

## **CAPÍTULO I**

### **1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACION.**

### **1.2. TEMA: "LA RELACION DE DEPENDENCIA DIRECTA Y BILATERAL DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA COMO PROPUESTA DE CAMBIO Y DE DESARROLLO SOCIAL DE ACUERDO AL CONTENIDO DEL MANDATO CONSTITUYENTE # 8 EN MATERIA LABORAL"**

Por constituir una actividad sumamente peligrosa, en donde de manera permanente se pone en riesgo la vida de los trabajadores de las compañías de servicios complementarios que brindan guardianía y seguridad a las empresas privadas del Cantón Marcelino Maridueña.

La normativa del mandato constituyente N° 8 que excluye de la relación de dependencia directa y bilateral a los guardias de seguridad, basada en el análisis de que la guardianía y seguridad no son actividades propias del proceso productivo o habituales de la empresa usuaria para quienes estos compañeros trabajadores prestan sus servicios lícitos y profesionales. Cuan por simple deducción lógica todos sabemos que los guardias precisamente resguardan y brindan protección a los bienes muebles, e inmuebles, y especialmente protegen la vida de los empleadores y trabajadores en cualquier atentado en que este en riesgo la misma.

Por ser esta actividad de singular importancia en donde el más mínimo error le cuesta la vida a los trabajadores de guardianía y seguridad, especialmente en estos momentos donde vivimos un incremento desproporcionado en los índices delictivos del país, es imperativo, dar trámite a mi propuesta de que se excluya del mandato constituyente N° 8 en materia laboral a los compañeros que laboran como guardias de seguridad, y se les permita a las empresas o compañías contratar de manera directa al (los) trabajador(es) de seguridad y guardianía,

para que puedan acceder a los beneficios legales a los que tienen derecho los trabajadores directos.

<b>CAUSAS</b>	<b>EFFECTOS</b>	<b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b>
<p>Negación de la prestación de servicios como trabajadores directos de las compañías usuarias a los trabajadores de guardianía y seguridad del cantón Marcelino Maridueña.</p> <p>La no relación de dependencia directa y bilateral, y la elusión de la responsabilidad patronal en caso de la pérdida de la vida.</p> <p>Desconocimiento de los derechos civiles, humanos y laborales de los trabajadores de guardianía y seguridad.</p>	<p>Exclusión de los trabajadores de los beneficios de la relación de dependencia directa y bilateral</p> <p>Se impide el acceso a la estabilidad laboral.</p> <p>La familia de los guardias queda en indefensión.</p> <p>Impide el acceso a los beneficios Constitucionales, legales y Contractuales de los trabajadores</p>	<p>Incluir a las garantías y derechos laborales establecidos en la constitución y en el código del trabajo, permitiendo la incorporación a la relación de dependencia patronal, directa y bilateral a los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y de seguridad del cantón Marcelino Maridueña</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u></b></p> <p>Reforma al mandato constituyente#8, en materia laboral, que excluya del mismo a los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad del Cantón Marcelino Maridueña</p>

**1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: INCLUSION DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA A LA RELACION DE**

## **DEPENDENCIA DIRECTA Y BILATERAL, QUE LOS EXCLUYE ACTUALMENTE EN EL MANDATO CONSTITUYENTE # 8 EN MATERIA LABORAL**

En el Cantón Marcelino Maridueña existen 3 Compañías de Servicios Complementarios, que son GUARDIAGRO, SERVIAGRO y SEGURAGRO, que brindan Guardianía y Seguridad a las Empresas del Sector como son ,Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A., Soderal, Papelera Nacional, Banco del Pacifico , Banco de Guayaquil, Banco Bolivariano , Plaza San Carlos, Primo-Banano en las cuales laboran aproximadamente 300 trabajadores que proporcionan seguridad a estas instituciones privadas en las que no se ha logrado regular su relación de dependencia directa y bilateral con estas empresas, para que puedan tener acceso a los beneficios legales, sindicalizarse y conformar su Asociación o Sindicato, todo esto debido a que no se considera a la guardianía y a la seguridad como actividades propias del proceso productivo de las empresas usuarias.

El trabajo de brindar protección y seguridad aun a costa y riesgo de la propia vida de los trabajadores de seguridad para precautelar no solo los bienes materiales sino también la vida de quienes laboran para estas empresas. Este solo hecho debe servir para que se incorpore a este importante número de trabajadores de seguridad y guardianía a la relación de dependencia directa y bilateral, para lo cual es necesario considerar a este trabajo como una actividad propia de las empresas. Permitiéndoles así incorporarse a los beneficios legales que brindan las empresas a sus trabajadores pudiendo así poder tener acceso al progreso y desarrollo como todo ciudadano productivo.

### **1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

**El Cantón Coronel Marcelino Maridueña** se encuentra en la localidad Ecuador. Situado en la parte occidental del país. Está habitada por 11.523 habitantes. Por

división administrativa **Coronel Marcelino Maridueña** pertenece a la Provincia del Guayas.

Se extiende hacia el Este de la Provincia. Antes fue parroquia del Cantón Yaguachi. Su cantonización se efectuó el 28 de Enero de 1992. La cabecera cantonal es la ciudad Marcelino Maridueña, con una parroquia del mismo nombre.

A 65 km de Guayaquil se encuentra su cabecera cantonal. Está asentada a 80 metros sobre el nivel del mar, su temperatura promedio es de 24°C y una precipitación promedio anual de 1700mm<sup>3</sup> de lluvias.

**Marcelino Maridueña** es sin lugar a dudas, por su incesante y continua actividad económica, el cantón más importante, de los 26 Cantones que forman parte de la Provincia del Guayas.

**Ubicación.-** Está ubicado al este de la Provincia del Guayas.

**Población.-** Tiene una población de 11.523 habitantes. Según las estadísticas del último censo de población y vivienda realizada el 28 de noviembre del 2010.

**Extensión.-** Posee un área de extensión de 337 Kilómetros cuadrados.

**Actividad Económica.-** Las principales actividades económicas son las actividades agrícolas, la agroindustrial y la industrial. La actividad agrícola se caracteriza por el cultivo del banano en su mayoría y en menor porcentaje el cultivo de alimentos y frutas, la actividad agroindustrial principal es el cultivo de la caña de azúcar y de la obtención de sus derivados como: el azúcar, el alcohol, la panela, y energía eléctrica. En lo relacionado a la parte industrial se produce la fabricación del papel.

Por lo expuesto es que propongo un Proyecto de Reforma al Mandato Constituyente N° 8, para que se dé cumplimiento a la garantía constitucional establecida en el artículo 1 de nuestra Carta Suprema, que establece que el Ecuador es un Estado de Derechos.-Con esta premisa constitucional es que propongo una Reforma al Mandato Constituyente N° 8 que permita a los trabajadores de Servicios Complementarios que laboran en la guardianía y seguridad incorporarse a la relación de dependencia directa y bilateral y beneficiarse de lo que establece la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

Y que sean el Ministerio de Relaciones Laborales y las organizaciones sindicales los veedores referentes de la incorporación de las trabajadoras y trabajadores de los servicios complementarios de guardianía y seguridad, a los beneficios legales, económicos, sociales y de la relación de dependencia directa y bilateral en las empresas agrícolas, industriales, agroindustriales de servicio privado, radicadas en el Cantón Marcelino Maridueña. Permitiendo así a los trabajadores de tener acceso a un trabajo decente y a un sueldo o salario que les permita vivir con dignidad.

### **1.5. OBJETIVOS.**

#### **DERECHO COMPARADO.**

##### **ARGENTINA.**

En países en los que la agremiación es por rama o actividad, como Argentina, es viable un organismo sindical que agrupe multitudinariamente trabajadores

pertenecientes a muchas y muy diversas empresas de intermediación; y que negocie colectivamente salarios y condiciones de trabajo uniformes para todos ellos. Eso no soluciona integralmente la cuestión, porque subsistirán diferencias con los titulares de las empresas usuarias, afiliados a otro sindicato y sujetos a otro convenio; pero al menos les confiere un mínimo de garantías.

Donde los sindicatos son de empresa, los trabajadores de servicios complementarios quedan al margen de una posibilidad cierta, viable y sobre todo eficaz de sindicación y negociación.

## **ESPAÑA.**

La legislación española determina la subsidiariedad - más no la solidaridad - de la empresa principal por las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con los trabajadores. La solidaridad sólo opera cuando el contrato se efectúa en incumplimiento de la ley.

Tema conexo resulta el del privilegio de los créditos en caso de insolvencia, lo cual abre dos vías de análisis: insolvencia de la empresa usuaria e insolvencia de la intermediaria. En el primer caso, ¿tendrían

los trabajadores de la intermediaria derecho a participar de la masa de la quiebra, con privilegios iguales a los trabajadores directos, si se demostrara, por ejemplo, que aquella cumplió escrupulosamente con sus obligaciones frente a la intermediaria y fue ésta la que le dio mal uso? En la otra margen, ¿pueden verse afectados en sus derechos los trabajadores de la principal y la empresa misma por la insolvencia de la empresa foránea que les brindaba servicios?

Hay mucha tela que cortar en torno a esta problemática, que sólo pone de relieve, una vez más el cúmulo de dificultades que la intermediación procrea al Derecho del Trabajo.

La legitimación activa, en el derecho comparado andino, puede ser "subjetiva" si solo las víctimas que sufren la violación de derechos pueden reclamar, "colectiva restringida" si se establecen excepciones para que cualquier persona pueda reclamar a nombre de otra, y "popular" (actio popularis) si cualquier persona puede intervenir a nombre de otra persona o de una colectividad.

## **PERU**

Un proyecto de ley recientemente presentado en el Perú incide en la cuestión de forma lateral: en caso de huelga en la empresa principal, ésta estaría prohibida de recibir a los trabajadores de los servicios complementarios mientras el conflicto continúe.

Excluimos a las llamadas agencias retribuidas de colocación, a que se refiere el Convenio 96 de la OIT, que no constituyen formas de contratar, sino para reclutar.

## **COLOMBIA.**

Guillermo López Guerra, catedrático colombiano, pese a declararse y mostrarse refractario a ellas, en loable esfuerzo de objetividad registra como algunas de sus ventajas, en Colombia, las siguientes: "ser fuente de trabajo para 1.000.000 personas que no podrían decapitarse en un cerrar de ojos; ser reguladoras del mercado, porque son catalizadoras de muy buenos trabajadores; amplían los reducidos periodos de prueba fijados en pocas semanas; hacen procesos de selección que las entidades oficiales y aun los propios trabajadores no logran realizar; permiten que las empresas que los reciben se queden con ellos como trabajadores permanentes; posibilitan el acceso al trabajo de profesionales jóvenes, mujeres y pre y post-jubilados; y por excelencia flexibilizan la contratación individual drásticamente constreñida a contratos indefinidos" (La

reforma laboral en Colombia. Ley 50 de 1990. En: La Reforma Laboral en América Latina. III Congreso Venezolano de Derecho Social. VII Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Barquisimeto-Estado de Lara, Venezuela 1995.

Esta desigualdad es muchas veces estimulada egoístamente por los trabajadores estables, quienes se niegan, por ejemplo, a que el personal foráneo utilice ciertos servicios, como el de comedor, o exigen que las plazas vacías en los vehículos de transporte sean ocupadas por ellos y no por los destacados.

### **1.5.1 OBJETIVO GENERAL**

Elaborar un proyecto de ley Reformativa al Mandato Constituyente Nº 8, en que se elimine como una actividad de servicio complementario a los trabajadores de seguridad y guardianía, para que las empresas incorporen estos trabajadores de manera directa a través de la relación de dependencia directa y bilateral.

### **1.5.2 OBJETIVO ESPECIFICO.**

Proyecto de reforma al mandato constituyente#8, en materia laboral, que excluya del mismo a los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad en el Cantón Marcelino Maridueña.

Permitiendo de esta manera incorporar a estos trabajadores y a sus familias a los preceptos constitucionales del buen vivir, de trabajo decente y remuneración digna.

El Mandato Constituyente # 8 emitido el 1 de mayo del 2008 dentro de su parte sustantiva privilegia de un lado a los trabajadores, y a la Relación de Dependencia, lo cual constituye un verdadero soporte para los trabajadores, que

se hallaban en el inmoral régimen de la intermediación, tercerización, el trabajo por horas y otras forma de precarización laboral.

El problema es que este beneficio no abarca a todos a los trabajadores, sino que privilegia a un grupo cuyas actividades son consideradas directas y propias de la naturaleza de las empresas, y excluye de la relación de dependencia a los trabajadores que no realizan labores en las actividades propias o directas de las empresas, privándolos de ser trabajadores directos de las mismas.

El Mandato # 8 excluye a los trabajadores que realizan actividades de guardianía, seguridad, alimentación, limpieza y transporte, permitiéndoles ser contratados a través de las llamadas compañías de

servicios complementarios, en donde se triangula la relación laboral, por lo cual la intermediación no desaparece legalmente del sistema contractual ecuatoriano.

Por todo lo expuesto, y sumando a este análisis el alto riesgo de perder la vida, por ser una actividad eminentemente peligrosa la de guardianía y de seguridad, es que propongo que como compensación a esta exposición de la vida en el trabajo y fuera de el de los trabajadores. De guardianía y seguridad es que propongo un proyecto de Ley Reformatoria al Mandato constituyente 8 en el que se excluya como trabajadores De las compañías de servicios complementarios para que de esta manera los mencionados compañeros puedan acceder a la relación de dependencia laboral directa y bilateral.

## **1.6.- JUSTIFICACION**

El presente proyecto tiene una singular importancia debido a que pretende integrar a los beneficios de la relación de dependencia directa a los trabajadores de Servicios Complementarios de guardianía y seguridad que actualmente constan

como trabajadores de compañías de servicios complementarios que laboran prestando sus servicios en el Cantón Marcelino Maridueña.

Es preciso señalar que la actividad laboral de estos trabajadores es muy importante porque a más de resguardar y proteger los bienes y vidas de trabajadores y empleadores ponen en riesgo su propia vida y no puede ser posible que no se reconozca ni el profesionalismo ni el valor de estos compañeros.

La relación de dependencia de los trabajadores de la seguridad y guardianía permitirá que los mismos y sus familias puedan mejorar sus condiciones de vida, acción con la que se atenuara la crisis económica y social de estos compañeros.

<b>LO QUE EL PROYECTO QUIERE CAMBIAR</b>	<b>LO QUE EL PROYECTO QUIERE INTRODUCIR</b>
Exclusión de trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad del cantón Marcelino Maridueña de la relación de dependencia directa y bilateral del mandato constituyente # 8	Inclusión en el Mandato constituyente #8 de los trabajadores de guardianía y seguridad del Cantón Marcelino Maridueña a la relación de dependencia directa y bilateral, y a los derechos y beneficios que se derivan de la misma
Obstrucción a la capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores	Capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad
Marginación al acceso a la vida digna y un trato justo.	Vivir con dignidad y el derecho al buen vivir.
Inseguridad e inestabilidad laboral	Seguridad y estabilidad laboral

Bajo rendimiento laboral	Mayor productividad y competitividad laboral
--------------------------	--

## **CAPÍTULO II**

### **2.- MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.**

Esta investigación es el resultado de meses de esfuerzo en la asignatura de Técnicas de Investigación, impartida para la tesis de grado por el tutor Máster Washington Eduardo Salinas Tomalá para los estudiantes del Decimo Semestre del Paralelo Naranjito de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, esta actividad nos ha permitido conocer muchas técnicas y recursos científicos, lo cual pienso que es de suma importancia porque tiene muchas aplicaciones útiles no solo para los profesionales de cualquier carrera sino que nos prepara para cualquier situación de la vida, son útiles las destrezas desarrolladas en este trabajo, tanto para la organización y elaboración del presente trabajo de tesis, como para plantear la solución a un problema que priva de la relación de dependencia directa y bilateral a un alto número de trabajadores de servicios complementarios de Guardianía y de Seguridad del Cantón Marcelino Maridueña y de acogerse a los beneficios de la reforma propuesta .

En esta investigación el tema es: “ **LA RELACION DE DEPENDENCIA DIRECTA Y BILATERAL DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA COMO PROPUESTA DE CAMBIO Y DE DESARROLLO SOCIAL DE ACUERDO AL CONTENIDO DEL MANDATO CONSTITUYENTE # 8 EN MATERIA LABORAL** ”

#### **2.2.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

## **2.2.1.-FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **LOS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

La relación laboral se entabla normalmente, vía el contrato de trabajo, entre dos partes claramente identificables: un trabajador, que brinda sus servicios, y un empleador que los recibe, aprovecha y remunera; es pues una relación bilateral.

Han surgido, sin embargo, formas de prestación de servicios que de algún modo incorporan a un tercero, generando así relaciones de carácter trilateral o triangular: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquél, y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar usuaria o principal.

Hay una variedad inmensa de denominaciones para las asimismo variadas formas de triangulación, tales como contratas y subcontratas, enganche, colocación y agencias de colocación, tercerización, outsourcing, descentralización o descentralización productiva, externalización, desverticalización, desconcentración, focalización, especialización flexible, trabajo en régimen de subcontratación (que fue el utilizado por OIT en los preparativos y debates de las Conferencias de 1996 y 1997), interposición, intermediación, empresas de trabajo temporal, empresas de servicios o prestadoras de servicios, services, suministro de personal, cooperativas de trabajadores, empresas asociativas de trabajadores, etc.

Algunas de estas formas se manifiestan en la presencia de auténticas empresas, autónomas de la principal, que realizan en su propio local, con sus equipos y maquinarias propios y, naturalmente, con sus trabajadores determinadas tareas o funciones que, dentro de la estructura clásica, eran antes desempeñadas por aquella principal; es un fenómeno al que se denomina tercerización u outsourcing. En el otro extremo del espectro se sitúan aquellas empresas que se limitan a suministrar personal, el cual pasa a efectuar tareas dentro del local, con las herramientas e insumos y bajo la dirección, por lo general abierta y ostensible, de la usuaria, y a quienes apropiadamente se denomina intermediarios . En el medio,

coexisten tantas formas y denominaciones, tan diversas como las antes señaladas, que es menester, aunque sólo fuere por razones de claridad, hacer un deslinde y formular una propuesta de clasificación, como hace la ley peruana y que comienza por distinguir tres situaciones, a nuestro entender, perfectamente separables: (a) el denominado outsourcing o descentralización productiva; (b) contratistas y subcontratistas, y (c) intermediarios de mano de obra.

## **EI "OUTSOURCING".**

El outsourcing palabra clara y muy expresiva en inglés y sin sinónimo eficiente en español- puede ser traducido etimológicamente, como **de fuente externa**.

Como señala el recordado profesor brasileño Octavio Bueno Magano, es un fenómeno que algunos denominan también **descentralización o desconcentración** que se origina en las nuevas tecnologías y la tendencia a la universalización de los mercados. La consecuencia de la conjugación de los dos factores, según Magano, "es el desmantelamiento del modelo tradicional de organización del trabajo" que suponía la "inserción del trabajador en una estructura rigurosamente jerárquica de grandes dimensiones, sujeta a directrices muy puntuales y a controles sobre las modalidades de prestación del trabajo, laborando a tiempo completo y con estricto control de horarios para un solo empleador, retribuido en función al tiempo, independientemente del resultado".

Hoy en día la empresa se concentra en aquello que constituye su actividad principal y deriva, distribuye, desconcentra las actividades preparatorias, complementarias o accesorias en un grupo de empresas

de menor dimensión y complejidad, que surgen como pequeñas o medianas unidades de producción, sometidas a la empresa grande pero conservando cierta autonomía que les permite mantener el manejo de la actividad de los trabajadores.

Al reducirse en dimensión, la gran empresa no deja de producir, sino que ya no lo hace directamente y en su integridad; parte muy importante la desplaza o encarga a otras empresas.

## **CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.**

La distinción entre contratistas y subcontratistas parecería un capricho semántico. Hay quienes sostienen que contratista sólo puede ser el empleador principal, ya que celebra contrato con sus trabajadores, de lo que se colige que todo el que trabaja externamente sería subcontratista. En la otra ribera, hay quien sostiene exactamente lo contrario, al menos en apariencia: que el uso del prefijo sub es inadecuado, porque lo que hay, simplemente, es una contratación.

En nuestro criterio, la expresión contratista hace referencia, no a los contratos de trabajo, sino al vínculo entre dos empresas: una principal, que recibe los bienes o servicios, y otra accesoria o periférica que los produce o ejecuta. A su vez, subcontratista vendría a ser quien se vincula con un contratista para hacer parte de las tareas que éste tiene concertadas con la principal. Ambas figuras son frecuentes y comunes en el Perú y muchos otros países.

Contratistas y subcontratistas rinden un servicio especializado y hasta sofisticado: no se limitan a proveer personal ni a supervisar de modo general la prestación del servicio, sino que asumen responsabilidad por el resultado, para lo cual tienen que aportar dirección técnica, equipos y bienes materiales. Su retribución no se mide en función del número de trabajadores involucrados ni del monto de las retribuciones pagadas a

los mismos, sino en función de ese resultado. Naturalmente, el lucro derivará de la eficiencia y productividad que logre alcanzar en el desempeño de su cometido.

## **LA INTERMEDIACIÓN.**

Las empresas de intermediación o intermediarias o suministradoras actúan como prestamistas de mano de obra: contratan personal a fin de ponerlo a disposición

de una empresa que es la que recibe realmente los servicios. Salvo excepciones, por lo general no aportan tecnología ni equipamiento; sus ingresos consisten en el reembolso que la empresa principal hace de las remuneraciones abonadas, más otras prestaciones, beneficios y cargas fiscales y parafiscales; el ingreso lucrativo de dichas empresas está tarifado como un porcentaje de lo que ellas, a su vez, abonan a sus trabajadores y les es reembolsado por la empresa usuaria. Son calificadas, con clara connotación despectiva, como planillas o nóminas de alquiler o planillas biombo, como las denominó alguna vez Alfonso de los Heros, ya que la única función que cumplen es segregar a los trabajadores de la que debiera ser vinculación directa con el empresario que realmente recibe y utiliza sus servicios.

Esta gruesa caracterización debe, sin embargo, ser matizada en atención a lo siguiente: dentro del género empresa intermediaria podemos ubicar tres especies: (1) las del suministro de mano de obra temporal, a las que suele denominarse empresas de trabajo temporal ETT o de servicio temporario puro ; (2) las que realizan, con su personal pero en las instalaciones de la empresa principal, tareas permanentes de ésta pero que no se integran dentro de su proceso productivo principal, caso de la vigilancia y guardianía, la limpieza de oficinas, mantenimiento y similares, a las que apropiadamente la legislación peruana denomina empresas de servicios complementarios; y, (3) las de suministro de mano de obra permanente para el desempeño de tareas propias del giro o actividad de la empresa principal, calificadas por Ameglio como una forma de mercadeo de mano de obra o marchandage.

En las empresas de servicios temporales, es temporal la relación entre ambas empresas la usuaria del servicio y la que lo presta, pero también, y como derivación de ello, lo es también la relación con el trabajador, el cual muchas veces está ligado a su empresa por una modalidad sui generis de contrato de trabajo que podría ser denominada en espera.

Los servicios complementarios nomenclatura muy apropiada, introducido por la legislación peruana se refieren a tareas que, siendo comunes y ordinarias en la

empresa, no corresponden a su giro de producción, y se refieren a actividades tan específicas como la guardianía y seguridad, la limpieza, el mantenimiento, etc. A nadie escapa que todos éstos son aspectos indispensables para la operatividad de la empresa, la cual no puede, por obvias razones, prescindir de la seguridad física de las instalaciones, el control de los ingresos, la limpieza de las oficinas y lugares de trabajo, etc.; pero a nadie escapa, tampoco, que ninguna de esas tareas tiene que ver con los aspectos propiamente productivos. De allí que se acepte como necesaria la existencia de empresas especializadas, las cuales destacan a su propio personal para que ejecute las tareas, dentro de un híbrido de relación en el que pueden recibir instrucciones, tanto de la empleadora formal cuanto de quien recibe el servicio material.

## **VÍNCULOS JURÍDICOS Y RELACIONES FÁCTICAS.**

El outsourcing en su versión auténtica no genera problemas jurídicos, económicos ni sociales; se trata de empresas formalmente constituidas, con oficinas y talleres propios, que asumen a plenitud sus obligaciones y son empleadores directos de sus propios trabajadores. No hay entre éstos y la empresa central ningún tipo de relación y ni siquiera contacto físico, porque operan en lugares distintos y distantes.

El outsourcing es un fenómeno económico de organización descentralizada de la producción, y no un problema jurídico o laboral.

En los casos de subcontratación , bien examinado, el vínculo jurídico es de carácter doblemente bilateral o, si se quiere, hay dos vínculos no relacionados entre sí: por un lado, entre la empresa principal y el contratista se concreta en un contrato de naturaleza civil que puede ser de locación de servicios o de obra o simplemente de compra venta o suministro; por el otro lado, entre el contratista y sus trabajadores hay contratos de trabajo normales, con todos los elementos y características propios de los mismos. No hay, en cambio, ni directa ni indirectamente, lazos o relaciones de ningún tipo entre la empresa principal y los trabajadores.

Las relaciones entre las partes involucradas en los casos de intermediación, en cambio han sido calificadas como típicamente triangulares o trilaterales en la medida en que, de una u otra forma, y aunque jurídicamente ello sea negado, siempre existe algún tipo de contacto directo entre todas ellas. Así, desde la perspectiva estrictamente formal, hay como en la subcontratación dos tipos de contratos separados: el existente entre las dos empresas, la usuaria o principal y la de servicios, que es de índole civil o comercial, y los que entabla esta última con sus trabajadores, que es laboral. Sin embargo, por la circunstancia de que las labores se cumplen por lo normal en las instalaciones de la empresa usuaria y bajo control y supervisión de ésta, nace por sí sola una inocultable vinculación entre esta empresa y los trabajadores, que aunque en lo formal pertenecen a un tercero, materialmente están subordinados a ambas. De modo pues que, en el plano jurídico estricto, puede hablarse de bilateralidad, pero en el plano de la realidad hay una relación trilateral.

La relación triangular entre contratante (empresa usuaria), contratista (colocador, en este caso) y contratado, normalmente, no acaba en el acto de la colocación. El usuario compra además de la oportunidad del encuentro con el contratado la administración, por parte del contratista, de la relación laboral. El colocador se ubica en el medio de la relación, haciendo de suministrador de mano de obra frente al contratante y de empleador frente al trabajador. El colocador fija y paga las remuneraciones; paga las horas extraordinarias, las cotizaciones previsionales, las indemnizaciones por fin de contrato y el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades laborales.- El área de relación entre el contratante y el contratado es el de la actividad laboral material e intelectual, propiamente tal, fruto del quehacer concreto. Los trabajadores así contratados pasan a estar bajo dependencia y subordinación del contratante, quien se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista.

## **PRO Y CONTRAS DE LA INTERMEDIACIÓN.**

Las empresas acuden a estos mecanismos porque les confieren una flexibilidad desmesurada, puesto que cuando necesitan amortizar puestos de trabajo o simplemente prescindir de los servicios de uno o más trabajadores, en vez de afrontar las naturales restricciones de la ley laboral, simplemente actúan frente al intermediario, a quien trasladan el problema, desembarazándose de toda dificultad. Otro ángulo que muchas empresas aprovechan es la dificultad, virtual imposibilidad, de que los trabajadores se afilien a sindicatos, a nivel de empresa.

Más sistemáticamente, los argumentos a favor de la intermediación pueden ser expuestos del modo siguiente:

1.- Permiten una contratación rápida y eficaz, en especial cuando se trata de trabajadores eventuales o transitorios, evitándole a la empresa usuaria el engorro del reclutamiento y selección directos, dado que las empresas de trabajo temporal( ETT) o cuenta con una reserva pasiva de trabajadores previamente evaluados y calificados o;

2.- Facilitan el acceso al mercado de trabajo de ciertos sectores como jóvenes de escasa calificación, estudiantes, mujeres y, en general, demandantes del primer empleo;

3.-Aportan una cuota extrema de flexibilidad a la contratación, al transferirse de la empresa usuaria a la intermediaria los problemas derivados de la terminación de los contratos;

4.-Generan una competencia entre el personal de planta y el contratado, obligando a los primeros a elevar sus estándares al colocárseles un elemento cercano de fácil y objetiva comparación; se parte al respecto de la premisa de que el personal contratado, por su propia condición, procura mantener un nivel alto de rendimiento y productividad como mecanismo para conservar la vigencia o renovación de su contrato;

5.-Permiten reducir ciertos costos (aunque ello no siempre por vía legítima, al colocarse a los trabajadores contratados bajo un régimen desigual respecto del personal de planta);

6.- Contribuyen a la formalización del trabajo clandestino;

7.-Frente a estas evaluaciones positivas de la intermediación, las críticas de sus detractores son de una tremenda y casi incontrovertible contundencia: abren un espacio desmesurado para la flexibilidad de

contratación, ya que el trabajador carece en los hechos de toda estabilidad, no sólo en el servicio de la empresa usuaria, sino incluso respecto de su empleadora directa; provocan una aguda segmentación al interior de las empresas, donde se separa nítidamente al personal propio y al ajeno; esto, que en la generalidad de los casos se traduce en una condición desmejorada para el personal eventual, los coloca en posición de subtrabajadores frente al personal estable; aunque las legislaciones suelen determinar que las remuneraciones y beneficios se equiparen con los del personal común, tal hecho no siempre o quizás sólo rara vez se cumple, debido sobre todo a las dificultades de control e inspección; debilitan la afiliación sindical, en especial en países donde la organización se constituye, de modo generalizado, a nivel de establecimiento, y no de industria o rama; generan dificultades en la negociación colectiva, tales como que, por ejemplo, puedan celebrarse convenios que se aplican a las empresas de servicios como un sector autónomo, lo cual automáticamente las distingue de los trabajadores de la empresa usuaria, regidos por sus propios convenios; crean problemas prácticamente insolubles respecto de beneficios como el de participación en las utilidades, dado que, de asimilarse a los trabajadores temporales al personal de la empresa usuaria, se los estaría distinguiendo de los otros trabajadores del servicio, y si se los asimila a los de ésta, se los margina del centro productor de la utilidad, que es la empresa usuaria.

A estas graves y poderosas razones se suma otra de gran fuerza: el servicio contribuye poco o nada a la creación de riqueza. La empresa que es simplemente

prestamista o proveedora de mano de obra no cumple otra función que ésta, que es muy pobre; los trabajadores destacados, ellos sí contribuyen a generarla. Muy por el contrario, el servicio obtiene como lucro, por el solo hecho de poner a disposición al personal, un reembolso de sus gastos directos e indirectos, un porcentaje por concepto de gastos de administración y otro como lucro

o utilidad. En buena cuenta, no asume riesgo alguno, salvo el del eventual incumplimiento en los pagos por parte de la empresa usuaria. Por lo tanto, esta función parásita representa un agudo sobrecosto, cuyo peso cae, bien en la empresa usuaria (y por esa vía en el consumidor), bien en el trabajador prestado (que recibe menores salarios y prestaciones).

## **GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE INTERMEDIACIÓN.**

El problema crucial que genera la intermediación (y en algunos casos también la subcontratación) tiene que ver con la garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores.

No es regla absoluta, pero sí muy generalizada, que la empresa intermediaria sea de dimensión menos importante que la(s) empresa(s) a la(s) que provee sus servicios. Lo normal, de otro lado, es que las remuneraciones, beneficios, prestaciones, condiciones de trabajo y, en general, los elementos sustanciales de la relación laboral se enriquezcan y mejoren de acuerdo a la jerarquía, dimensión o importancia de la empresa; es decir, en palabras llanas: los trabajadores de las grandes empresas suelen disfrutar de mejores condiciones que los de empresas de menor volumen, como también y exponencialmente respecto de los de medianas, pequeñas y microempresas. Por otra parte, tampoco es regla absoluta pero sí constatación asidua el que las empresas de mayor volumen ofrezcan garantías superiores para el cobro de remuneraciones y beneficios en los casos de insolvencia. Dichas remuneraciones y beneficios disfrutan, como créditos frente al empleador, de primera prioridad o hiperprivilegio respecto de los otros acreedores; y están, además, respaldados con el conjunto de los activos del

negocio, los que, como es obvio, son más sólidos cuanto mayor es la envergadura de la compañía.

Por el contrario, las empresas de servicios, dada la índole de sus actividades, suelen tener escasos bienes en su patrimonio, y los que tienen son por lo común de reducido valor. Ello, debido a que su actividad se cumple a través del servicio personal de sus trabajadores en las instalaciones de la principal, y no con la utilización de equipos, maquinarias o enseres propios. En caso de insolvencia, los beneficios de sus trabajadores quedan desguarnecidos. Peor aún si, como sucede a veces, las empresas se esfuman y desaparecen sin dejar rastro, ya que muchas veces consisten apenas en una dirección domiciliaria, un teléfono y un libro de planillas.

Las medidas adoptadas por nuestras legislaciones frente a estos acuciantes problemas han sido:

1. La homologación o isonomía de las remuneraciones de los trabajadores en misión o destacados en relación con los de la empresa principal.
2. La exigencia de garantías especiales que el servicio debe otorgar como cobertura de sus obligaciones, tipo aval de sus accionistas o propietarios, o fianza bancaria.
3. La solidaridad entre las dos empresas - usuaria e intermediaria - respecto de los derechos de los trabajadores.

### **SOLIDARIDAD – SUBSIDIARIEDAD.**

La solidaridad entre el usuario principal y la empresa intermediaria respecto de los derechos del personal destacado o en misión es una regla justiciera respecto de los trabajadores, al sustraerlos al área de la desaparición de la empleadora formal, dado que, por hipótesis, la principal tiene mayores recursos. Sin embargo, puede generar inequidad si esta última pudiera demostrar que, en su momento,

transfirió a la intermediaria los fondos necesarios para cubrir tales obligaciones, los que podrían haber sido utilizados de manera desaprensiva o incluso fraudulenta.

### **2.2.2.- FUNDAMENTACION LEGAL**

Las principales fuentes de consulta para esta propuesta serán las versiones de trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad sin relación de dependencia que laboran en el cantón Marcelino Maridueña, además de las fuentes de derecho laboral, mandato constituyente # 8 y la Constitución de la República

**Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia.**-Nuestro régimen constitucional no lo tiene país alguno de la región, el de derechos tampoco, y el de justicia lo apreciamos en la Constitución de Venezuela.

Vamos a analizar en este ensayo estos tres elementos, a la luz de la doctrina y también de la comparación, en lo que sea posible, con las constituciones del área andina. En primer lugar, abordaremos el tema del Estado constitucional; en segundo lugar, el Estado de justicia; y, finalmente, el Estado de derechos. En este último, explicaremos la racionalidad del elemento desde dos perspectivas: la pluralidad jurídica y los derechos.

#### **El Estado constitucional**

En una división fácil y hasta reduccionista, podríamos afirmar que hay tres modelos de estado: (a) el estado absoluto, (b) el estado de derecho o estado legal de derecho, (c) el estado constitucional de derecho.

**a)** El estado absoluto: la autoridad (monarca, rey, emperador, inca) determina las normas y la estructura del poder. El poder se encuentra concentrado en una

persona o en una clase política. La autoridad emite las normas, administra el Estado y la justicia. Las personas son vasallas o súbditas.

El Estado no tiene más límites que los que se impone a sí mismo y las personas no tienen derechos sino, a lo sumo, privilegios. En el estado absoluto no hay procedimientos para hacer la ley ni tampoco para aplicarla de forma que evite la discrecionalidad y la arbitrariedad.

**b)** El estado de derecho: la ley determina la autoridad y la estructura de poder. Este sistema, en apariencia, es menos autoritario y más democrático que el anterior. El poder se divide en teoría en tres: el poder legislativo, el poder judicial y el poder ejecutivo. Sin embargo, en la práctica, el poder se encuentra concentrado en una clase política que es la que conforma el parlamento. Recordemos que el estado de derecho es la síntesis de una pugna de poderes entre quienes ejercían el poder económico (burguesía) y el político (aristocracia). El modelo que triunfa es el burgués, aunque la historia demuestra que durante mucho tiempo el modelo fue simplemente teórico y poco implementado.

**c)** El Estado constitucional: la constitución determina el contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura de poder. La constitución es material, orgánica y procedimental. Material porque tiene derechos que serán protegidos con particular importancia que, a su vez, serán el fin del Estado; orgánica porque determina los órganos que forman parte del Estado y que son los llamados a garantizar los derechos; procedimental porque se establecen mecanismos de participación que procuran que los debates públicos sean informados y reglados, tanto para la toma de decisiones como para la elaboración de normas jurídicas.

## **El Estado de justicia**

La justicia es un término polisémico; tiene tantos significados cuantas aplicaciones se puedan imaginar. Se puede decir, por ejemplo, que un sistema social es injusto, que un trato humano es injusto, que una expresión es injusta, que una sentencia es injusta y hasta que la vida misma es injusta. La teoría de la justicia, parte de la filosofía del derecho, tiene la tarea de distinguir todas las aplicaciones del término justicia. A nosotros, para intentar clarificar el término, nos interesa cuando la justicia se puede predicar del Estado y del derecho.

Finalmente, al aplicar el derecho, el resultado debe ser la realización de la justicia. Una regla es parte del sistema jurídico y el sistema no puede arrojar resultados injustos. Si se presenta el caso en el que una regla no es coherente con el principio, quien tiene autoridad para aplicar la regla debe buscar otra regla; si no existe la regla, entonces debe crearla. Si la regla es conforme con el principio, pero arroja un resultado injusto, se debe buscar otra regla y otro principio.

En otras palabras, una norma y un sistema jurídico debe contener tres elementos para su cabal comprensión: descriptivo, que es el único que ha sido considerado por la ciencia jurídica tradicional (la regla o enunciado lingüístico), descriptivo (los principios y, entre ellos, los derechos humanos), y valorativo o axiológico (la justicia). Sin uno de estos tres elementos, el análisis constitucional del derecho sería incompleto e inconveniente. Se funden tres planos del análisis, el legal, el constitucional y el filosófico moral, todos en conjunto para que la norma jurídica tenga impacto en la realidad (eficacia del derecho).

## **MANDATO CONSTITUYENTE No. 8**

**Art. 1.-** Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

**Art. 2.-** Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la Jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

**Art. 3.-** Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

**Art. 4.-** En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio. Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

**Art. 5.-** En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional. Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración

que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

**Art. 6.-** Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una

declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia. La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las 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 de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

**Art. 7.-** Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

### **2.3. MARCO TEORICO INSTITUCIONAL**

El tema propuesto **“LA RELACION DE DEPENDENCIA DIRECTA Y BILATERAL DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA COMO PROPUESTA DE CAMBIO Y DE DESARROLLO SOCIAL DE ACUERDO AL CONTENIDO DEL MANDATO CONSTITUYENTE # 8 EN MATERIA LABORAL”** , sin lugar a dudas es un tema de mucha importancia y necesario de que el Ecuador a través de sus instituciones, encargadas de administrar justicia

en los temas concernientes al trabajo, tiene en el Ministerio de Relaciones laborales, con el Ministerio del Interior y con los Organismos de Administración y de Control a fines. Que la relación de dependencia se constituya como un marco de referencia institucional con la cual el estado a través de estas instituciones exprese su política de orientación social.

#### **POLITICAS DE ESTADO PARA QUE SUS MINISTERIOS REGULEN LA RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL.**

**EI MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.-** Organismo encargado de crear políticas laborales incluyentes y que además debe ser representante del gobierno que vigile el cumplimiento de toda la normativa legal existente privilegiando siempre en sus tomas de decisiones a la parte más débil de la relación laboral y que somos los trabajadores. Creando espacios de inclusión desarrollo, justicia y progreso en la clase trabajadora y su familia.

**MINISTERIO DEL INTERIOR.-** Tiene como finalidad principal garantizar la gobernabilidad democrática en el territorio nacional, para asegurar el buen vivir,

en el marco del respeto a los derechos humanos, la seguridad ciudadana, paz social, diálogo y concertación, participación ciudadana y transparencia, en coordinación con las demás funciones del Estado para que los preceptos constitucionales que amparan y protegen a los trabajadores como parte importante de la sociedad, no se queden en enunciados si no que se conviertan en una realidad.

Fortalecer el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales ratificados por el país; en el marco de un nuevo modelo social de derechos, en procura de evitar la discriminación de las personas, garantizando que la impunidad, la corrupción, el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionaran de acuerdo a la ley.

## **2.4.- PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS:**

Esta investigación se fundamenta en las siguientes hipótesis: **hipótesis: general y específicas**

### **2.4.1.-- HIPÓTESIS GENERAL**

- ❖ Incluir a las garantías y derechos laborales establecidos en la constitución y en el código del trabajo, permitiendo la incorporación a la relación de dependencia patronal, directa y bilateral a los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y de seguridad del cantón Marcelino Maridueña.

### **2.4.2.-- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- ❖ Mejoramiento de las relaciones obrero – patronales.
- ❖ Incremento de la competitividad y productividad empresarial.

- ❖ Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- ❖ Incremento de beneficios económicos y sociales del estado, empleadores y trabajadores.

## **2.5.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:**

### **2.5.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE**

Exigir el cumplimiento de los conceptos de inclusión social de la Constitución de la Republica, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de servicios complementarios de seguridad y guardianía, a través de de una reforma al Mandato Constituyente # 8, que permita obligar la celebración de contratos de trabajo con relación de dependencia directa y bilateral.

### **2.5.2.- VARIABLES DEPENDIENTES**

- ❖ Institucionalizar la normativa para obligar a los empleadores a la celebración de Contratos de trabajo con relación de dependencia directa y bilateral con los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad del Cantón Marcelino Maridueña.
- ❖ Sancionar tanto a empleadores y autoridades del Ministerio de relaciones laborales, que conspiren a que los trabajadores tengan el acceso a la Contratación Colectiva y por lo tanto a los beneficios que se derivan de la misma.

## **2.6.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS.**

**Relación de dependencia.-** Es cuando se realiza un trabajo, por parte de uno o varios trabajadores para un empleador, en actividades propias de las empresas.

**Cambio social:** Variación en la constitución de una sociedad

**Relación Laboral.-** Se define así al vínculo legal entre el empleador y el trabajador generalmente establecido a través de un contrato de trabajo.

**Relación de Trabajo.** Caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo "relación", ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.

**Derecho laboral.-** Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. (También llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*)

**Mandato.** Contrato consensual por el que una de las partes confía su representación personal, o la gestión o desempeño de uno o más negocios a la otra que lo tenía a su cargo

**Servicios Complementarios.** Los servicios complementarios fueron creados para dar apoyo, promover seguridad y estabilidad al sistema aplicando nuevas técnicas de control, operación y de mejor calidad.

**Tercerización-**Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos

financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación

**Intermediación Laboral.** La intermediación laboral es aquella figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera empresa. Así, involucra a tres agentes: una tercera empresa, la empresa usuaria y a los trabajadores mediante los cuales se brinda el servicio de intermediación laboral.

**Reglamentos.** Disposición complementaria o supletoria de la ley, dictada aquella por el Poder Ejecutivo, sin intervención del legislativo y con ordenamiento de detalles, más expuestos a variaciones con el paso del tiempo.

**Acuerdo o convenio internacional.-** Se realizan con la finalidad de producir efectos jurídicos, establecer "compromisos de honor", "acuerdos convencionales" y surgen cuando se unen las opiniones o puntos de vista de sujetos de orden jurídico internacional, sobre cuestiones o problemas que surgen en sus relaciones comprometiéndose recíprocamente, a cumplir las obligaciones y respetar los [derechos](#) contenidos en un instrumento escrito o establecidos verbalmente.

**Asociación.-** Es el conjunto de personas que de manera libre y voluntaria deciden unirse para realizar una o varias actividades, en lo relacionado a los trabajadores estos deciden asociarse para plantear a su empleador mejoras que logren incrementar sus niveles de vida, en aspectos como los de salud, vivienda, comisariato, económicos y en la participación de programas de capacitación.

**Comité de empresa.-** Es un conjunto de personas que con arreglo a las leyes o reglas de una organización, institución o entidad tienen establecidas determinadas competencias.

**Constitución.-** Cuerpo de normas jurídicas fundamentales del estado, relativa a la institución, organización, competencia y funcionamiento de las autoridades públicas, a los deberes, derechos y garantías de los individuos y el aseguramiento del orden jurídico por ella establecido. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado y busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades.

**Contrato.-** Un contrato, es un acuerdo de voluntades que genera "derechos y obligaciones relativos", es decir, sólo para las partes contratantes y sus causahabientes.

**Contrato de trabajo:** Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Convención Internacional:** declaración de voluntad entre dos o más nacionales soberanas, para la ejecución de un plan u obra de interés mutuo.

**Igualdad de trato entre trabajadores:** Consiste en las mismas posibilidades tanto para extranjeros como para nacionales, también se refleja en la libre contratación de trabajadores sindicados. La igualdad laboral se esfuerza por borrar, en el aspecto retributivo, los distinguos entre la actividad masculina y femenina. A esa tendencia corresponde, a nivel internacional nada menos, el principio inserto en el Tratado de Versalles y que se sintetiza así: "A igual trabajo, igual salario

**Imperativo:** Que impera, manda, ordena u obliga. La expresión "orden imperativa", frecuente sobre todo en la milicia, resulta redundante; ya

que todos los mandatos de los superiores, y relativos al servicio, resultan de inexcusable cumplimiento; salvo que a la expresión se le atribuya el matiz de riguroso castigo en caso de desobediencia o de aspereza al formular la orden.

**Encuesta.-** Es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

**Hipótesis.-** es una proposición aceptable que ha sido formulada a través de la recolección de información y datos, aunque no esté confirmada sirve para responder de forma tentativa a un problema con base científica

**Proyecto.-** Un proyecto es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas; la razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definido. La gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto.

**Reforma Constitucional.** Cada una de las enmiendas introducidas en una Constitución. Movimiento tendiente a variar el texto fundamental. Procedimiento fijado en cada Constitución para modificarla.**Sindicato.-** Es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al

centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

**Tratados Internacionales.-** Es el instrumento privilegiado e inherente de las relaciones internacionales. Suponen frente a la costumbre un factor de [seguridad](#). Las obligaciones se expresan por las partes de una forma muy precisa. Otra ventaja de los tratados es que sus normas se elaboran con más rapidez que las consuetudinarias aunque éstas cristalizan con más rapidez.

**Variables.-** Son características de la realidad que puedan ser determinadas por observación y, lo más importante, que puedan mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra, de una persona a otra, o de un país a otro (edad, ingresos, número de habitantes, etc.)

## CAPITULO III

### 3. LA METODOLOGIA.

#### 3.1.- METODOLOGIA EMPLEADA.

En la constitución y en el mandato # 8 trata de la eliminación de la precarización laboral como políticas del estado y además se promueve el pago de los salarios justos e incorporación de beneficios a los trabajadores de servicios complementarios que laboran para las compañías de Guardianía y Seguridad en el Cantón Marcelino Maridueña, por lo tanto de esta investigación realizada propongo desarrollar el tema: **“LA RELACION DE DEPENDENCIA DIRECTA Y BILATERAL DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA COMO PROPUESTA DE CAMBIO Y DESARROLLO SOCIAL DE ACUERDO AL CONTENIDO DEL MANDATO CONSTITUYENTE # 8 EN MATERIA LABORAL.”**

Se utiliza el método deductivo, que nos permitió tener un acercamiento directo con los compañeros guardias privados, quienes a través de la conversa direccionada nos dieron valiosa información que es con la cual sustento mi tema.

El método utilizado me ha permitido fundamentar objetiva y científicamente esta investigación, y que por medio de ellos hemos podido construir y proponer una reforma al mandato constituyente # 8, que permita incluir a la relación de

dependencia directa y bilateral a los trabajadores de las compañías de servicio complementario de guardianía y seguridad.

A su vez el análisis histórico y la técnica de la medición nos provee mejor procesamiento de información que se confirma con el instrumento de la entrevista que con todos ellos hemos procesado adecuadamente la información que ha provocado nuestra investigación y resultado de la propuesta.

### **3.2.- NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Para realizar este proyecto podemos decir que nuestra investigación es de tipo documental porque vamos a analizar la información ya escrita o existente sobre el tema. También es descriptiva porque necesitamos reconocer todos los beneficios y necesidades que tienen los trabajadores a quienes encuestaremos. Podremos correlacionar los datos que tenemos con sus necesidades ya que podemos medir la relación que tendrán las variedades que se involucraran en nuestro proyecto.

Será explicativa porque nos ayudara a analizar el porqué de las razones que se nos presentaran en la evolución de nuestro proyecto. La consideramos transaccional debido a que solo recogemos información de nuestra población una sola vez en al tiempo.

### **3.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **POBLACION**

Para el desarrollo de la presente investigación he seleccionado como población un universo de 500 trabajadores que laboran como guardias de seguridad para las empresas privadas del Cantón Marcelino Maridueña.

Con la aplicación de la formula estadística este estudio nos dio una muestra de 10 trabajadores en el cantón Marcelino Maridueña.

## MUESTRA

Para establecer la relación entre trabajadores con relación de dependencia y los trabajadores sin relación de dependencia que no se benefician de la misma, hemos empleado el método de la encuesta que hemos formulado a los guardias de seguridad que laboran en el cantón Marcelino Maridueña. La fórmula empleada para determinar el número de la muestra fue la fórmula científica estadística.

POBLACIÓN	MUESTRA
Trabajadores de guardianía y Seguridad con Relación de Dependencia directa y bilateral	0
Trabajadores de guardianía y seguridad sin Relación de Dependencia directa y bilateral	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

**POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.-** La fórmula empleada, por ser la población finita, es decir conocida con certeza, es la siguiente:

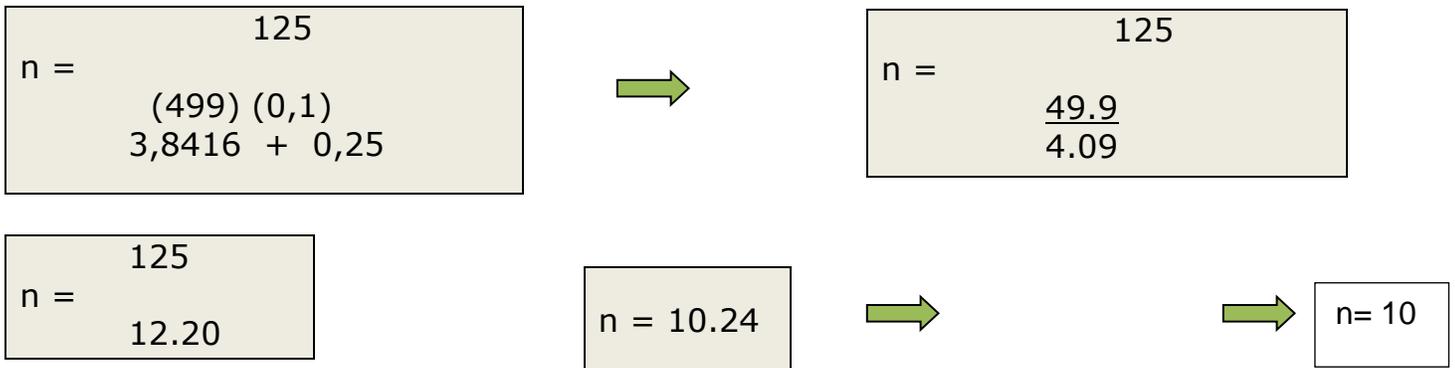
$$n = \frac{N p q}{Z^2 + p \times q} (N - 1) E^2$$

**En donde:**

<p><b>N</b> = Población  <b>n</b> = muestra  <b>p</b> = posibilidad de que ocurra un evento; <math>p = 0,5\%</math></p>	<p><b>q</b> = posibilidad de que no ocurra un evento; <math>q = 0,5\%</math>  <b>E</b> = Error (5%); <math>E = 5/100</math>; <math>E = 0,05</math>  <b>Z</b> = Nivel de confianza, que será el 95%; <math>Z = 95/100</math>; <math>Z = 1,96</math></p>
---	--

Por consiguiente:

$$n = \frac{300 \times 0,5 \times 0,5}{(1,96)^2 + 0,25} (500 - 1) (0,05)^2$$



### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS: ENTREVISTAS, ENCUESTAS, ETC.

**La observación** es la técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación. Existen dos clases de observación: La Observación no científica, y la observación científica.

Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar) Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar). Determinar la forma con que se van a registrar los datos. Observar cuidadosa y críticamente. Registrar los datos observados Analizar e interpretar los datos. Elaborar conclusiones. Elaborar el informe de observación.

**Clases de observación.** Directa y la Indirecta, Observación participante y no participante, Observación estructurada y no estructurada.- Observación de Campo y de Laboratorio.- Observación Individual y de Equipo

**La entrevista** es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador; investigador; y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir.

**La encuesta** es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

**Clasificación de acuerdo con su forma:** 1. Preguntas abiertas 2. Preguntas cerradas 1. Preguntas dicotómicas 2. Preguntas de selección múltiple 1. En abanico 2. De estimación 2. Clasificación de acuerdo con el fondo: 1. Preguntas de hecho 2. Preguntas de acción 3. Preguntas de intención 4. Preguntas de opinión 5. Preguntas índices o preguntas test .

**El fichaje** es una técnica auxiliar de todas las demás técnicas empleada en investigación científica; consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales, debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación por lo cual constituye un valioso auxiliar en esa tarea, al ahorrar mucho tiempo, espacio y dinero.

Para la realización de estos resultados he decidido implementar la técnica de encuestas en el cual se aplicaría un cuestionario de 8 preguntas cerradas. Implementando estas encuestas y analizando sus resultados podríamos determinar con absoluta precisión la necesidad de incorporar a la relación de dependencia directa y bilateral a los trabajadores de seguridad y guardianía que prestan sus servicios en las diferentes empresas del Cantón Marcelino Maridueña.

Una vez realizadas las entrevistas a los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad que prestan sus servicios lícitos y profesionales para las empresas del Cantón Marcelino Maridueña, podemos determinar que el 90% de estos trabajadores no están conformes con la forma de contratación, ya que se los excluye de los beneficios y garantías que gozan los demás trabajadores que tienen relación de dependencia y para la cual le formulamos las siguientes preguntas.

Una vez formulado las preguntas a los trabajadores de las compañías de servicios complementarios de seguridad y guardianía del cantón Marcelino Maridueña llego a la conclusión de que no tienen relación de dependencia directa y bilateral con las empresas para las cuales laboran, que es cerca del 100% de ellos.

### **3.5.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:**

**Trabajadores con relación de dependencia laboral.-** DEL INGENIO SAN CARLOS, PAPELERA NACIONAL, SODERAL, BANCO DEL PACIFICO, BANCO DE GUAYAQUIL, BANCO BOLIVARIANO, colaboraron con información sobre el número de personal, clases de contratos, tiempo de duración, sueldos, salarios.

**Trabajadores que no tienen relación de dependencia** con las empresas a quienes prestan servicios de guardianía y seguridad. De los 10 encuestados, 8 trabajadores, se mostraron temerosos de dar información, lo cual nos obligo a conversar con ellos en su domicilio y en los campos deportivos en sus momentos libres.

### **3.6.-SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO**

Los recursos para movilizarme los recibí del Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio San Carlos. Tuve que realizar un arduo trabajo, tanto en el día como en la noche, para poder familiarizarme con los horarios de trabajo, con las condiciones y trato que reciben estos trabajadores.

Los compañeros trabajadores que brindan seguridad y guardianía en las empresas privadas del cantón Marcelino Maridueña, vencieron su temor natural a ser despedidos o marginados en sus puestos de trabajo.

La mayoría desconoce de los beneficios y garantías establecidas en la Constitución de la republica, leyes y reglamentos laborales y convenios y tratados internacionales, por lo cual no saben cuánto deben ganar, no tienen un horario de trabajo definido, no les pagan horas extraordinarias y/ o suplementarias ni le reconocen los recargos de ley cuando laboran días festivos o sábados y/ o domingos.

Las técnicas empleadas se limitaron a preguntas muy específicas sobre beneficios, garantías y derechos, es decir se utilizo la encuesta estructurada.

#### **¿Desearía usted pertenecer a la empresa como trabajador directo?**

Para poder realizar esta pregunta hubo necesidad de explicar al trabajador cuales son los beneficios que tienen los trabajadores con relación de dependencia, entre los que tenemos, atención gratuita en el hospital San Carlos para su esposa y sus hijos hasta los 24 años de edad, educación gratuita para sus hijos hasta que terminan el bachillerato.-Despues de esta explicación, de los 10 trabajadores entrevistados, 8 respondieron que quieren ser trabajadores directos con relación de dependencia para las empresas que prestas sus servicios y 2 están conformes con su actual situación laboral.

### **¿Le dan la capacitación necesaria para realizar su trabajo?**

El trabajador se mostro preocupado y temeroso para dar la respuesta a esta pregunta porque pensaba que estaba realizando una encuesta para el gobierno o para la empresa y considere necesario manifestarle al trabajador que estoy realizando mi tesis previo a la obtención de mi título de abogado de la república, en ese momento el trabajador se sintió más tranquilo y me dijo que la capacitación que reciben de parte de las empresas en las que prestan sus servicios es muy buena ,es así que de los 10 encuestados 9 manifestaron que si reciben capacitación y solo 1 que no.

### **¿Considera usted que está seguro en su trabajo?**

Los trabajadores encuestados manifiestan que a pesar de tener mucha capacitación, los índices de inseguridad en el país son terribles, y Marcelino Maridueña no es la excepción por lo que consideran necesario se les brinde todos los equipos de protección, medios de comunicación con la tecnología adecuada para realizar su trabajo con efectividad y sin temor.

Una vez formulado las preguntas a los trabajadores de las compañías de servicios complementarios de seguridad y guardianía del cantón Marcelino Maridueña llego a la conclusión de que no tienen relación de dependencia directa y bilateral con las empresas para las cuales laboran, que es cerca del 100% de ellos.

De los 10 encuestados, 8 trabajadores, se mostraron temerosos de dar información, lo cual nos obligo a conversar con ellos en su domicilio y en los campos deportivos en sus momentos libres. Las técnicas que se emplearon para realizar estas preguntas cerradas fueron muy específicas sobre beneficios, garantías y derechos, es decir se utilizo la encuesta estructurada.

## CAPITULO IV

### 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS:

1.- ¿ESTA USTED CONFORME CON EL TRATO QUE LE DA SU JEFE?

SI  NO  DESCONOCE

2.- ¿CONSIDERA USTED QUE ESTA SEGURO EN SU TRABAJO?

SI  NO  DESCONOCE

3.- ¿LE DAN LA CAPACITACION NECESARIA PARA REALIZAR SU TRABAJO?

SI  NO  DESCONOCE

4.- ¿CREE USTED QUE LE PAGAN LAS UTILIDADES JUSTAS?

SI  NO  DESCONOCE

5.- ¿DESEARIA USTED PERTENECER A LA EMPRESA COMO TRABAJADOR DIRECTO?

SI  NO  DESCONOCE

**6.- ¿QUISIERA USTED PERTENECER A UN SINDICATO O AL COMITÉ DE EMPRESA?**

SI  NO  DESCONOCE

**7.- ¿LE GUSTARIA BENEFICIARSE DEL CONTRATO COLECTIVO?**

SI  NO  DESCONOCE

**8.- ¿QUISIERA SER UN TRABAJADOR ESTABLE PERMANENTE EN LA EMPRESA QUE LABORA?**

SI  NO  DESCONOCE

**4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

Una vez formulado el banco de preguntas a los trabajadores de las compañías de servicios complementarios de seguridad y guardianía del cantón Marcelino Maridueña se llego a la conclusión de que no tenían relación de dependencia directa y bilateral con las empresas para las cuales laboran cerca del 100% de ellos debido a los siguientes factores:

- ❖ Desconocimiento del lo que significa relación de dependencia directa y bilateral.
- ❖ Desconocen del contenido y beneficios del código del trabajo.
- ❖ No existen las visitas de los inspectores del trabajo del Ministerio de relaciones laborales a las empresas.
- ❖ Temor de los trabajadores por perder sus puestos de trabajo.

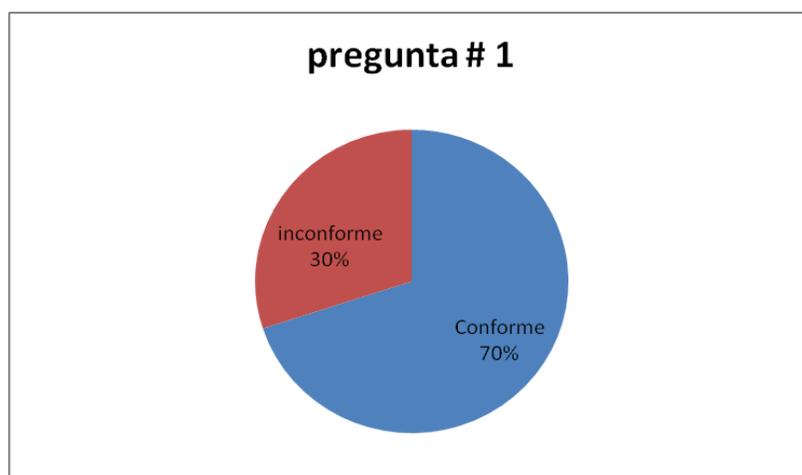
Como podemos apreciar hay un marcado interés por parte de los trabajadores de guardianía y seguridad que laboran en las empresas del Cantón, por poder gozar de los derechos que les ofrece la relación de dependencia, entre ellos de percibir estímulos económicos como las utilidades, subsidios, viáticos, etc., y beneficios sociales, como, educación, y vivienda, salud, transporte, comisariato, etc. Pero fundamentalmente aspiran a beneficiarse de la estabilidad laboral permanente.

### 4.3. PRESENTACION, ANALISIS DE DATOS

#### ENTREVISTA A 10 TRABAJADORES DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LAS EMPRESAS DEL CANTON MACELINO MARIDUEÑA

##### 1.- ¿ESTA CONFORME CON EL TRATO QUE LE DA SU JEFE?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	3	30%
<b>NO</b>	7	70%
<b>DESCONOCE</b>	0	0%
<b>Total</b>	10	100%



**Cuadro # 1**

## Análisis

Una vez formulada la pregunta el 70% de los trabajadores encuestados respondió que no, el 30% que si, por lo cual como producto de este análisis tenemos que la mayoría no está de acuerdo con el trato de los jefes.

### 2.- ¿CONSIDERA USTED QUE ESTA SEGURO EN SU TRABAJO?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	2	20%
<b>NO</b>	8	80%
<b>DESCONOCE</b>	0	0%
<b>Total</b>	10	100%



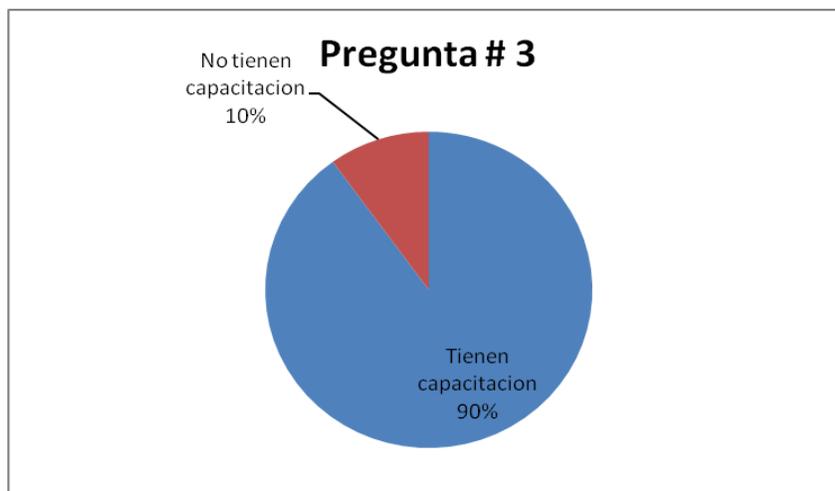
**Cuadro # 2**

## Análisis

2 de los trabajadores encuestados manifestaron que si creen que están seguros en su puesto de trabajo, y 8 manifestaron que en cualquier momento pueden ser despedidos.

### 3-¿LE DAN LA CAPACITACION NECESARIA PARA REALIZAR SU TRABAJO?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	9	90%
<b>NO</b>	1	10%
<b>DESCONOCE</b>	0	0%
<b>Total</b>	10	100%



**Cuadro # 3**

## Análisis

Como resultado de esta pregunta 9 trabajadores que equivalen al 90% de la muestra, manifiestan que si reciben capacitación, y 1 dice que no los capacitan

### 4.- ¿CREE USTED QUE LE PAGAN LAS UTILIDADES JUSTAS?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	3	30%
<b>NO</b>	6	60%
<b>DESCONOCE</b>	1	10%
<b>Total</b>	10	100%



**Cuadro # 4**

## Análisis

Aquí se demuestra que el 30% de los trabajadores encuestados respondieron afirmativamente a que el pago de sus utilidades son los correctos, y el 60% manifiestan que no están conformes con el pago, y el 10% expresa su desconocimiento.

### 5.- ¿DESEARIA USTED PERTENECER A LA EMPRESAS COMO TRABAJADOR DIRECTO?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	8	80%
<b>NO</b>	2	20%
<b>DESCONOCE</b>	0	0%
<b>Total</b>	10	100%



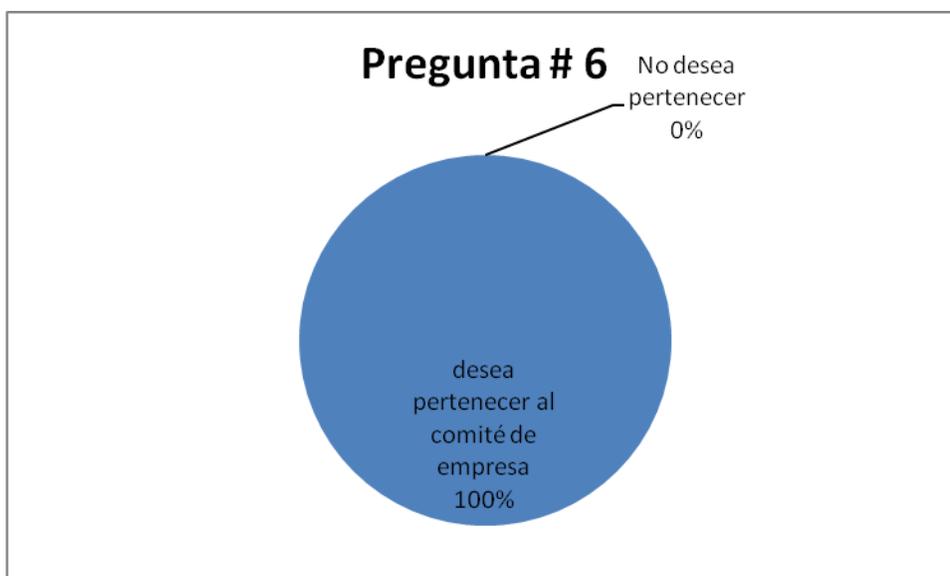
**Cuadro # 5**

## Análisis

El 80% de los trabajadores encuestados que para el universo de nuestra prueba son 8, contestaron que si desean ser trabajadores directos con relación de dependencia, y el 20% contestaron que no.

### 6.- ¿QUISIERA USTED PERTENECER A UN SINDICATO O COMITÉ DE EMPRESA?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	10	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>DESCONOCE</b>	0	0%
<b>Total</b>	10	100%



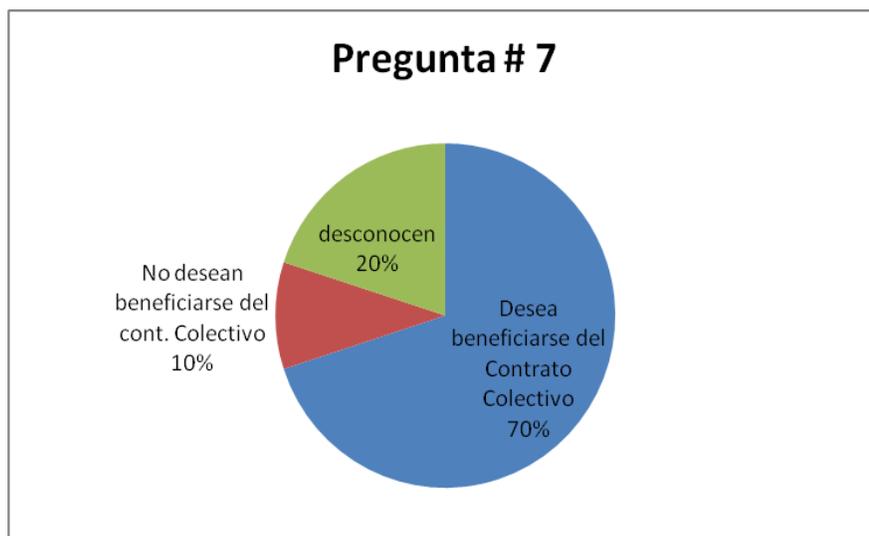
**Cuadro # 6**

## Análisis

De los trabajadores encuestados, es decir los 10 que constituyen el 100% desean pertenecer al comité de empresa o algún sindicato de trabajadores.

### 7.- ¿LE GUSTARIA BENEFICIARSE DEL CONTRATO COLECTIVO?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
<b>SI</b>	7	70%
<b>NO</b>	1	10%
<b>DESCONOCE</b>	2	20%
<b>Total</b>	10	100%



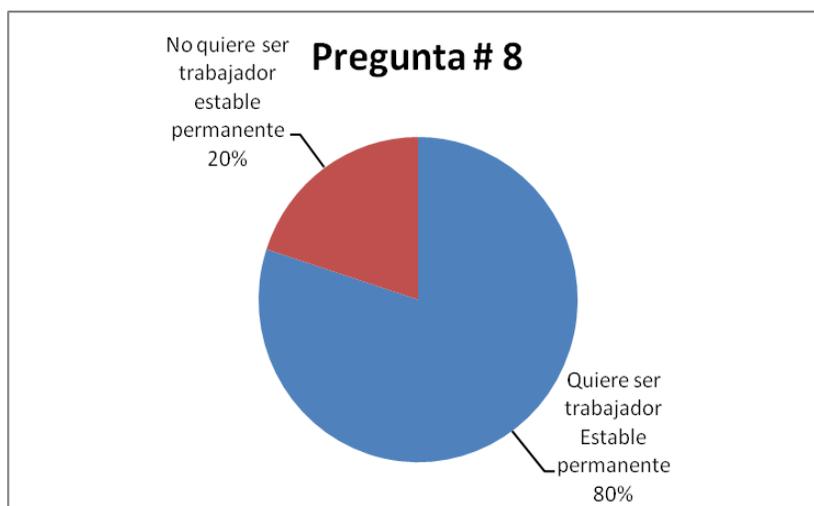
**Cuadro # 7**

## Análisis

7 trabajadores encuestados que representan el 70% dicen que si desean beneficiarse del contrato colectivo, el 20% de los trabajadores desconocen que es contrato colectivo, y el 10% expresaron que no desean el contrato colectivo

**8.- ¿QUISIERA SER UN TRABAJADOR ESTABLE PERMANENTE EN LA EMPRESA QUE LABORA?**

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	8	80%
<b>NO</b>	2	20%
<b>DESCONOCE</b>	0	0%
<b>Total</b>	10	100%



**Cuadro # 8**

**Análisis**

El 80% de los encuestados que son 8, si desean ser trabajadores estables permanentes y el 20% que son 2 trabajadores no desean ser estables permanentes en las empresas que prestan sus servicios lícitos y personales.

## TABULACION DE DATOS

a) Encuesta aplicada a 10 trabajadores que laboran para las compañías de Servicios Complementarios de guardianía y seguridad del Cantón Marcelino Maridueña, :

<b>Respuestas</b> →	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>	<b>Desconoce</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>Preguntas</b> ↓ <b>#</b>								
1	3	30	7	70	0	0	10	100
2	2	20	8	80	0	0	10	100
3	9	90	1	10	0	0	10	100
4	3	30	6	60	1	10	10	100
5	8	80	2	20	0	0	10	100
6	10	100	0	0	0	0	10	100
7	7	70	1	10	2	20	10	100
8	8	80	2	20	0	0	10	100
<b>TOTAL</b>							<b>10</b>	<b>100</b>

## 4.4 INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

Para la ejecución del presente proyecto de investigación base las técnicas para la observación y recolección de resultados, considerando los factores importantes que detallo a continuación.

Se llego a la conclusión de que no tenían relación de dependencia directa y bilateral con las empresas para las cuales laboran cerca del 100% de ellos debido a los siguientes factores:

- ❖ Desconocimiento del lo que significa relación de dependencia directa y bilateral.
- ❖ Desconocen del contenido y beneficios del código del trabajo.

- ❖ No existen las visitas de los inspectores del trabajo del Ministerio de relaciones laborales a las empresas.
- ❖ Temor de los trabajadores por perder sus puestos de trabajo.

## **CAPITULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

Después de realizar todas las situaciones de operatividad y de las investigaciones de campo realizadas a los trabajadores de las compañías de servicios complementarios, que prestan sus servicios como guardias de seguridad, pudimos apreciar que existe un trato despótico por parte de los empleadores que tratan a estos trabajadores de una manera injusta.

Lo que más me preocupo es el alto grado de desconocimiento sobre las leyes tanto constitucionales como del código del trabajo, lo que los deja en la más completa indefensión.

Por lo expuesto concluyo que ha existido una ausencia total sobre la transmisión de los conocimientos sobre las garantías, derechos y obligaciones de los trabajadores.

Lo que constituye que mi propuesta de reforma al mandato constituyente #8, para que se elimine del mismo a los trabajadores de guardianía y seguridad que pertenecen a las compañías de servicios complementarios, permitiéndoles integrarse como trabajadores directos que gocen de la relación de dependencia directa y bilateral con las empresas para las que prestan sus importantes servicios de trabajo.

## **5.2.- RECOMENDACIONES**

Una vez que se implemente a través de una de las instituciones más representativas del Estado, como es la Asamblea Nacional el de promulgar la Ley Reformatoria al Mandato # 8 y Código del trabajo en la que se incorpore a los trabajadores de Servicios complementario de Guardianía y seguridad a la relación de dependencia directa y bilateral en las empresas donde laboran y a la inclusión por medio de este instrumento legal de los trabajadores a un trabajo decente, a una vida digna y ser parte del desarrollo nacional.

Es necesaria también la intervención del Ministerio de relaciones laborales, para que a través de los inspectores del trabajo, se verifique la total implementación de esta reforma laboral.

Las centrales sindicales y el FUT deben emprender una verdadera campaña de difusión de los contenidos legales que amparan a los trabajadores y su familia, y de actuar como vigilantes del cumplimiento de esta reforma.

La propuesta que estoy presentando consiste en reformar el Mandato Constituyente # 8 en su artículo 2 en el que se excluya a los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad, con lo cual se les brindará la oportunidad de gozar de los mismos beneficios y garantías que tienen los demás trabajadores con relación de dependencia directa y bilateral

## **CAPÍTULO VI**

## **6.- PROPUESTA**

### **6.1. TITULO DE LA PROPUESTA**

**PROYECTO DE REFORMA AL MANDATO CONSTITUYENTE # 8 QUE PERMITA INCLUIR A LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE GUARDIANIA Y SEGURIDAD DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA A LOS BENEFICIOS DE LA RELACION DE DEPENDENCIA DIRECTA Y BILATERAL.**

### **6.2. JUSTIFICACIÓN**

Este proyecto nos permite dar solución a los múltiples problemas de los trabajadores de Servicios Complementarios de Guardianía y Seguridad del Cantón Marcelino Maridueña quienes son excluidos de los beneficios de la relación de dependencia directa y bilateral, además permitirá instaurar las relaciones obrero-patronales, con lo cual se mejorara la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, acción con la que se atenuara la crisis económica y social, este proyecto incrementará los ingresos de los trabajadores de seguridad y guardianía. Permitiéndoles insertarse a los beneficios de la relación de dependencia directa y bilateral

### **6.3. OBJETIVOS**

**6.3.1 OBJETIVO GENERAL.-**Exigir el cumplimiento de las Garantías Constitucionales y de los derechos laborales establecidos en la Constitución de la Republica y en el Código del Trabajo, para que los trabajadores de seguridad y guardianía a través de la relación de dependencia puedan acceder a mejores condiciones de vida.

### **6.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

Elaborar un proyecto de ley reformativo al Mandato Constituyente # 8 que permita insertar a los trabajadores de los servicios complementarios de guardianía y seguridad a los beneficios de la relación de dependencia directa y bilateral.

#### **6.4. METODOLOGÍA DESCRIPTIVA-EXPLICATIVA**

Para realizar este proyecto podemos decir que nuestro trabajo es de tipo investigativo y deductivo de análisis, porque vamos a procesar la información ya escrita o existente sobre el tema. También es descriptiva porque necesitamos reconocer todos los rasgos o cualidades que tendrán las personas a cuales encuestaremos. Correlacionar ya que podemos medir la relación que tendrán las variedades que se involucraran en nuestro proyecto. Será explicativa porque nos ayudara a analizar el porqué de las razones que se nos presentaran en la evolución de nuestro proyecto.

#### **6.5. FACTIBILIDAD**

La propuesta de reforma al mandato constituyente # 8, para establecer la inclusión a los beneficios de la relación de dependencia directa y bilateral a los trabajadores de guardianía y seguridad, que como resultado de implementar esta reforma podremos tener una mayor redistribución de la riqueza generada por las empresas con el esfuerzo de los trabajadores.

Otro punto importante es que la responsabilidad de que este proyecto se haga realidad es que la aprobación del mismo recaer en una institución como la Asamblea Nacional que representa los intereses populares.

#### **6.6.-DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

De esta investigación realizada propongo la siguiente reforma:

## LA ASAMBLEA NACIONAL

### Considerando:

**Que**, la Constitución de la República en su artículo numero 1 establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, independiente.....;

**Que**, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral # 1, 3, 4, 5, 7 consagra la garantía de los trabajadores como principio fundamental del derecho al trabajo;

**Que**, el artículo 327 de la constitución de la República expresa claramente que la **relación laboral entre trabajadores(as) y empleadores(as) será directa y bilateral**; y se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa.....;

**Que**, la Asamblea nacional tiene como deber fundamental erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y el abuso de sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios;

**Que**, es obligación del Estado precautelar y privilegiar el derecho al trabajo; priorizar los derechos constitucionales del buen vivir y a una vida digna;

**Que**, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las clausulas de los contratos de los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales.

**Que,** los trabajadores de servicios complementarios de guardianía y seguridad tienen derecho a que se les permita incorporarse al sistema de relación de dependencia directa y bilateral, y estabilidad permanente o indefinida según lo establece la Constitución de la República;

En uso de sus atribuciones y facultades expide la siguiente Ley Reformatoria al mandato constituyente # 8 en el **artículo # 2** inciso segundo del **CAPITULO II "DE LA CONTRATACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS"** quedando la propuesta de reforma como sigue, articulo...**Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de alimentación, mensajería y limpieza.**

Dado y firmado en el Distrito Metropolitano de Quito a los..... días del mes de..... del 2.011

**Fernando Cordero Cueva**  
Presidente de la Asamblea Nacional

## **6.7. ACTIVIDADES**

Las instituciones que han permitido implementar esta propuesta y las que deben ayudar a ejecutarlas son:

**Recursos Humanos.-** Recibí el apoyo del Comité de empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos, del material técnico científico que son de su propiedad al igual de la normativa legal, también recibí respaldo de las Centrales sindicales. Las instituciones del Estado que deben cooperar para la realización de esta propuesta

deben ser: el Ministerio de Educación por medio de la inclusión en la malla curricular o pensum académico de sus instituciones, el Ministerio de Relaciones laborales con capacitación y difusión a través de las direcciones provinciales y de las Sub-secretarías de trabajo por intermedio de los inspectores de trabajo.

### **Materiales e infraestructura:-**

La base material donde elabore esta propuesta de incluir a la relación de dependencia a los trabajadores de seguridad y guardianía del Cantón Marcelino Maridueña. Conté con materiales didácticos, trípticos, CD, Internet, conferencias audiovisuales, vehículos para el trabajo de campo, locales sindicales y sociales.

### **6.8. IMPACTO**

La naturaleza del trabajo de investigación propuesto es para mejorar y asegurar una relación jurídica laboral directa que implique derecho al trabajo, estabilidad laboral y remuneraciones justas, que la calidad de vida de los trabajadores de guardianía y seguridad de las empresas de servicios complementarios, deben obedecer a una política estatal de reconocimiento a esta seria actividad que inclusive pone en riesgo la integridad física y la vida de los mismos. Por lo mencionado el impacto económico, social y humano indudablemente será beneficioso no solo para este grupo de trabajadores ya que incrementaría su retribución económica y por lo tanto mejoraría su nivel de vida.

### **6.9.- EVALUACIÓN**

Los resultados que obtuvimos es, que las empresas por efecto positivo de la incorporación a la relación de dependencia laboral directa y bilateral, sin lugar a dudas podrán:

Mejoraran los ingresos de las empresas y de los trabajadores los que tendrán una remuneración que les permitan acceder a los beneficios consagrados en la constitución, código de trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Se garantizará el derecho al trabajo, estabilidad laboral, libertad de organización de acuerdo a la ley, además tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, seguridad y bienestar.

# ANEXOS



## **GLOSARIO**

**Convención Internacional:** declaración de voluntad entre dos o más nacionales soberanas, para la ejecución de un plan u obra de interés mutuo.

**Igualdad de trato entre trabajadores:** Consiste en las mismas posibilidades tanto para extranjeros como para nacionales, también se refleja en la libre contratación de trabajadores sindicados. La igualdad laboral se esfuerza por borrar, en el aspecto retributivo, los distinguos entre la actividad masculina y femenina. A esa tendencia corresponde, a nivel internacional nada menos, el principio inserto en el Tratado de Versalles y que se sintetiza así: "A igual trabajo, igual salario

**Imperativo:** Que impera, manda, ordena u obliga. La expresión "orden imperativa", frecuente sobre todo en la milicia, resulta redundante; ya que todos los mandatos de los superiores, y relativos al servicio, resultan de inexcusable cumplimiento; salvo que a la expresión se le atribuya el matiz de riguroso castigo en caso de desobediencia o de aspereza al formular la orden.

**Relación Laboral.-** Se define así al vinculo legal entre el empleador y el trabajador generalmente establecido a través de un contrato de trabajo.

**Relación de dependencia.-** Es cuando se realiza un trabajo, por parte de uno o varios trabajadores para un empleador, en actividades propias de las empresas.

**Agroindustria.-** Se define agroindustria como la rama de industrias que se divide en dos categorías, alimentaria y no alimentaria. La parte alimentaria se encarga de la transformación de los productos de la agricultura, ganadería, riqueza forestal

y pesca, en productos de elaboración para el consumo. La parte no-alimentaria es encargada de la parte de transformación de materias primas, utilizando sus recursos naturales para producir diferentes productos.

**El salario.-** Es el pago que recibe de forma periódica un obrero de manos de su empleador a cambio de cierta actividad productiva.

**Sueldo.-** Es el pago que recibe el empleado a cambio de poner su trabajo a disposición de su empleador.

**Importancia del salario.-** Es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

**Remuneración.-** La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

En definitiva, la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).-** Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los

sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, y se reúne tres veces al año en Ginebra.

**Trabajo.-** El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios

**Variables.-** Son características de la realidad que puedan ser determinadas por observación y, lo más importante, que puedan mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra, de una persona a otra, o de un país a otro (edad, ingresos, número de habitantes, etc.).

**Intermediación laboral.** Es aquella figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera empresa. Así, involucra a tres agentes: una tercera empresa, la empresa usuaria y a los trabajadores mediante los cuales se brinda el servicio de intermediación laboral.

**Tercerización-**Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación

## **BIBLIOGRAFIA**

**CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**Ediciones Gad**

**Ecuador 2008**

**Constitución Política de la República del Ecuador**

Ediciones -Gab

Ecuador, 1998

**Código del Trabajo Ecuatoriano**

Ediciones Legales

Ecuador 2005

**Código de trabajo colombiano**

Ediciones Disloque

Bogotá 1996

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA,**

Breña Garduño, Francisco,

Editorial Oxford,

México 1999,

4ta. Edición.

**MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Guerrero, Euquerio,

Editorial Porrúa,

México 1989.

**NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,**

De la Cueva, Mario,  
Editorial Porrúa,  
México 1993

### **TEMAS SELECTOS DE DERECHO LABORAL**

Alvarado Larios, Ana María,  
Editorial Addison Wesley Iongman.  
México, 1998.

### **DICCIONARIO JURIDICO DE CABANELLAS**