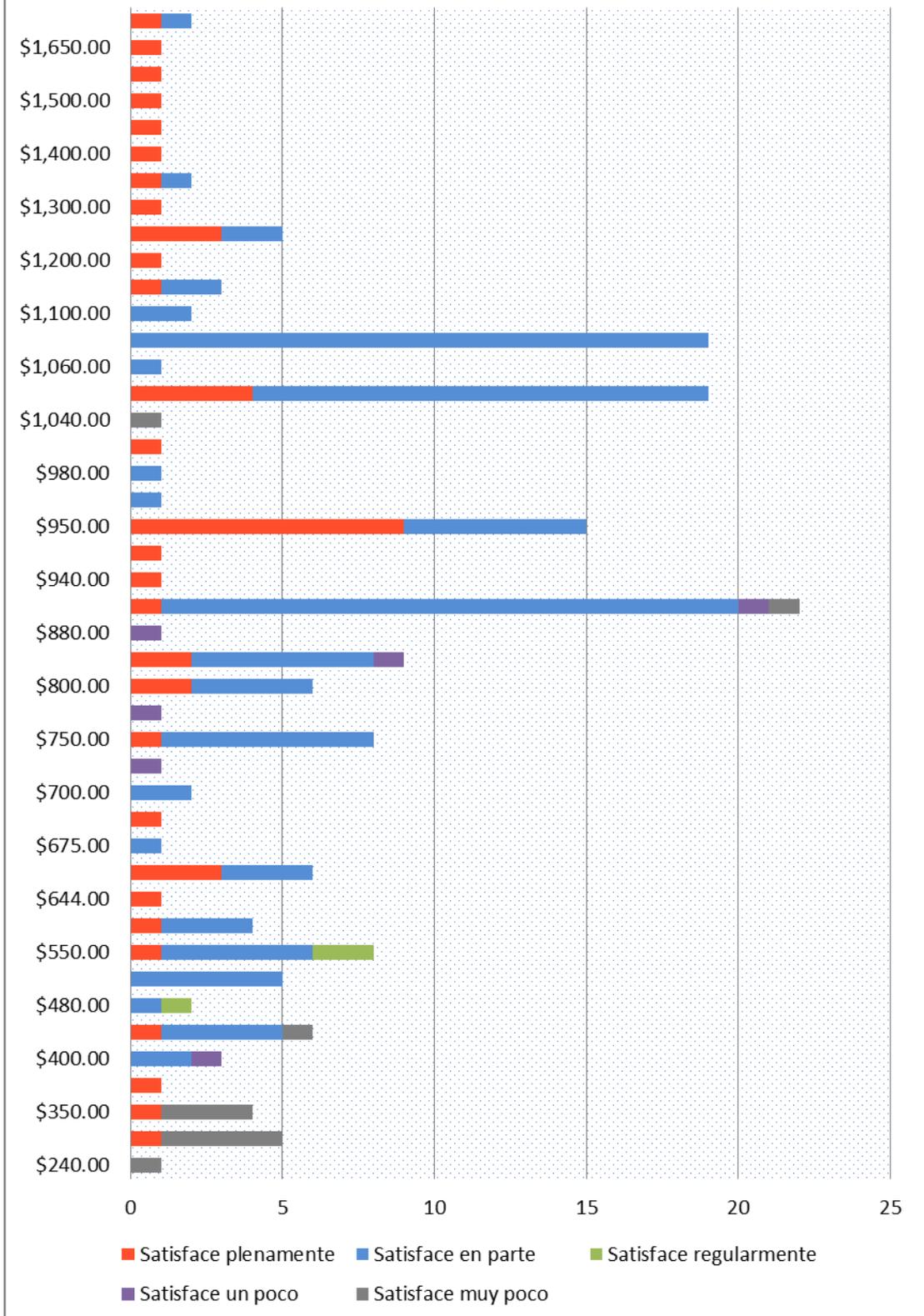
- Las 19 personas que ganan 1.090 dólares de los Estados Unidos de América respondieron que su salario satisface en parte las necesidades personales.
- Unas 15 las personas que ganan 1.050 dólares de los Estados Unidos de América manifestaron que su salario les satisface en parte, y las 4 restantes, respondieron que les satisface plenamente.

Siguiendo este orden de frecuencias, existen 15 personas que ganan 950 dólares de los Estados Unidos de América, de los cuales 9 han manifestado que les satisface plenamente el salario para cubrir sus necesidades personales, mientras que las 6 personas restantes dijeron que en parte.

Como se puede ver en el Gráfico, el resto de los salarios ubican grupos menores a 10 personas. Agrupando los datos generales, es posible determinar que las personas que ganan desde 360 dólares de los Estados Unidos de América, predomina el criterio de personas que manifestaron que sus necesidades son satisfechas por lo menos en parte,

habiendo gran incidencia de personas a quienes les satisface plenamente. Solo en algunos casos se ve que el salario satisface un poco y muy poco.

## Satisfacción de necesidades personales según el salario recibido

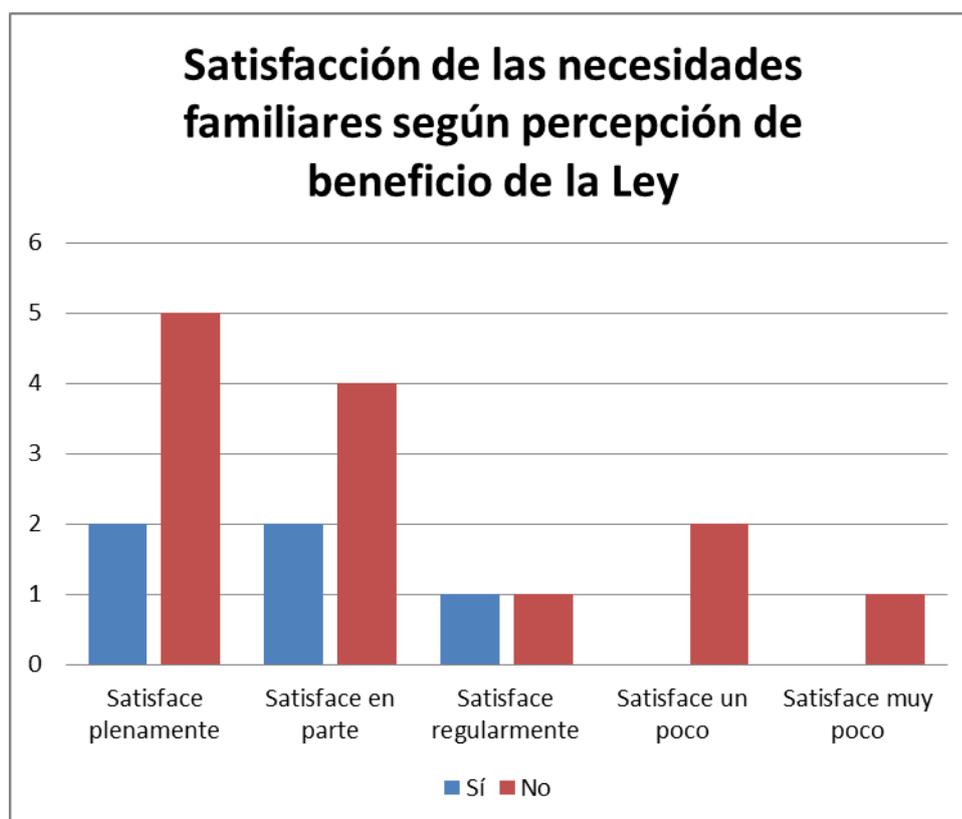


**Gráfico N°. 8.** Satisfacción de las necesidades personales según el sueldo recibido por los trabajadores de SOLCA. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

En el Gráfico N°. 9, se cruzaron las variables de satisfacción de las necesidades familiares del salario recibido con la calificación positiva o negativa a Código de Trabajo de las personas que la conocen. Como se vio anteriormente, la mayoría de las personas no conocen de qué se trata la Ley, mientras que la mayoría de las que la conocen consideran como negativa la Ley sobre quienes la consideran positiva, por lo cual las barras correspondientes a la respuesta negativa superan en casi toda la escala a quienes respondieron que la Ley es positiva.

Es interesante que en este Gráfico, la mayoría de las personas quienes consideran negativa la Ley, sienten que el salario satisface sus necesidades plenamente y en parte, respectivamente. Estos datos son sumamente importantes de tomar en cuenta, los cuales están descritos en el acápite de discusión.

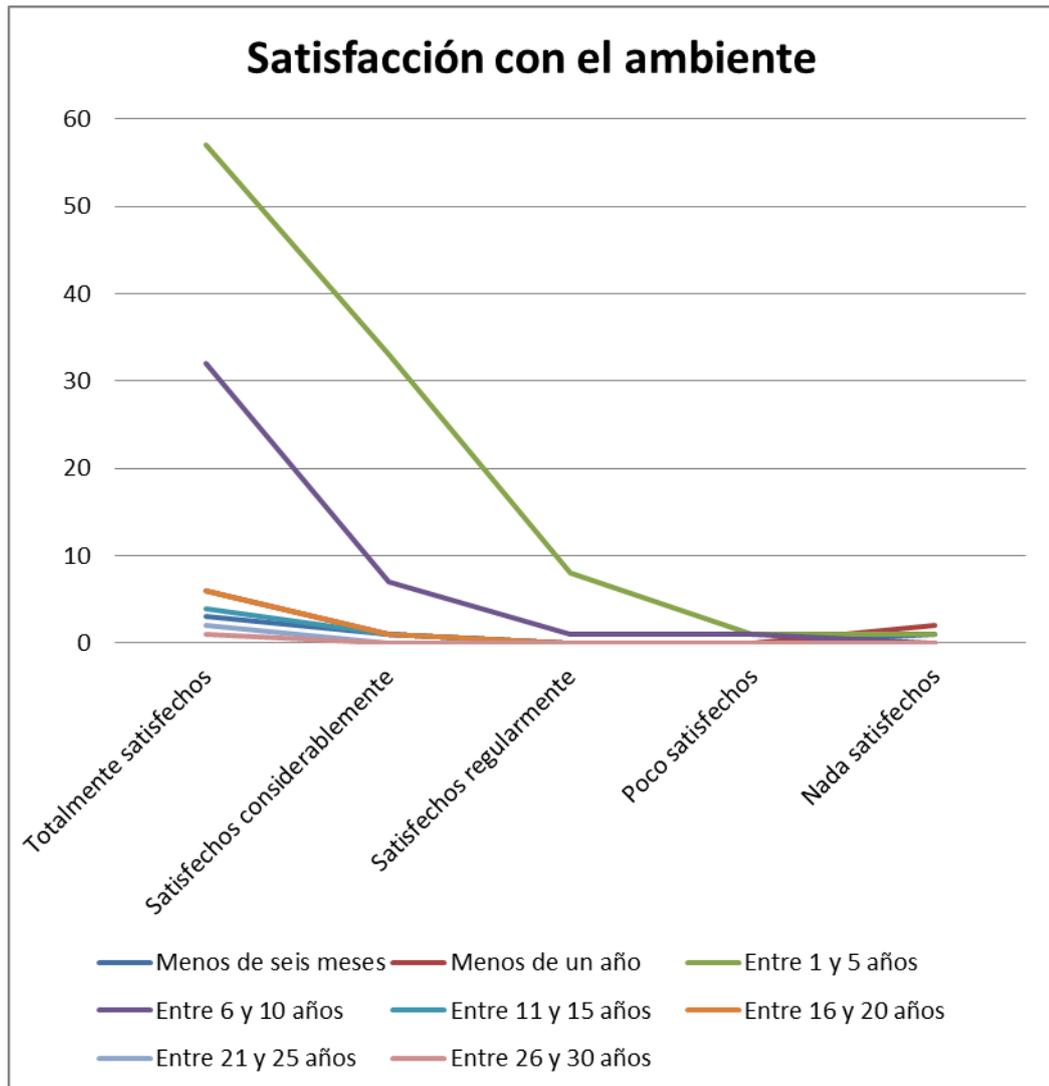
Más o menos el mismo orden de satisfacción se puede ver entre las personas a quienes les parece positiva la Ley, por lo cual reafirman dicha satisfacción.



**Gráfico N.º 9.** Satisfacción con el sueldo para cubrir las necesidades familiares según la percepción de beneficio o no de la Ley. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

En el Gráfico N°. 10 se presentan los datos de satisfacción con el ambiente, cruzando esta variable con el rango de tiempo que llevan trabajando las personas en la

clínica. El Gráfico permite entender que la mayoría de las personas están satisfechas con el ambiente de trabajo, al menos en los grupos de edad más altos: entre 1 y 5 años, entre 6 y 10 años y entre 16 y 20 años. Estas líneas bajan dramáticamente en los siguientes cuatro valores de la escala, existiendo una pequeña elevación al final, la cual no se la considera significativa.



**Gráfico N°. 10.** Satisfacción con el ambiente según el rango de tiempo en que han laborado los trabajadores de SOLCA Cuenca. **Fuente:** Encuesta de la investigación.

### 3.2. Discusión de resultados

El clima laboral, como ya se ha dicho, dependen de varios factores para poder sentirse en un clima adecuado en el cual puedan desarrollar sus labores diarias, entre los cuales no solo se presentan variables tales como lugar de trabajo, sino también de otras como situación familiar, barrial, de seguridad, etc. Entonces, se podría decir que un adecuado clima laboral depende en gran parte de los empleadores (Dirección Nacional de Servicio Civil, 2009), con los resultados analizados con la encuesta de la investigación, se puede mencionar el cumplimiento de la ley laboral en el Instituto del Cáncer Solca Cuenca, pero el desconocimiento de la mayoría de los trabajadores solo espera que sus empleadores sigan cumpliendo la ley y actualizándose en función a las reformas del Código del trabajo.

Por otra parte, cabe anotar que en el lugar de trabajo, los trabajadores en muchos de los casos permanecen hasta una tercera parte del tiempo durante la semana en un trabajo de tiempo completo, desarrollando actividades que implican algún tipo de esfuerzo físico o mental. Por lo tanto, se ha considerado importante que una persona se desarrolle donde se den actividades acorde a sus capacidades y aptitudes, para que lleguen a ser personas con mayor satisfacción laboral y de esta manera más productivas (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2015). En el Instituto del Cáncer Solca Cuenca el clima laboral es muy estable ya que el tener un empleo, con una remuneración con niveles altos y una buena aplicación en lo que respecta a la capacitación de cada profesional auspiciado por el empleador.

Sin lugar a dudas, el aspecto generacional es importante de tratar al momento de hablar de la relación entre los trabajadores con la administración, pues el tipo de trabajo es diferente entre las diversas etapas de vida como trabajador, por lo cual es necesario el desarrollo profesional acorde a la edad de los trabajadores y siempre dependiendo del tipo de trabajo que realicen, en los profesionales médicos y enfermeras el Instituto del Cáncer Solca Cuenca, siempre busca capacitar en el extranjero para que en cinco años cumpla el cambio generacional que obligadamente un centro médico de especialidad tiene que estar comprometido.

De esta manera se propone el desarrollar un organigrama que permita sacar provecho de las capacidades que muestran los profesionales conforme se desarrollan a través del tiempo (por ejemplo, una persona joven tiene tendencia a realizar ciertas actividades en menor tiempo con mayor fuerza, o una persona de la tercera edad podría desarrollar otro tipo de actividades que dependen de su experiencia, de la imagen de respeto que infunden frente a los más jóvenes, etc.).

La cuestión de género es un factor muy importante puesto que favorece al compañerismo, indispensable para obtener los objetivos planteados por la institución, que en este caso tiene una gran mayoría femenina. Los incentivos y la estabilidad que provee la reforma al Código de Trabajo, indudablemente hace que mejore la calidad de vida de los trabajadores, así como su desempeño dentro de la empresa, para ello también es necesario mencionar que la empresa debe otorgar confianza y credibilidad a las personas con las que trabaja (Godinho Delgado & Cappellín, 2009).

Surge de esta manera la interrogante de si acaso el tipo de trabajo que se realiza en una casa de salud permite que se emplee a más mujeres, o si estas actividades realmente pueden ser desarrolladas por ambos sexos; hay que tomar en cuenta que la enfermería, que es la actividad con mayor número de trabajadores, está constituida principalmente por mujeres, y de hecho, tradicionalmente han trabajado mujeres en este tipo de empleos, es importante recalcar que en lo que respecta a la ineficacia del despido a mujeres embarazadas es un problema ya que en el Instituto del Cáncer Solca Cuenca, los profesionales tienen que movilizarse para realizar su trabajo en áreas que tienen niveles de radiación, por lo que el personal de enfermería o tecnólogos tendrían que ser reubicados en puestos de trabajo diferentes, esto afectando la productividad de la empresa y la posible contratación del personal eventual.

La motivación, es otro de los factores preponderantes en medio de las organizaciones, ya que con el impulso de esta es posible medir el índice de satisfacción laboral en los trabajadores; si no existe motivación, puede repercutir negativamente en la institución, puesto que la atención al público no será oportuna y de calidad. Para ello es importante evaluar las condiciones que causan despersonalización en el trabajo, estas pueden ser familiares, individuales u organizacionales, y para erradicarlas se necesita

trabajar varios aspectos desde la colectividad, no tan solo del personal, es decir de los colegas, sino también a nivel familiar con políticas de estado que aseguren el bienestar de los seres cercanos. Si bien, como se dijo, esto generará en los trabajadores una mayor disposición a realizar cabalmente el trabajo encomendado.

En otras palabras, las personas harán con motivación y agrado aquellas cosas por las que sientan que pueden obtener una recompensa valiosa para ellas; bajo esta premisa, la atracción que el individuo presenta ante una meta concreta –ya que el empleador le asigna un valor determinado a las recompensas–, será más fuerte para este. ¿Y de qué depende esta motivación?, se podría hablar de aquellos aspectos objetivos que tienen como un alza de salario o un ascenso, mientras que las intrínsecas como el desarrollo profesional o la adquisición de nuevos conocimientos y aprendizajes pasarían a un segundo plano (López Mas, 2005).

## **Capítulo IV**

### **Propuesta de mejora de clima organizacional**

#### **4.1. Generalidades**

Las empresas e instituciones de toda índole cada vez prestan más atención a los indicadores de satisfacción y clima laboral, tomando en cuenta a estos aspectos como imperativos para un mejor desarrollo de las actividades laborales. Esta es una tendencia que se ha ido extendiendo por todo el mundo, por lo que se van sumando muchas empresas que desarrollan propuestas con la finalidad que con estas se pueda organizar mejor a los trabajadores, así como motivarlos a desempeñar un mejor trabajo y mejorar su situación laboral en general.

En el caso de SOLCA Cuenca no puede quedar al margen el mantener un clima laboral positivo frente a los factores externos gubernamentales que afectan al código de trabajo que rigen los parámetros laborales de los empleados.

#### **4.2. Objetivos**

##### **4.2.1. Objetivo general**

Mejorar el clima laboral del Instituto del Cáncer Solca por la vigencia de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento el trabajo en el Hogar que reformó el Código del Trabajo.

##### **4.2.2. Objetivos específicos**

- Lograr una mejor relación laboral entre las personas de cargos administrativos con los trabajadores.
- Alcanzar un ambiente de mayor respeto entre compañeros de trabajo, sin importar su cargo en el instituto.

- Integrar de una mejor manera las diferentes áreas en función del bienestar institucional.
- Organizar los puestos de trabajo según las aptitudes y adquisición de experiencia.

#### **4.3. Justificación**

Siempre el clima laboral va a ser susceptible de mejorar, aunque las características que se presentan en un tipo de institución como SOLCA Cuenca, el cual brinda servicios médicos en pos de combatir el cáncer en la población regional, debe tener un trato especial en su estructuración y planteamiento en contraste con las líneas generales que se presentan en una institución o empresa y más aún cuando el Estado aplica leyes que puedan afectar el clima laboral de las empresas, aunque en el caso de la Institución en estudio los trabajadores tienen confianza en la transparencia de los parámetros laborales que se aplican en la legislación ecuatoriana, por eso la necesidad de seguir manteniendo el nivel de confianza en el empleador.

La integración de los trabajadores y el trabajo sobre la satisfacción y del clima laboral permiten un mejor cumplimiento de las responsabilidades en el trabajo, por lo cual se ha considerado sumamente importante su implementación para llegar a ser cada vez más un instituto con mejor servicio y, sobre todo, con un talento humano satisfecho con el ambiente laboral, en el cual se tomen en cuenta sus solicitudes y necesidades como trabajadores, siempre en apego a la ley y a la ética profesional.

#### **4.4. Indicadores de la propuesta.**

- Mejora la comunicación entre directivos y trabajadores.
- Mejora la comunicación entre compañeros de trabajo.
- Permite una mayor consideración por valores como el respeto, el trabajo en equipo y el compañerismo.
- Mejora el desempeño laboral.

- Permite un mejor cumplimiento de las metas y objetivos planteados por el Instituto.
- Permite un mejor uso del tiempo durante el desempeño de las funciones de los trabajadores.
- Soluciona en gran parte los problemas de ausentismo.

#### **4.5. Esquema de la propuesta.**

##### **4.5.1. Implementación de programas para mejorar la comunicación**

En esta parte, se plantea la implementación de programas para mejorar la comunicación, los cuales tienen como principal objetivo mejorar la comunicación dentro de la institución, de manera que esta pueda resultar más fluida. Se toman en cuenta: la comunicación entre la parte administrativa y trabajadores, comunicación entre compañeros de trabajo con un sistema de mail interno que ayudaría con la productividad institucional.

##### **4.1.1. Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas**

En este programa se busca principalmente mejorar las relaciones entre los trabajadores, tanto en lo laboral como en lo personal, integrándose en un clima de compañerismo. Para esta parte, se ha planteado: un programa de valores, así como un programa sobre compañerismo y trabajo en equipo aplicando talleres grupales como también el bien conocido curso de cuerdas.

##### **4.1.1. Implementación de programas para la motivación laboral**

En este apartado, se presenta una propuesta de implementación de programas de motivación, de manera que los trabajadores se sientan, en la medida de lo posible, satisfechos con el trabajo que desempeñan, para que puedan rendir mejor en lo que

realizan cotidianamente, utilizando de una mejor manera su tiempo y su esfuerzo. Para esto se ha planteado: un programa de motivación laboral, así como un programa de desempeño laboral y mejor uso del tiempo en el trabajo.

## Propuesta de mejora del clima laboral para SOLCA Cuenca

### Implementación de programas para mejorar la comunicación

- Comunicación entre parte administrativa y trabajadores.
- Comunicación entre compañeros de trabajo.
- Técnicas de comunicación utilizando tecnologías informáticas.

### Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas

- Programa de valores.
- Programa sobre compañerismo y trabajo en equipo.

### Implementación de programas de motivación laboral

- Programa de motivación laboral.
- Programa de desempeño laboral y mejor uso del tiempo en el trabajo.

## 4.2. Deficiencias del clima laboral

- Poca capacitación en relaciones laborales.
- Poca información dentro de la institución.
- Gran incidencia de desconocimiento de las leyes laborales vigentes, y por ende, de deberes y derechos de los trabajadores.
- Distribución inequitativa de puestos de trabajo según género.

## 4.3. Propuesta

### 4.3.1. Responsables

Gerencia de Recursos Humanos, Gerentes, Jefes de Área, Gerencia General y Presidencia.

**La gerencia de Recursos Humanos:** esta está encargada de crear, planificar, programar y controlar las gestiones correspondientes a las actividades planteadas en esta propuesta.

**Gerentes y Jefes de Área:** encargados de controlar y supervisar el proceso correspondiente a las actividades de la propuesta.

**Gerencia General y Presidencia:** responsables de aprobar las gestiones del desarrollo de la propuesta, asignar los recursos necesarios y además de exigir su cumplimiento a través de informes periódicos.

### 4.3.2. Implementación de programas para mejorar la comunicación

<b>Implementación de programas para mejorar la comunicación interpersonal</b>	
Antecedentes	En el Instituto no existen planes de comunicación entre trabajadores que incluyan tecnologías de comunicación.
Objetivo	Permitir a las personas poder comunicarse de una mejor manera.
Responsables	Gerente de Recursos Humanos
Propósito	Mejorar la comunicación interpersonal con el propósito de hacer más ágiles los procesos propios de cada trabajo.
Descripción	La comunicación en sus diferentes niveles puede utilizar diferentes canales, los cuales pueden volver la comunicación más ágil, además de fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo.
Lineamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrollarán actividades de capacitación, coordinadas por el Gerente de Recursos Humanos.</li> <li>• Se repartirán las horas de capacitación entre presenciales y virtuales.</li> <li>• Estas se desarrollarán en horarios de oficina.</li> </ul>
Actividades	<p>Las capacitaciones se dividirán en cuatro grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones sobre comunicación laboral y administración de redes informáticas para personal administrativo (programas, plataformas, aplicaciones, redes sociales, etc.).</li> <li>• Capacitaciones sobre comunicación laboral y manejo de redes informáticas para personal médico (programas, plataformas, aplicaciones, redes sociales, etc.).</li> <li>• Capacitaciones sobre comunicación laboral y manejo de redes informáticas para trabajadores (programas, plataformas, aplicaciones, redes sociales, etc.)</li> <li>• Desarrollo de actividades conjuntas para establecer lazos de compañerismo entre todo el personal de SOLCA Cuenca.</li> </ul>

Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitadores</li> <li>• Personal administrativo</li> <li>• Empleados</li> </ul>
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de reuniones</li> <li>• Computador</li> <li>• Aplicaciones y programas informáticos de comunicación interpersonal</li> <li>• Proyector de imagen</li> <li>• Equipo de audio: altoparlantes, micrófono</li> <li>• Internet</li> </ul>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una mejor relación laboral entre personal administrativo y trabajadores. Clima Laboral.</li> <li>• Existe una mejor relación laboral entre compañeros de trabajo. Clima Laboral.</li> <li>• Mayor conocimiento de todas las actividades que realiza la institución y que los trabajadores deben saber. Clima Laboral y productividad.</li> </ul>
Tiempo	La capacitación está prevista para darse en 20 horas, y durará algo más de dos meses, en diez sesiones de dos horas por semana. Se plantea aplicar esta parte entre febrero y abril del 2016.
Costo	El presupuesto será de 675 USD, que incluye 20 horas de capacitación más materiales de estudio preparados por el capacitador interno.
Beneficio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la información que necesita saber el trabajador de SOLCA está publicada en las redes informáticas para su consulta, según el área en que trabaja.</li> <li>• Todo el personal estará mejor comunicado, y por ende, las actividades serán realizadas de una manera más ágil y oportuna.</li> </ul>

### 4.3.3. Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas

<b>Implementación de programas para mejorar las relaciones humanas</b>	
Antecedentes	Las relaciones humanas en SOLCA Cuenca están marcadas por la división de áreas y de cargos del personal.
Objetivo	Propender a mejorar las relaciones humanas de todo el personal de SOLCA Cuenca
Responsables	Gerente de Recursos Humanos, Gerente General
Propósito	Tener un personal más unido y comprometido con un sentido de compañerismo y comunidad.
Descripción	Acciones realizadas en pos de una relación laboral más cercana.
Lineamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrollarán actividades lúdicas, entre reuniones, sesiones de juegos de mesa y juegos deportivos, asistencia masiva a espectáculos públicos (eventos deportivos, fiestas populares, etc.), paseos, entre otros.</li> <li>• Estas actividades se realizarán fuera de horarios de oficina (excepto para las reuniones en el mismo Instituto).</li> <li>• Estas actividades no serán de carácter obligatorio (excepto para las reuniones en el mismo Instituto).</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones mensuales en el Instituto, donde se hablará de las proyecciones personales y profesionales de los trabajadores. En estas deberá existir previamente designadas, personas que se dividan los roles para todas las actividades planteadas.</li> <li>• Participación en jornadas de los juegos de mesa más populares, desarrolladas una vez por mes.</li> <li>• Participación en jornadas deportivas, donde los trabajadores y directivos podrán participar. Debido a la motivación de esta implementación, los equipos no serán divididos en cargos o áreas, sino de una manera más aleatoria y en consenso con todos los trabajadores.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia a espectáculos públicos, con una frecuencia mínima de una vez por mes. Para este propósito, se desarrollará un calendario con diferentes actividades, y en reunión, los trabajadores podrán escoger en consenso a cuáles asistir. Estos pueden ser: eventos deportivos, fiestas populares que se den dentro del cantón, etc. Convenios con proveedores para la publicidad.</li> <li>• Organización y asistencia a paseos de manera semestral, en donde los trabajadores podrán compartir, entre otras cosas: alimentos, juegos, experiencias. Estos deberán ser realizados en el cantón o en la provincia. Convenios con proveedores para la publicidad</li> </ul>
Recursos humanos	Personal miembro de las diferentes comisiones sociales.
Recursos materiales	Sala de reuniones
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una mejor relación interpersonal entre los trabajadores. Clima Laboral</li> <li>• Existe un mayor sentido de la responsabilidad y de la solidaridad para con los compañeros de trabajo. Clima Laboral.</li> <li>• Se da una mayor predisposición a entablar amistades dentro del Instituto. Clima Laboral.</li> </ul>
Tiempo	La mayoría de las actividades serán mensuales, divididas según lo dispuesto en las reuniones hechas en el Instituto.
Costo	Las actividades sociales serán cubiertas con un Convenio institucional con proveedores..
Beneficio	Los trabajadores tendrán una mejor relación interpersonal, y por ende, una mejor actitud en el trabajo para con sus compañeros.

<b>Implementación de programas de motivación laboral</b>	
Antecedentes	Se requiere de mayor motivación al trabajo realizado, ya que la mayoría de personas no tiene un apego especial por el trabajo que le ha tocado hacer.
Objetivo	Motivar a los trabajadores a realizar con gusto sus actividades laborales.
Responsables	Gerente de Recursos Humanos, Gerente General
Propósito	Tener un personal motivado con las actividades que realiza día a día, para que de esta manera sienta un ambiente más propicio.
Descripción	Actividades propias para motivar al empleado a desarrollar su trabajo con pasión.
Lineamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se impartirán cursos de motivación laboral, dependiendo del área y el cargo de los trabajadores.</li> <li>• Se impartirán dentro del horario laboral.</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos de motivación laboral divididos en grupos de trabajo que dependerán de las áreas a las que pertenecen los trabajadores.</li> <li>• Evaluación sobre los avances en materia de motivación laboral.</li> </ul>
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivador</li> <li>• Gerente de Recursos Humanos</li> </ul>
Recursos materiales	Sala de reuniones
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleado se siente más a gusto con el trabajo asignado. Clima Laboral.</li> <li>• El empleado desarrolla con mayor agilidad y de una mejor manera las actividades designadas.</li> </ul>
Tiempo	Los cursos se darán en sesiones de una hora semanal por tres meses, para cubrir un total de 10 horas. Se prevé realizarlas durante los meses de mayo a

	julio de 2016.
Costo	El costo es de 470 USD, que incluyen el capacitador y los materiales planificados por este y entregados a los trabajadores. Este valor cubre la institución.
Beneficio	Los trabajadores podrán sentirse en un mejor ambiente, por lo que tendrán un mejor rendimiento laboral.



## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

En las empresas del país y en las instituciones de salud se ha observado una existencia mayoritaria de contratos a plazo fijo pero con la vigencia de la Ley Orgánica de Justicia laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el contrato indefinido se ha puesto en escena pero con diferentes enfoques por parte del empleador y del trabajador; el trabajador mantiene tranquilidad por la estabilidad laboral, pero el empleador tiene inseguridad ya que el nuevo empleado tiene que ser evaluado muy detalladamente para que sea un aporte en corto, mediano y largo plazo para la empresa.

Estas razones confrontan al empleador y trabajador, por eso la necesidad de herramientas para manejar un clima laboral en función a los factores externos como son las reformas en la legislación laboral.

Para el Instituto del Cáncer Solca Cuenca la estabilidad laboral siempre ha sido un parámetro muy cuidado por parte de los directivos, ya que en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación de los aspirantes siempre se ha priorizado empleados con una filosofía de servicio al paciente con tendencia a una capacitación y formación constante.

Uno de los aspectos más relevantes en este caso fue el hecho que hubo muchos trabajadores de SOLCA Cuenca que desconocen de la existencia de Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y una gran parte de los trabajadores que la conocen la califican como negativa; sin embargo, gran parte de la misma gente sienten satisfacción con las condiciones laborales que viven en la actualidad, así mismo estabilidad, posibilidades de ascensos y satisfacción con el clima laboral, pero es muy importante la confianza que tienen los empleados en los empleadores en lo que respecta a la aplicación de la legislación laboral.

Por otra parte, existe una gran cantidad de personas que se sienten plenamente satisfechas con el clima laboral, siguiendo a este dato las que se sienten bastante satisfechas. Sin embargo, cabe destacar que esta satisfacción depende mucho de los

cargos y los salarios que reciben los trabajadores. En el Instituto del Cáncer Solca Cuenca no hay mucha rotación de empleados salvo el caso de médicos residentes, y el cambio generacional es más lento ya que una especialización tiene una formación mínimo de ocho años después de tener el título de médico general.

Yendo a los aspectos relacionados con la Ley, a modo de ver del autor, se ha concluido que brinda por lo menos en teoría mejores condiciones para los trabajadores, como es la estabilidad laboral, la modernización laboral, la equidad y la discriminación positiva en las relaciones laborales, la universalización de la seguridad social. Sin embargo, existe el condicionamiento político que conlleva la Ley (básicamente, la oposición política existente no permite un análisis profundo en el debate público, ya que está descalificada por simples afiliaciones políticas), pues el clima político ecuatoriano actual se presenta extremadamente crítico con las acciones impulsadas por el régimen en todas sus instancias.

El aspecto subjetivo es preponderante dentro de cualquier institución para mejorar la calidad laboral de los trabajadores, así como la eficiencia de la empresa ya sea privada o pública, pues determinan a las personas. Por lo que se tratará sobre las alternativas psicológicas de mejoramiento de la calidad de vida laboral en SOLCA Cuenca; es decir, se propenderá a realizar un documento que permita conseguir excelencia laboral mediante una satisfacción oportuna.

## **Recomendaciones**

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, al modificar las condiciones de contratación, incidieron en el clima laboral, en lo que respecta al entorno legal y los factores externos que en muchos casos no son muy generadores de cambios en el clima laboral en todas las empresas modificaron su comportamiento organizaciones y más aún el Instituto del Cáncer Solca Cuenca, lo cual no ha llevado a aplicar una herramienta para el clima laboral pero con énfasis en los factores externos de la empresa y que conlleva mucho la comunicación e interacción con los trabajadores y el departamento de Talento humano, ya que a pesar que el Instituto del Cáncer Solca Cuenca siempre ha cumplido a cabalidad con la normativa legal, es importante que los trabajadores siempre estén enterados y mantengan un criterio bien formado sobre el alcance de las reformas legales y su implicación al empleador y al trabajador.

El Instituto del Cáncer Solca Cuenca, siempre ha cumplido a cabalidad con los cambios o reformas en la legislación laboral, a pesar que pueden ser contraproducentes para el empleado y/o el empleador, pero en esta investigación aplicamos pilares que mantengan las reformas laborales el buen ambiente laboral, gracias, a una comunicación organizacional formal.

La empresa debe desarrollar un método de organización para el desarrollo de procesos que sean aplicados en diferentes instancias propias de la actividad administrativa. Por ejemplo, como parte de la propuesta planteada en este trabajo, se expone la necesidad de establecer la planificación de la organización de la recepción de nuevos trabajadores, la cual va desde el reclutamiento, pasando por la selección y el entrenamiento. Este aspecto es sumamente importante, ya que ayuda al instituto a tener los cuadros necesarios para cumplir con la demanda laboral, y mantener parámetros de evaluación trimestral tanto teórica como práctica, y se pueda motivar a una capacitación constante de los empleados.

De la misma manera, se debe establecer un procedimiento de evaluación del desempeño laboral, el cual deberá establecerse de manera general, en la cual se dé a conocer los objetivos, propósitos, metas, etc., de la Institución por períodos, donde se analice de manera constante su cumplimiento.

En cambio, para lograr un buen clima laboral es necesario que los trabajadores se sientan parte de un equipo, que haya comunicación honesta y oportuna por parte de las autoridades para que los subordinados tengan mayor confianza y respeto en la institución, colegas y administrativos. Por otro lado las reglas de la empresa deben ser claras y deben ser respetadas por todos los miembros de la institución, esto representa una relación horizontal que puede reflejarse en la satisfacción de los trabajadores y en el correcto funcionamiento del establecimiento.

Además, es necesario que los trabajadores se puedan empoderar de las leyes que reforman artículos del Código del Trabajo, para que estos puedan conocer cuáles son las ventajas y desventajas reales, las cuales han sido marcadas por una percepción sesgada por cuestiones propias de la política ecuatoriana actual. De tal manera, se recomiendo capacitar a los trabajadores y dar a conocer cuáles son los pormenores de las leyes que entran en vigencia, para que de esta manera, tengan un conocimiento más preciso de los temas laborales que afectan tanto al empleador como al trabajador.

## Bibliografía

- Adecco. (2011). *Clima laboral y productividad, dos elementos que aportan a la competitividad de las empresas de hoy*. Montevideo: Adecco. Human Capital Solutions.
- Alonso García, M. (1958). *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*. Barcelona: BOSH S.A.
- Artal Castells, M. (2015). *Dirección de ventas. Organización del departamento de ventas y gestión de vendedores* (Decimotercera ed.). Madrid: ESIC.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Vigesimoprimera ed.). Montecristi: Gaceta Constitucional.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis.
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.
- Bunge, E. (2008). Entrevista con Albert Bandura. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVII(2), 183-188.
- Conferencia Internacional del Trabajo . (2006). *La relación de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Dirección Nacional de Servicio Civil. (2009). *Clima laboral: orientaciones para una mejor comprensión y tratamiento en los servicios públicos*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.
- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, II(1).

- Fuentes Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.
- Fundació per a la Motivació dels Recursos Humans. (2006). *Unidad de Conocimiento. El clima laboral*. Barcelona: Fundació Factor Humà.
- García Govea, M. E., Escalante Domínguez, M. M., & Quiroga San Agustín, Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Tamaulipas: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- García Lombardía, P., & Peiró Barra, A. (2013). *Productividad y empresa saludable*. Madrid: IESSE Business School. Centro Internacional de Investigación y de Organización.
- García Goveal, Maestra Mayra Elena, Domínguez, Ma. Magdalena Escalante, *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Mexico 2008, páginas 20,35.
- Godinho Delgado, D., & Cappellín, P. (2009). *La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación*. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2012). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas. (CIIU Rev. 4.0)*. Quito: Unidad de Análisis de Síntesis.
- López Mas, J. (Julio de 2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, VIII(15), 26-36.
- Ministerio de Educación. (2011). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. 8o., 9o. y 10o. años*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Recuperado el 14 de Octubre de 2014, de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo ratificados por la República del Ecuador: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/Convenios-OIT-Seguridad-y-Salud.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, and Conde, Mayrene. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 16(3), 2010. Venezuela: Red Universidad del Zulia, 2010. ProQuest ebrary. Web. 19 December 2015. Copyright © 2010. Red Universidad del Zulia. All rights reserved.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., & Carrillo Puente, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Administración & Finanzas*, VIII(1).
- Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (2000). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Presidencia de la República. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editora Nacional.
- Quiroz Murillo, L. M. (2007). *El clima laboral en relación con la satisfacción del trabajador en una dependencia gubernamental*. Iztapalapa: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rodríguez, A. (2011). *Felicidad, productividad y calidad en el trabajo*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2015, de Recinto de Ponce. Universidad Interamericana de Puerto Rico:

- Sánchez Encinas, J. L., & García Domínguez, M. I. (2014). *Estudio del clima laboral del personal de Enfermería de las Unidades de Salud Mental de un hospital*. Madrid: Asociación de Enfermería en Salud Mental.
- Sarmiento Vargas, I. (2011). *Clima laboral*. Huejutla: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Escuela Superior Huejutla.
- SOLCA. (2015). *Quiénes somos*. Obtenido de Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca: <http://www.institutodelcancer.med.ec/quienes-somos/>
- Santamaría Ávila, Ramiro, Los derechos y sus garantías, publicación de la Corte Constitucional para el período de transición, Quito marzo 2012, páginas 99 y 101.
- Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales* (Primera ed.). (S. y. Instituto de Trabajo, Ed.) Nottingham: Organización Mundial de la Salud.
- Tejada Fernández, J., Giménez Marín, V., Vilador Voegli, G., Gan Bustos, F., Fandos Garrido, M., Jiménez González, J. M., & González Soto, Á. P. (2007). *Formación de formadores* (Vol. II). Madrid: Paraninfo, S.A.
- Tena Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*(15), 85-107.

# Anexos

## **Anexo 1.Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado**

Yo, ....., con cédula de identidad número ....., mayor de edad, y en calidad de trabajador del Instituto del Cáncer SOLCA Cuenca, consiento en participar en la encuesta que mide el clima laboral en el Instituto como parte de la tesis denominada ESTUDIO DEL IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DEL INSTITUTO DEL CÁNCER SOLCA CUENCA POR LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR, la misma que es aplicada por el Dr. Luis Enrique Moyano Espinoza, con cédula de identidad número 010262885-6 estudiante de la maestría en ..... Mi participación consistirá en responder las preguntas requeridas para la encuesta mencionada, y el investigador se compromete a no divulgar la información dada más que para fines académicos.

Fecha: .....

.....

Firma del encuestado



## Anexo 2. Cuestionario de clima laboral en SOLCA Cuenca

<b>Estimado trabajador/a de SOLCA:</b>				
<i>A continuación encontrará un cuestionario que mide el clima laboral en nuestra organización. Previamente deberá proveer datos que ayudarán a identificar las características socio-económicas de los trabajadores y su opinión sobre la normativa vigente. Deberá marcar con <u>X</u> en el casillero que corresponda a su criterio en cada uno de los ítems.</i>				
Fecha:	/	/	Sexo:	Edad:
Estado Civil:		Grado de instrucción:		Número de hijos:
Tipo de contrato:		Área de labores:		Cargo:
Tiempo de trabajo en la institución:		Sueldo mensual percibido: \$		¿Ha recibido Ud. beneficios de parte de la institución?: SÍ / NO
¿Cuánto ha recibido anualmente de beneficios en promedio?		\$		
¿Es beneficiario del Seguro Social gracias al aporte patronal de la institución?		SÍ / NO		
¿Su cónyuge/conviviente recibe el Bono de Desarrollo Humano?:		SÍ / NO		
¿Es su cónyuge/conviviente un trabajador no remunerado del hogar? :		SÍ / NO		
Ud. recibe su décimo tercera y décimo cuarta pensión de manera: MENSUAL (incluido en el sueldo) / ACUMULADA (1 vez al año)				
¿Pasó por un periodo de prueba antes de lograr estabilidad en su puesto?		SÍ / NO		
¿Cuánto tiempo duró su periodo de prueba?				
¿Cree Ud. que la nueva Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no remunerado del Hogar lo beneficia? SÍ / NO / NO SABE				
¿Por qué?				
<b>CLIMA LABORAL</b>				

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	<b>SÍ / TOTALMENTE</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MEDIANAMENTE</b>	<b>POCO</b>	<b>NO / EN ABSOLUTO</b>
<b>1. Tengo oportunidad de ascender o progresar laboralmente en la institución</b>					
<b>2. Me siento comprometido con el éxito de la institución</b>					
<b>3. Me identifico con la visión y la misión de la institución</b>					
<b>4. Me siento motivado a desempeñarme cada vez mejor en mi puesto de trabajo</b>					
<b>5. Creo que hay un buen clima laboral con mis compañeros de trabajo</b>					
<b>6. Creo que hay un buen clima laboral con mis jefes y superiores</b>					
<b>7. Creo que los recursos de la institución son bien administrados</b>					
<b>8. Se dispone de un sistema de seguimiento de las labores de los trabajadores</b>					
<b>9. Dentro de la institución se detectan, afrontan y superan los obstáculos para mantener la calidad en el servicio</b>					
<b>11. Se cumple las normas del manual o reglamento interno para los trabajadores de la institución</b>					
<b>12. Las exigencias de la labor que desempeño en mi puesto de trabajo están acorde a mis capacidades</b>					
<b>13. La institución promueve los canales de comunicación adecuados para comunicar las necesidades de los trabajadores</b>					
<b>14. La remuneración que recibo está acorde al desempeño y logros de los trabajadores</b>					
<b>15. La remuneración que recibo es atractiva en comparación con</b>					

<b>la de otras instituciones o empresas</b>					
<b>16. Mi estabilidad en el trabajo está garantizada</b>					
<b>17. Las cláusulas de mi contrato de trabajo se han cumplido por parte de la institución</b>					
<b>18. La institución cuenta con mis datos personales para ubicarme en una emergencia</b>					
<b>19. La institución crece en base a la mejora de la oferta en sus servicios, mejora tecnológica e innovación</b>					
<b>20. Creo que la diferencia entre los sueldos de los cargos superiores e inferiores de la institución es grande</b>					
<b>21. Las mujeres embarazadas reciben un trato laboral justo en la institución</b>					
<b>22. Los trabajadores que desempeñan actividades sindicales reciben un trato laboral justo en la institución</b>					
<b>23. En la institución se respeta las indemnizaciones que por ley corresponden a los trabajadores por diferentes razones</b>					

**Anexo 3. Encuesta según teoría de las necesidades de Maslow**

**ENCUESTA SEGÚN TEORÍA  
NECESIDADES MASLOW**

	A	B	C	D	C
	TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
<b>NECESIDADES FISIOLÓGICAS</b>					
1. El sueldo y beneficios económicos que percibo sirven para satisfacer mis necesidades de comida, vestido, salud y vivienda					
2. El sueldo y beneficios económicos que percibo sirven para satisfacer las necesidades de comida, vestido, salud y vivienda de quienes dependen de mí					
<b>NECESIDADES DE SEGURIDAD</b>					
3. El sueldo y beneficios económicos que percibo me sirven para mantener un buen nivel de vida					
4. Tengo estabilidad en mi trabajo actual					
5. Estoy contento/a con las prestaciones sociales que percibo					
6. Mi trabajo me genera estrés					
7. Quisiera poder acceder a un mejor empleo					
8. Estoy satisfecho con mi horario de trabajo					
<b>NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO</b>					

9. Creo que he elegido mal mi profesión					
10. Disfruto la labor que realizo en mi trabajo					
11. Me siento motivado y con energía para llevar a cabo las tareas de mi responsabilidad					
12. Recibo un trato justo en mi trabajo por parte de mis superiores					
13. Recibo un trato cordial de mis compañeros de trabajo					
14. Me siento cómodo con el ambiente de trabajo en el que me desempeño					
<b>NECESIDADES DE AUTO-SUPERACIÓN</b>					
15. Tengo la oportunidad de crecer en profesionalmente dentro de la organización en la que laboro					
16. Recibo la capacitación pertinente para mejorar mis conocimientos en el área en la que me desempeño					
17. Siento que mi trabajo me permite desarrollar mi potencial como profesional en el área que he escogido					
<b>NECESIDADES SOCIALES</b>					
18. Mi trabajo me permite dedicar tiempo para realizar actividades familiares					
19. Mi trabajo me permite dedicar tiempo para realizar actividades de recreación y esparcimiento					

#### Anexo 4. Visión general de las reformas introducidas

REFORMA DE LA LEY ORGANICA PARA LA JUSTICIA LABORAL	ARTICULO REFORMADO EN EL CODIGO DE TRABAJO
Art. 1.- Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente:	Art. 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.
Art. 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:	Art. 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;

	<p>b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;</p> <p>c) Los de aprendizaje;</p> <p>d) Los demás que determine la ley.</p>
<p>Art. 6: Sustitúyanse los párrafos primero y segundo del Art. 20</p>	<p>Art. 20.- Cruce de información.- <i>Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, éste podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del IESS. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.</i></p> <p>En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.</p> <p>Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.</p>
<p>Art. 3.- Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:</p>	<p>Art. 15.- 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.</p> <p>Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.</p> <p>No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.</p> <p>Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.</p> <p>El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que</p>

	<p>inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.</p> <p>Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.</p> <p>La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.</p>
<p>Art. 4.- A continuación del artículo 16 agréguese el siguiente:</p>	<p>Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.</p> <p>Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en</p>

	<p>la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código.</p> <p>En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.</p> <p>A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.</p> <p>El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.</p>
<p>Art. 5.- Sustitúyase el artículo 19 por el siguiente:</p>	<p>"Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;</li> <li>b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;</li> <li>c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;</li> <li>d) Los que contengan período de prueba;</li> <li>e) Los por grupo o por equipo;</li> <li>f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;</li> <li>g) Los de aprendizaje;</li> <li>h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,</li> <li>i) En general, los demás que se determine en la ley.</li> </ul>
<p>Art. 6: Sustitúyanse los párrafos primero y segundo del Art. 20</p>	<p>"Art. 20.- 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.</p>

<p>Art. 7.- En el título del Parágrafo Segundo del Capítulo I del Título I, elimínese la frase: "de enganche.</p>	
<p>Art. 8.- Deróguense los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.</p>	
<p>Art. 9.- En el artículo 42, realícense los siguientes cambios:</p> <p>1. Sustitúyase el numeral 7 por el siguiente: "7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan."</p> <p>2. En numeral 33 del artículo, suprimase lo siguiente: "El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.</p>	
<p>Art. 10.- En el párrafo 4 del Capítulo VI del Título I, sustitúyase el título "De la política de salarios" por "De las políticas de trabajo y salarios.</p>	

Art. 11.- Sustitúyase el artículo 118 por el siguiente:  
clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo

electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo

actualizará con los cambios que se produzcan..

"Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento  
**LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR -**  
Página 5

eSilec Profesional - [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.

Art. 12.- Sustitúyase el artículo 119 por el siguiente:

"Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

<p>Art. 13.- En los artículos 81, 117, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126 y 127 del Código del Trabajo, sustitúyase las palabras "Consejo Nacional de Salarios" por "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.</p>	
<p>Art. 14.- Sustitúyase el segundo inciso del artículo 32, por el siguiente:</p>	<p>En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.</p>
<p>Art. 15.- A continuación del artículo 97, agréguese el siguiente artículo:</p>	<p>Art. 97.1.- Límite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.</p>
<p>Art. 16.- Sustitúyase al artículo 100 por el siguiente:</p>	<p>"Art. 100.- Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades. No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de personas trabajadoras de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas receptoras de dichos servicios. Toda persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación con una empresa prestadora de servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos</p>

	anteriores.
Art. 17.- Sustitúyase el artículo 103 por el siguiente:	<p>Art. 103.- Unificación de utilidades.- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de utilidades, conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo.</p>
Art. 18.- A continuación del artículo 103, agréguese el siguiente:	<p>Art. 103.1.- Empresas Vinculadas.- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores. Los obligados subsidiarios responderán, de forma proporcional a su participación en el capital de la empresa en relación con las obligaciones patronales, y no solo hasta el límite de sus aportes.</p> <p>El porcentaje anteriormente señalado admitirá prueba en contrario por parte de las correspondientes empresas.</p>

Art. 19.- Sustitúyase el artículo 104 por el siguiente:

Art. 104.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.

El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo, de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, o de quien tenga interés propio y directo, podrá disponer las determinaciones tributarias, que estimare convenientes para establecer las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores o quien tenga interés propio y directo, delegará un representante para el examen de la contabilidad. El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores y de quien tenga interés propio y directo, y se contará con ellos en cualquiera de las instancias de la determinación tributaria.

En el caso de existir una determinación de Impuesto a la Renta que se halle en firme y ejecutoriada, la autoridad administrativa del trabajo competente dispondrá el pago del monto correspondiente a utilidades a favor de las personas trabajadoras y ex trabajadoras. Para el efecto, la parte empleadora o quien se encuentre obligado a cumplir con dicho pago respecto de las personas trabajadoras y de las ex trabajadoras, en un término de treinta días contados a partir de la notificación de la orden del Ministerio rector del trabajo pagará dichos valores más los respectivos intereses calculados a la tasa máxima activa referencial, desde la fecha en la que se generó el incumplimiento del pago de utilidades, sin perjuicio de la facultad coactiva de la mencionada Cartera de Estado para el cobro efectivo de tales valores. No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el

Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.

El Servicio de Rentas Internas pondrá en conocimiento del Ministerio rector del trabajo los actos de determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados.

El Ministerio rector del trabajo expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.

Art. 20.- Sustitúyase el artículo 106, por el siguiente:

"Art. 106.- Utilidades no cobradas.- La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho, que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local.

Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora, en el plazo de quince (15) días, depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se destinará para el Régimen Solidario de Seguridad Social.

La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.

La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo y publicará en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades.

Art. 21.- Sustitúyase el artículo 111, por el siguiente:

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

<p>Art. 22.- Sustitúyase el artículo 113, por el siguiente:</p>	<p>Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.</p> <p>A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.</p> <p>La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.</p>
<p>Art. 23.- A continuación del artículo 133, agréguese el siguiente artículo Innumerado:</p>	<p>"Art. 133.1.- Límites a Brechas Remunerativas.- El ministerio rector del trabajo podrá establecer a través de acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos -cualquiera sea su denominación- y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naturaleza y sector económico de la empresa;</li> <li>2. Rentabilidad, ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;</li> <li>3. Número de personas trabajadoras;</li> <li>4. Responsabilidad empresarial; y</li> <li>5. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.</li> </ol> <p>El ministerio rector del trabajo para establecer la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos tomará en cuenta el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, por el valor que establezca anualmente.</p> <p>El exceso del límite de remuneraciones que establezca el Ministerio rector del trabajo no será deducible para efectos del pago del Impuesto a la Renta, conforme lo establecido en el numeral 1 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.</p>
<p>Art. 24.- En el artículo 154, refórmese lo siguiente:</p>	<p>En el tercer inciso del Artículo 154, elimínese la frase: "ni de desahucio".</p>

	2. Deróguese el último inciso.
Art. 25.- En el primer párrafo del cuarto artículo innumerado, agregado a continuación del artículo 156, suprimase lo siguiente:	"Este certificado deberá acompañarse al contrato cuando éste sea registrado en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Empleo.
Art. 26.- Sustitúyase el numeral 9 del artículo 169 por el siguiente:	"9. Por desahucio presentado por el trabajador.
Art. 27.- Al final del número 1 del artículo 173, sustitúyase el punto y coma (;) por punto seguido (.), y añádase lo siguiente:	"En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.
Art. 28.- En el artículo 175, elimínese la frase: "desahuciar ni.	
Art. 29.- Deróguese el artículo 181.	
Art. 30.- Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma:	1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente: "Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso." 2. Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente: "También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.
Art. 31.- Sustitúyase el artículo 185, por lo siguiente:	Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a

	la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.
Art. 32.- Deróguese el artículo 186.	
Art. 33.- Sustitúyase el artículo 187 por el siguiente:	<p>Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.</p> <p>Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.</p> <p>Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.</p>
Art. 34.- Deróguese el artículo 189.	

Art. 35.- Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora  
LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR -  
Página 10  
eSilec Profesional - [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)  
afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo

<p>Art. 35.- Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:</p>	<p>Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.</p> <p>Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.</p> <p>Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.</p> <p>En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.</p> <p>En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en La Ley Orgánica de Discapacidades.</p>
<p>Art. 36.- Agréguese un párrafo final en el artículo 220, con el siguiente texto:</p>	<p>El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.</p>
<p>Art. 37.- En el título del artículo 233, elimínese "y desahucio" y en el inciso primero del mismo, elimínese la frase "desahuciar ni.</p>	
<p>Art. 38.- Deróguese el artículo 264.</p>	
<p>Art. 39.- Sustitúyase el artículo 265, por el siguiente:</p>	<p>"Art. 265.- Modalidad contractual.- Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora.</p>
<p>Art. 40.- Deróguese el artículo 266.</p>	

Art. 41.- En el primer párrafo del artículo 275, elimínese lo siguiente:	"Una copia del registro se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.
Art. 42.- Deróguese el artículo 277.	
Art. 43.- En el numeral 1, del artículo 283, elimínese la siguiente frase:	que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado.
Art. 44.- En el párrafo segundo del artículo 285, del Código del Trabajo, elimínese la siguiente frase:	", debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo.
Art. 45.- Sustitúyase el artículo 310 por el siguiente:	<p>"Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno, por las causas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador;</li> <li>y,</li> <li>2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.</li> </ol>
Art. 46.- Deróguense los artículos 311 y 312.	
Art. 47.- Sustitúyase el artículo 452 por el siguiente:	<p>Art. 452.- Prohibición de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.</p> <p>De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.</p> <p>Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.</p> <p>Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.</p>

Art. 48.- Sustitúyase el artículo 455, por el siguiente:	Art. 455.- Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.
Art. 49.- En el artículo 459, refórmese lo siguiente:	<p>1. Sustitúyase el número 3 por el siguiente: "3. La directiva del comité de empresa se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no, que se presente en las listas para ser elegida como tal;"</p> <p>2. Sustitúyase el número 4 por el siguiente: "4. La directiva del Comité de Empresa será elegida mediante votaciones universales, directas y secretas, en las cuales podrán intervenir como votantes todas las personas trabajadoras de la empresa que se encuentren sindicalizadas y que se encuentren trabajando al menos noventa (90) días. El Ministerio rector del trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral; y.</p>
Art. 50.- Sustitúyase el número 5 del artículo 462 por el siguiente:	5. Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y.
Art. 51.- En el número 2 del artículo 497, elimínese "o desahuciare.	
Art. 52.- A continuación del primer inciso del artículo 539 agréguese el siguiente párrafo:	El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.
Art. 53.- En el número 5 del artículo 545, suprimase la frase "notificar los desahucios.	
Art. 54.- Deróguese el artículo 560.	
Art. 55.- Deróguense los artículos 562 y 563.	
Art. 56.- Sustitúyase el artículo 624, por el siguiente:	"Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita al empleador que lo hará la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se deberá precautelar

	que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora.
Art. 57.- Sustitúyase el artículo 566 por el siguiente:	"Art. 566.- Competencia de la Corte Nacional y de las Cortes Provinciales.- La Corte Nacional y las Cortes Provinciales conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes.
Art. 58.- En el primer inciso del artículo 630, a continuación de la palabra "multas" agréguese "y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código.	
Art. 59.- En el artículo 224 de éste Código, incorpórese los siguientes párrafos:	<p>Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.</p> <p>La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:</p> <p>Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.</li> <li>2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.</li> <li>3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.</li> <li>4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.</li> </ol>

5.7 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

Art. 66.- Efectúense las siguientes reformas en el Título Primero del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio" de la Ley de Seguridad Social, publicada Registro Oficial Suplemento No. 465 de 30 de noviembre de 2001:

1. Sustitúyase el texto de la letra g) del artículo 2 por el siguiente:

"g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado".

2. Agréguese una nueva letra en el Artículo 2, con el siguiente contenido:

"h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales".

3. Sustitúyase el texto del primer inciso del Artículo 3 por el siguiente:

"Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:".

LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR -  
Página 15

eSilec Profesional - [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

4. Sustitúyase el segundo inciso al Artículo 8 por el siguiente:

"Prohíbese la devolución de aportes a las personas afiliadas, excepto cuando al fallecimiento de la persona afiliada por no cumplir las condiciones relativas a los períodos previos de aportación, ésta no causare pensiones de viudedad y orfandad. En tales casos, las personas beneficiarías tendrán derecho a la devolución en partes iguales de los aportes personales realizados.".

5. Añádase una nueva letra en el artículo 9 con el siguiente contenido:

"i. Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna y, no desarrolla ninguna de las actividades contempladas en los literales anteriores."

6. Añádase una nueva letra al Artículo 10 con el siguiente texto:

"La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar podrá aportar de forma voluntaria para la cobertura de la contingencia de cesantía.".

7. Sustitúyase el inciso primero del Artículo 11 por el siguiente:

"Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar.".

8. Sustitúyase el texto de las letras a) y b) del Artículo 12 por los siguientes:

"a) Principio de Congruencia.- Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones.

b) Principio del Hecho Generador.- La realización de cualquier actividad remunerada o no por parte de las personas obligadas a solicitar la afiliación al Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las aportaciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS."

9. Sustitúyase el texto del inciso segundo del Artículo 15 por el siguiente:

"La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido."

10. Añádase el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 15 y deróguese el artículo 135: (...)."

"Art. 15.1.- Portabilidad de aportes.- Los aportes realizados en cualquiera de las modalidades de afiliación comprendidas en el Seguro General Obligatorio y en el régimen especial del Seguro Social Campesino servirán para el cómputo de los períodos de aporte necesarios para acceder a las prestaciones económicas del Sistema. En tales casos, la determinación del monto de la pensión se LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR -  
Página 16

eSilec Profesional - [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

realizará aplicando la fórmula de cálculo que más beneficie a la persona afiliada o a sus derechohabientes.

Art. 67.- Efectúense las siguientes reformas en el Título Segundo del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio":

1. Sustitúyase el artículo 73 por el siguiente:

Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconversión, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación. Una vez afiliadas deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica, sin perjuicio de las verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El afiliado está obligado a presentar su cédula de ciudadanía o identidad para todo trámite o solicitud de prestación ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El empleador, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el afiliado sin relación de dependencia están obligados, sin necesidad de reconversión previa cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.

Se excluye del cobro de multas por concepto de moras e intereses así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y a los miembros de la unidad económica familiar.

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.

**Elaboración:** El autor. **Fuente:** Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar