

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

**FACULTAD DE CIENCIAS
INGENIERIA EN CIENCIAS ECONOMICAS Y
FINANCIERAS**

**“ANÁLISIS HISTÓRICO – TÉCNICO PARA ESTUDIAR LA
FACTIBILIDAD DE ELIMINAR LA TERCERIZACIÓN LABORAL
EN EL ECUADOR COMO ALTERNATIVA PARA MEJORAR LA
SITUACIÓN LABORAL Y EL EMPLEO DE LA POBLACIÓN EN
EDAD PARA LABORAR. ESTUDIO REALIZADO PARA EL
PERÍODO 2000 - 2006”**

**PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN
CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS**

**ANDREA GABRIELA BONILLA BOLAÑOS
andybonillab@gmail.com**

**CRISTINA DE LA DOLOROSA SALGADO CARRILLO
crissalgado@gmail.com**

**DIRECTOR: ECONOMISTA JOSÉ LUIS MIELES NEVÁREZ
clasesepn@gmail.com**

QUITO 2008

DECLARACIÓN

Nosotras, Andrea Gabriela Bonilla Bolaños, declaramos juramento que el trabajo aquí escrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la Escuela Politécnica Nacional, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Andrea Bonilla Bolaños

Cristina Salgado Carrillo

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Andrea Gabriela Bonilla Bolaños y Cristina de la Dolorosa Salgado Carrillo, bajo mi supervisión.

Economista José Luis Mieles Nevárez
DIRECTOR DE PROYECTO

AGRADECIMIENTOS

Mi familia es lo más valioso que tengo y por eso a ella le debo un agradecimiento eterno. A mi madre, por sus consejos y aliento diarios, por ser mi cómplice en los buenos y malos momentos y por ser una gran mujer; a mi padre, por su confianza, por creer en mí y amarme a pesar de todo y por demostrarme que las acciones dicen más que las palabras; y a mis hermanos, por estar siempre junto a mí a pesar de las distancias.

A todos mis amigos queridos quienes confiaron en mí y me apoyaron en la conquista de mis metas; en especial a mi amiga Cris, por enseñarme a creer en los sueños y a Javier por su paciencia y amor. Gracias a todos por ser parte de mi vida.

Al Economista José Luis Mieles, por sus consejos y orientación y por sus enseñanzas invaluable. Ha sido un privilegio contar con su ayuda en la realización de esta investigación, el agradecimiento es perpetuo.

A todos ustedes, les agradezco desde el fondo de mi alma...

Los quiero mucho.

Andrea

Todo lo que soy y todo lo que tengo, se lo debo a Dios y a mi familia, por eso mis eternos agradecimientos a ellos. A mis papis, que siempre han sido la piedra angular de mi vida, mi fortaleza y mi aliento; a mis hermanos, cuñadas y sobrinos, su apoyo y presencia han sido el soporte que me ha permitido cumplir mis sueños.

A mi amiga de tesis y de aventuras, Andy, gracias por compartir esta experiencia juntas y por estar conmigo siempre; a mi novio Diego, gracias por su amor y comprensión, a Kathy, gracias por ser mi hermana y confidente y a mis grandes amigas y amigos, gracias por su apoyo incondicional.

A nuestro Director de Tesis, Eco. José Luis Mieles, gracias de corazón, por ser más que un profesor un amigo, su orientación y confianza nos encaminó en la realización de este trabajo, sus enseñanzas permanecerán con nosotros a lo largo de nuestra vida.

Y gracias a todas las personas que directa e indirectamente contribuyeron con la realización de este trabajo.

Sinceramente, gracias a todos y gracias a Dios por ponerlos en mi camino...

Cristina

DEDICATORIA

Los caminos son muchos, las opciones diversas y los retos innumerables. Transitar por la vida es una continua lucha por alcanzar ideales y metas, pero también es soñar y creer en que algo más es posible...

Existen dos seres extraordinarios que han permanecido a mi lado al caminar, que me han brindado su cariño, comprensión y apoyo incondicional; que me guían por la vida y velan por mi bienestar. Ellos son mi ejemplo y mi refugio. Ellos, más que mis padres, son mis amigos. A ellos dedico, no solo este, sino todos los logros de mi vida.

Los amo.

Andrea

Este trabajo está dedicado a todos los que creen en el poder de un sueño... Simplemente es una prueba de que los sueños se cumplen...

Se lo dedico a Dios por bendecir cada momento de mi vida; a mis papis, su esfuerzo y dedicación me han permitido cumplir mis metas y su aliento constante ha rendido sus frutos; a mis hermanos y cuñadas, por su eterno apoyo; a mis sobrinos, por la alegría que me regalan a diario; a mis abuelitas Enma y Carmen, su bendición me protege siempre; a mi novio, Diego, por su paciencia y entrega incondicional; a Kathy y a mis amigas y amigos, siempre están en mi corazón.

Aquí les entrego parte de mi vida, es el resultado de años de alegría y esfuerzo constante y es una meta que hoy se hace realidad.

Los quiero,

Cristina

TABLA DE CONTENIDOS

CAPITULO 1

Introducción y Antecedentes	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Objetivos	6
1.3. Hipótesis de trabajo	7
1.4. Justificación	8
1.5. Metodología	9
1.6. Breve reseña histórica del Movimiento Obrero Ecuatoriano hasta 1984	10
1.7. Regulaciones y situación laboral durante el gobierno de León Febrés Cordero (1984-1988)	13
1.8. Regulaciones laborales durante el gobierno de Rodrigo Borja Cevallos (1988-1992)	16
1.9. Situación laboral en el periodo 1992-1997.	21
1.10. Análisis de la evolución del empleo y subempleo durante el periodo 1984-2000	26

CAPITULO 2

Aspectos Conceptuales del Desempleo, Sueldos y Salarios; y, Tercerización.	34
2.1. Definiciones básicas	37
2.1.1. Desempleo	37
2.1.2. Subempleo	40
2.1.3. Sueldos	42
2.1.4. Salarios	44
2.1.5. La tercerización o outsourcing	45
2.1.6. La intermediación laboral y tercerización	47
2.1.6.1. Intermediación laboral	47

2.1.6.2.	Tercerización de servicios complementarios	50
2.1.6.3.	Oficinas Privadas de colocación	52
2.1.6.4.	El trabajador Intermediado	54
2.1.6.5.	La usuaria	54
2.2.	Instituciones encargadas de Regular los Sueldos y Salarios	55
2.2.1.	Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.	55
2.2.2.	Consejo Nacional de Salarios	56
2.2.3.	Comisiones Sectoriales	57
2.3.	Tipos de desempleo	57
2.3.1.	Desempleo Friccional	58
2.3.2.	Desempleo Cíclico	58
2.3.3.	Desempleo Estructural	59
2.3.4.	Desempleo Estacional	60

CAPITULO 3

Análisis histórico de la Legislación de la Tercerización Laboral en el Ecuador.	61
3.1. Decreto Ejecutivo 1232, “Reglamento para el funcionamiento de las oficinas privadas de colocaciones”	62
3.2. Decreto Ejecutivo 2166, “Normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocidas como tercerización”	64
3.3. Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios.	67
3.4. Reglamento de Aplicación de la “Ley Reformatoria al Código de Trabajo Mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios”	81
3.5. Análisis de la Estructura Legal	83
3.5.1. Análisis del Decreto Ejecutivo 2166, “Normas que deben	

observarse en la prestación de servicios de Intermediación Laboral conocidas como Tercerización”	83
3.5.2. Análisis de Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se regula la Actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios”	92
3.5.3. Convenio 181 de la OIT: “Sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997”	99
CAPITULO 4	
Desempleo, subempleo, sueldos y salarios	104
4.1. Análisis del desempleo en el Ecuador durante el periodo 2000-2006	104
4.1.1. Oferta y Demanda Laboral	104
4.1.2. Evolución de las tasas de subempleo	112
4.1.3. Evolución de las tasas de desempleo	122
4.2. Análisis de los tercerizados en el sector urbano (2000 – 2006)	129
4.3. Análisis de los sueldos y salarios el Ecuador durante el periodo 2000-2006	134
4.3.1. Proceso de unificación salarial.	134
4.3.2. Evolución de las remuneraciones básicas.	139
4.3.3. Variación del Salario Real.	141
CAPITULO 5	
Situación actual de la tercerización laboral en el Ecuador.	151
5.1. Antecedentes Históricos	151
5.1.1. Orígenes en el Ecuador	155
5.1.2. Flexibilización Laboral en Ecuador	156
5.2. Sobre la Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios.	160
5.2.1. Sobre la Intermediación Laboral	161

5.2.2. Sobre la Tercerización de Servicios Complementarios	166
5.2.3. Tipos De Contratos	169
5.3. Cifras de la Situación Actual de la Intermediación y la Tercerización de Servicios Complementarios en el Ecuador	172
5.3.1. Empresas Intermediarias y Tercerizadoras autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo	172
5.3.2. Trabajadores Intermediados y Tercerizados	178
5.3.3. Empresas Usuarias	193
5.4. Análisis Coyuntural de la Intermediación y la Tercerización de Servicios Complementarios en el Ecuador	196
5.5. Síntesis Cronológica	211
CAPITULO 6	
Conclusiones y Recomendaciones	216
6.1. Conclusiones.	216
6.2. Recomendaciones.	220
BIBLIOGRAFIA	228

INDICE DE GRÁFICOS

1.1 Tasa de desempleo 1984 -1999	27
1.2 Tasa de desempleo según sexo 1984 – 1999	29
1.3 Tasa de desempleo según grupos de edad 1984 –1999	30
1.4 Tasa de desempleo según nivel de instrucción 1984 – 1999	30
1.5 Tasa bruta de subempleo 1984 – 1999	31
1.6 Tasa de subempleo (Visible e invisible)	32
4.1 Tasa global de participación laboral urbana	105
4.2 Tasa de crecimiento de la PEA urbana	106
4.3 Participación de la PEA según nivel de instrucción	108
4.4 Participación de la PEA según grupos de edad	109
4.5 Participación de la PEA según sexo	110
4.6 Oferta y demanda laboral urbana	111
4.7 Tasa global de ocupación según sexo	112
4.8 Tasa bruta de subempleo 1999 – 2006	113
4.9 Tasa de subempleo (Subempleo visible e invisible) 1988 – 2006	114
4.10 Tasa de subempleo (Subempleo visible e invisible) 1999 – 2006	115
4.11 Subempleo visible e invisible según grupos de edad	116
4.12 Subempleo visible e invisible según nivel de instrucción	117
4.13 Población Subempleada según categoría de ocupación	117
4.14 Ocupados Plenos vs. Informales	119
4.15 Sector informal según nivel de instrucción	121
4.16 Sector informal según grupos de edad	122
4.17 Tasa de desempleo	123
4.18 Tasa de desempleo según sexo	124
4.19 Tasa de desempleo según grupos de edad	125
4.20 Tasa de desempleo según nivel de instrucción	126
4.22 Tipos de desempleados	127
4.23 Número de trabajadores tercerizados, semestral 2004 - 2006	131
4.24 Tercerizados según sexo 2004 – 2006	131
4.25 Tercerizados según grupos de edad 2004 – 2006	132

4.26 Tercerizados según nivel de instrucción 2004 – 2006	133
4.27 Tercerizados según condición de actividad 2004 – 2006	134
4. 28 Salario Unificado 2001 – 2007	140
4.29 Variación del incremento de las remuneraciones básicas	141
4.30 Evolución mensual del salario real	142
4.31 Salario real mensual	144
4.32 Variación del salario real con respecto a la inflación	145
4.33 Ingreso mensual promedio por sectores económicos	146
4.34 Ingreso mensual promedio por sexo y sectores económicos	147
4.35 Restricción Presupuestaria canasta familiar básica vs. Ingreso familiar mensual	148
4.36 Restricción Presupuestaria canasta básica de la pobreza vs. Ingreso familiar mensual	148
5.1 Empresas registradas en el MTE antes ley 2006	173
5.2 Empresas tercerizadoras por provincia antes ley 2006	173
5.3 Empresas tercerizadoras por actividad antes ley 2006	174
5.4 Empresas registradas MTE marzo 2008, provincias principales	175
5.4.1 Empresas registradas MTE marzo 2008, resto provincias	176
5.5 Número de empresas de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios	177
5.6 Trabajadores intermediados y tercerizados 2006	182
5.7 Trabajadores intermediados antes ley junio de 2006	184
5.8 Trabajadores intermediados después de la ley junio de 2006	185
5.9 Porcentaje del personal intermediado respecto al total de trabajadores	188
5.10 Número de trabajadores tercerizados 2007	189
5.11 Tercerizados según sexo 2007	190
5.12 Tercerizados según grupos de edad 2007	191
5.13 Tercerizados según nivel de instrucción 2007	192
5.14 Tercerizados según condición de actividad 2007	193

CAPÍTULO 1.

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempleo es, sin lugar a dudas, una de las preocupaciones más grandes de los gobiernos, debido a que todo ser humano necesita de un empleo para cubrir las necesidades que permitan su subsistencia y la de su familia.

Desde tiempos ancestrales el trabajo ha sido el pilar fundamental de la organización de la sociedad, cada persona debía producir para poder proveerse de alimentos, vestido y vivienda. En la actualidad dichas necesidades -denominadas básicas- siguen siendo consideradas prioritarias, razón por la cual la falta de empleo se mantiene como un problema colosal.

“Hay que trabajar para vivir”, ésta afirmación generalmente utilizada, aunque parezca escasa de contenido, encierra una gran verdad analizada desde distintos contextos. Una persona sin empleo lleva consigo sentimientos de rechazo, privación, inseguridad y frustración, es propensa a desarrollar una baja autoestima, se desgasta emocional y físicamente y hasta puede llegar a incursionar en la vida criminal. Por otro lado, las tasas de desempleo se utilizan como medida del bienestar de la población y de crecimiento económico.

Teniendo en cuenta la implicancia del asunto, cabe mencionar que el Ecuador es uno de los países con las tasas de desempleo más elevadas. Estas se mantuvieron altas durante la década de los 90s y el primer lustro del siglo XXI, variando dentro de un rango del 7% al 15%, con su pico en la crisis del año 1999. Para finales del 2006, la tasa asciende a 7,4% conservándose dentro de rangos alarmantes¹ en los cuales la población más afectada por el desempleo es la más joven².

¹ Información estadística mensual, BCE, varios boletines

² El desempleo afecta a 8 de cada 100 personas económicamente activas de las ciudades del Ecuador. Sin embargo, afecta en casi el doble a las mujeres respecto a la situación de los

Las tasas de subempleo presentaron un comportamiento similar, variando del 55% al 68% -valor alcanzado en 1999-. En el 2006 el subempleo llega a 61.5% observando un empeoramiento notorio con relación a los años anteriores.

Una economía saludable depende en gran parte del nivel de ingresos de la población, razón por la cual la estabilidad económica –otorgada en la mayoría de los casos por un empleo estable y bien remunerado – es prioritaria para el bienestar y el crecimiento, así es reconocido, incluso, en nuestra Constitución vigente³.

Lastimosamente, el Ecuador se ha convertido en una sociedad elitista, si conseguir trabajo es difícil, conseguir un empleo bien remunerado es suerte de pocos. Se dice que las causas de este fenómeno son varias, entre otras: falta de preparación de los postulantes a un puesto, poca experiencia laboral, bajo desempeño dentro de las labores, etc. pero no todo es culpa de las falencias del sistema educativo ecuatoriano, ya que no se puede dejar de lado el tan popular, sistema de “padrinazgo” y “palancas”, típico de nuestro país, que no permite a los candidatos a un cargo acceder a él por méritos personales. Tampoco se puede dejar de lado la oferta excesiva de trabajo para una demanda que propicia condiciones de explotación. Razones suficientes para afirmar que encontrar trabajo en el Ecuador es un verdadero reto – por lo cual se ha popularizado la frase: “El que tiene padrino se bautiza”, aseverando que sólo quien pertenece a una clase social privilegiada y es parte de un grupo de gente influyente tiene trabajo asegurado –.

Con estos antecedentes, se aprecia que el ingreso de la población ecuatoriana no es alentador y mucho menos asegura el bienestar de las mayorías. Muestra de ello es saber que los montos de sueldos y salarios, fijados como mínimos, no aseguran la calidad de vida de los asalariados. Para diciembre de 2006, el salario mínimo vital establecido de US\$170 no alcanzaba siquiera a cubrir la

hombres: 11 de cada 100 mujeres jóvenes y 6 de cada 100 hombres jóvenes estaban desempleados en el 2005

³ Art. 243 de la Constitución Política del Ecuador: Serán objetivos permanentes de la economía: La eliminación de la indigencia, la superación de la pobreza, la reducción del desempleo y subempleo; el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, y la distribución equitativa de la riqueza.”

canasta básica de la pobreza calculada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –US\$284.91⁴–, siendo este un fenómeno repetitivo históricamente.

Este nivel de salario ha provocado serios conflictos a nivel social, entre los cuales se puede priorizar la constante migración al exterior. Se puede afirmar que la migración internacional ha disminuido las tasas de desempleo que se manejaban, pero no por la creación de nuevos puestos de trabajo sino porque más de 1,5 millones de migrantes ecuatorianos dejaron sus empleos⁵ y estos fueron ocupados por mano de obra desempleada, con el condicionante que el país empezaba a vivir graves problemas familiares que propiciaban el desencadenamiento de varios conflictos que en muchos casos se convirtieron en: abandono escolar, drogadicción, incremento del número de madres solteras, delincuencia y prostitución.

Ante la dificultad de la obtención de empleos han surgido alternativas, muchas de las cuales nacen en el sector informal. De cada 100 nuevos empleos, 88 son informales⁶, lo cual no sólo perjudica a quienes optan por este camino, sino también al Estado por el conflicto que se genera al intentar cobrar tributos o imponer regulaciones. El sector informal al acrecentarse da cuenta del crecimiento de la pobreza de la población, ya que refleja en las calles las condiciones de vida de niños⁷ obligados a vender golosinas, mendigos, trabajadoras sexuales, traficantes y ladrones.

La búsqueda de alternativas que beneficien tanto a empleados como a empleadores ha generado la formación de compañías específicamente dedicadas a conectar la oferta con la demanda de trabajo, es así como surgen

⁴ Desde el mes de julio de 2000 se calcula el ingreso familiar con un hogar tipo de cuatro miembros con 1.60 perceptores de la Remuneración Básica unificada mínima

⁵ En el período de crisis, a partir de 1999 con el boom emigratorio, más de tres millones de ecuatorianos han salido del país, gran parte de ellos no estaban desempleados pero buscaban alternativas para la obtención de mayores ingresos para sus familias y encontraron en la emigración una oportunidad para hacerlo aún a cuenta de desempeñar trabajos que serían considerados en el país como denigrantes

⁶ Bolívar de Jesús Jumbo, Desempleo en el Ecuador, Universidad Técnica de Loja

⁷ El promedio de años de escolaridad a nivel nacional es de 7.3 años (SIISE, Censo 2001). Una encuesta oficial realizada en Diciembre del 2000 reveló que el 63% de la población menor a los 18 años vive bajo la línea de pobreza. Más de 3 millones de niños pertenecen a familias que están privadas o en alto riesgo de estarlo, de sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, educación y salud. (Fuente: Encuesta ENEMDU 2000)

las llamadas “tercerizadoras”, las que, de una u otra manera, han logrado colocar a miles de personas en diferentes plazas de trabajo.

La polémica es grande entre quienes están a favor y quienes están en contra de esta modalidad contractual, con afirmaciones como: “las tercerizadoras usufructúan del trabajo de los empleados y los explotan”; o, por otro lado, “las tercerizadoras dan trabajo y reducen el desempleo”, motivo para exponer algunos preceptos básicos de la popularmente conocida “tercerización laboral”⁸.

Las empresas privadas ven a la tercerización laboral como una alternativa para reducir sus costos de mantener a empleados por el lapso de varios años a su servicio, como pagos por jubilación patronal⁹, vacaciones, cesantía, liquidaciones por despido intempestivo y otro tipo de beneficios, además argumentan que con el paso de los años los empleados se vuelven menos productivos. Estos y otros factores son los cimientos sobre los cuales las empresas afirman que mantener este tipo de empleados afecta a su productividad y reduce sus márgenes de utilidad, por lo cual prefieren empleados que no mantengan una relación laboral directa pero que optimicen su producción.

Las tercerizadoras exigen la mayor productividad de los empleados por eso en la mayoría de los casos son sometidos a controles demasiado estrictos y en varias ocasiones son explotados, sin considerar las condiciones laborales en las cuales los trabajadores se están desempeñando – es por esto que la sociedad asocia la idea de tercerización con explotación – pero la mayor parte de veces ésta explotación se da por desconocimiento o violación de la ley¹⁰.

⁸ El término “tercerización laboral” no existe literalmente, debido a que la Ley vigente diferencia las actividades conocidas bajo dicho término como intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios. Este tema se explicará a profundidad en el Capítulo Tercero.

⁹ La jubilación patronal es una obligación que tiene todo empleador en el Ecuador y se encuentra normada por los Arts. 216, 217, 218 y 219 del Código del Trabajo Reformado. Todo trabajador que ha laborado 25 años o más con el mismo empleador tiene derecho a recibir por parte la empresa una pensión en forma vitalicia, calculada en base a las reglas determinadas en el código laboral, y al fallecimiento del jubilado, una anualidad para sus derechohabientes.

¹⁰ “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia...” (Artículo 35 de Capítulo 4 de la

La Ley que se encuentra vigente al momento busca regular de manera más estricta a las tercerizadoras, aumentando sus niveles de capitalización y disponiendo al Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) realizar supervisiones periódicas a la actividad de las intermediarias, otorga el derecho al trabajador de recibir el pago de utilidades de manera proporcional, entre otras reformas que buscan la mejora de las condiciones de los trabajadores tercerizados dentro del mercado laboral.

El actual Presidente de la República, Economista Rafael Correa Delgado, propone abolir la tercerización laboral argumentando que su efecto no ha sido positivo para la creación y la calidad del empleo¹¹. Hasta el momento 171 empresas tercerizadoras han cerrado sus puertas.

El 26 de Abril de 2007, el Ministro de Trabajo y Empleo, Antonio Gagliardo, anunció el cierre definitivo de 33 empresas tercerizadoras en la Costa y 7 en la Sierra de las 636 autorizadas para su funcionamiento. A parte, 131 empresas de tercerización laboral del Grupo Noboa se autoliquidaron, con esto suman 171 empresas dedicadas a este tipo de actividades que han salido del mercado laboral dejando en situación crítica a cientos de trabajadores intermediados y tercerizados, que no necesariamente serán asumidos por las empresas usuarias.

La posibilidad de la eliminación de la tercerización laboral es un tema que inquieta a muchos, pero especialmente a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad, en ella han visto una alternativa para su desarrollo personal, profesional y familiar, pero al eliminarla estarían viendo como sus fuentes de ingreso se terminan, llevándolos nuevamente a condiciones de desempleo que les obligaría a cambiar su estilo de vida y ser parte nuevamente de los oferentes de trabajo que deben luchar para conseguir una de las pocas plazas

Constitución Política del Ecuador). La reforma vigente hasta la actualidad es la “Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios”, que fue promulgada el 23 de junio del 2006; dejando sin efecto el Decreto 2166 y estableciendo la modificación del 1232 acorde a sus especificaciones

¹¹ Discurso de Posesión del Economista Rafael Correa Delgado, actual presidente de la República del Ecuador

que se presentan y que en muchos casos simplemente les obligaría a migrar o realizar actividades ilícitas para poder llevar el pan a su hogar.

1.2. OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GENERAL

Estudiar la factibilidad de eliminar la tercerización laboral en el Ecuador como alternativa para mejorar el empleo y los sueldos y salarios, mediante un análisis histórico-técnico que respalde los resultados obtenidos de la investigación.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Determinar la situación del mercado laboral, en cuanto a condiciones de: empleo, subempleo y salarios, durante el periodo 1984-2000 para establecer las bases que nos permitirán compararla con una realidad desarrollada post legislación de la actividad de tercerización laboral.
- b. Conocer los aspectos conceptuales relacionados con el desempleo, sueldos y salarios y tercerización para entender las bases sobre las cuales se formulará el análisis.
- c. Realizar un análisis histórico de la legislación de la tercerización para descubrir si las regulaciones han sido favorables o no para el trabajador tercerizado a través del tiempo.
- d. Estudiar la evolución de las tasas de desempleo, subempleo y sueldos y salarios; durante el periodo 2000-2006 para determinar las causas de su comportamiento.
- e. Investigar la situación actual de la tercerización laboral en el Ecuador para determinar los impactos de la misma en las tasas de desempleo, subempleo y sueldos y salarios.
- f. Determinar, en base a un estudio sustentado técnicamente, los efectos sobre la creación y calidad del empleo de las empresas de tercerización laboral para poder concluir sobre los beneficios o perjuicios de su funcionamiento para los trabajadores y poder

recomendar la abolición o no de la actividad tercerizadora en materia laboral en el Ecuador.

1.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO

1.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La intervención de las tercerizadoras en el mercado laboral, mediante una adecuada regulación de la tercerización laboral y el cumplimiento de las leyes, es la mejor alternativa para optimizar la actual situación laboral ecuatoriana.

1.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. La situación del empleo, subempleo y salarios durante el periodo 1984 -2000, se mostró desfavorable para la población ecuatoriana en edad de trabajar.
- b. La conceptualización del desempleo, subempleo, sueldos y salarios y tercerización permite describir la realidad ecuatoriana.
- c. Las regulaciones históricas de la legislación de la tercerización laboral han sido favorables para el trabajador tercerizado.
- d. La evolución negativa de las tasas de empleo, subempleo y sueldos y salarios no responde necesariamente a cambios en la actividad tercerizadora en materia laboral.
- e. La tercerización laboral ha funcionado como alternativa para reducir las altas tasas de desempleo y subempleo en el Ecuador.
- f. Abolir la tercerización laboral en el Ecuador no es la solución para lograr un efecto positivo en la creación y calidad del empleo.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Los trabajos de investigación que han sido desarrollados hasta el momento en el campo de la Tercerización Laboral se basan en investigación microeconómica, es decir, son estudios para descubrir si conviene o no a una

empresa individual tercerizar al personal con que cuenta y en que condiciones. La presente investigación es un aporte teórico en la medida en que se realiza desde un punto de vista macroeconómico, la cual consiste en una investigación que pretende descubrir, en base a un estudio histórico técnico, si es factible para el Ecuador abolir la Tercerización Laboral y cuales son los impactos de la misma en la creación y calidad del empleo así como en los sueldos y salarios. Por lo tanto, se trata de una visión global del problema suscitado abarcando así una gama más amplia de variables de investigación.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Las investigaciones existentes dentro de la Tercerización Laboral utilizan una metodología poco profunda, es decir, son estudios que utilizan como método de investigación únicamente al método inductivo-deductivo omitiendo algunos parámetros que pudieran enriquecer la misma como datos históricos o análisis legales. La presente investigación pretende servir como herramienta para la toma de decisiones basada en un estudio histórico-técnico de la actividad tercerizadora en materia laboral en el Ecuador, siendo un aporte debido a que no existen estudios con antecedentes históricos sobre el tema, además de tener un espacio para examinar la legislación vigente.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Hasta el momento no existe sustento técnico que respalde la abolición de la tercerización como alternativa a la mejora de la creación y la calidad del empleo, sin embargo, es una política que el actual Presidente Constitucional del Ecuador pretende tomar, asumiendo ésta como certera. Por lo tanto, se ha considerado la necesidad de estudiar la situación de una manera más técnica, de tal forma que sea instrumento de análisis para tomar una decisión sustentada.

1.5 METODOLOGÍA

Para el presente proyecto de titulación se utilizará dos métodos de investigación: el método histórico y el método inductivo – deductivo.

Los antecedentes y el primer capítulo serán realizados en base al método histórico-analítico, debido a que, estudiar la realidad de la tercerización laboral ecuatoriana implica un recuento histórico de los sucesos para comprender las causas de la actual situación. Además, es pertinente repasar la legislación laboral en materia de tercerización a lo largo del tiempo para analizar las fortalezas y debilidades de la misma y los beneficios o perjuicios que confiere.

El resto de capítulos serán investigados en base al método inductivo – deductivo, ya que al analizar lo particular se podrán sacar conclusiones generales en cuanto al empleo, subempleo, sueldos y salarios, y descubrir si tiene relación o no con la actividad tercerizadora en el Ecuador y en que medida influye en la creación y calidad del empleo.

Fichas como las nemotécnicas y bibliográficas nos permitirán organizar la información durante la investigación por lo que el fichaje será la técnica dominante en la realización del trabajo.

Se utilizará fuentes de investigación secundarias como: Decretos Ejecutivos, Leyes, Reglamentos, Información Estadística del Banco Central del Ecuador e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y demás trabajos de investigación realizados.

1.6 BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO HASTA 1984

La evolución histórica del Ecuador es extensa, nuestro país se ha desarrollado bajo la dependencia de factores y entes ajenos a la realidad nacional, que se han posesionado del acontecer diario de quienes habitan la nación, y este

proceso no responde a hechos coyunturales, sino a situaciones estructurales resultantes de la larga travesía histórica de nuestra patria. Es así que la situación laboral ecuatoriana no es más que la consecuencia de la mencionada travesía.

La consolidación del sistema capitalista se ha ido articulando paulatinamente en el Ecuador conforme se desarrollaba su industria, se debe recordar que el primer intento serio de fortalecer la decadente industria ecuatoriana se dio en 1954 – fecha de creación de la Junta de Planificación, que intentaría poner en marcha el modelo propuesto – con la implantación del modelo cepalino de “Industrialización para la Sustitución de Importaciones”, modelo que no tuvo el éxito esperado, pero que significó el surgimiento de algunas empresas productoras de alimentos y textiles. Ya para este tiempo se contaba con un grupo de proletarios pertenecientes a las mencionadas industrias, pero es en la década de los sesenta, con la vinculación de la economía ecuatoriana al capitalismo mundial a través de la exportación de frutas tropicales, que surge, por un lado una poderosa oligarquía y por el otro un grupo de asalariados en los sectores agrícola y de servicios. “Será en estos núcleos de asalariados donde surgirán las primeras ideas de reivindicación social”¹².

Anterior a la década de los sesenta, cabe recalcar la existencia de dos centrales sindicales, que sin ser las únicas, son las que han jugado un importante papel en la lucha obrera:

La CEDOC (Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos)

Esta organización nace en octubre de 1938, con el objetivo de mantener el pensamiento conservador, propio de los terratenientes y el clero, en la clase obrera, la misma que estaba experimentando ideas izquierdistas. Este objetivo se mantiene hasta mediados de la década de los cincuenta, fecha en la que se hace necesaria una modernización de la CEDOC. Paulatinamente se acoge las ideas socialistas y se busca la unidad con el resto de movimientos obreros,

¹² Ayala Mora Enrique, Nueva historia del Ecuador, Volumen 11, Época Republicana, Corporación Editora Nacional, Pág. 226

“...desde entonces, esta Central Sindical ha mantenido una consecuente posición de clase, oponiendo su acción a los gobiernos burgueses de turno.”¹³

La CTE (Confederación de Trabajadores del Ecuador)

La CTE se funda el 4 de julio de 1944, surge paralelamente a la popularmente llamada “Revolución Gloriosa”, fortalecida por los sectores populares debido al descontento con el régimen liberal – oligárquico de Arroyo del Río. Los idearios de la CTE son puramente marxistas y aunque los partidos comunistas y socialistas tuvieron gran influencia dentro de esta organización obrera, su pensamiento estaba claramente definido. Atravesó etapas críticas debido a la represión dictatorial de la que fue objeto, logrando mantenerse de pie y luchar contra el capitalismo, conjuntamente con las confederaciones afines a su ideología.

Ya entrada la década de los sesenta, y en respuesta al surgimiento del grupo de asalariados provenientes de la naciente industria exportadora de frutas tropicales surgirán otras confederaciones obreras:

La CEOSL (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres)

Nace el 1 de Mayo de 1962, con el objetivo de contrarrestar la creciente influencia del sindicalismo de izquierda que se estaba haciendo presente en el movimiento obrero ecuatoriano, es así que, como menciona Enrique Ayala Mora en su Historia del Ecuador, “*la CEOSL se funda como parte de la estrategia imperialista para impedir el avance del movimiento obrero y controlarlo*”, es por esto que la CEOSL busca la reivindicación sin dañar los intereses patronales y recurre a mecanismos como la contratación colectiva.

Con el paso del tiempo, esta central sindical, dio un giro de 180 grados en su concepción, adoptando una posición sindical libre y democrática, con un

¹³ Ayala Mora Enrique, Nueva historia del Ecuador, Volumen 11, Época Republicana, Corporación Editora Nacional, Pág. 229

compromiso profundo con las mayorías explotadas, independiente de cualquier influencia patronal, gubernamental y religiosa e independiente para luchar en defensa de los intereses del proletariado.

El FUT (Frente Unitario de Trabajadores)

En la década de los sesenta el movimiento obrero con pensamientos de izquierda – concentrado en la CTE – sufrió una dura represión, principalmente de parte de la Junta Militar, por lo que ésta Central Sindical se vio obligada a actuar clandestinamente. Pero en 1966, debido al desprestigio del gobierno militar, la CEDOC y la CTE, mediante una huelga, marcan el paso decisivo para la caída del gobierno dictatorial, cabe recalcar el papel protagónico de los estudiantes en esta lucha, y se puede decir que *“para esos años, el movimiento obrero estaba casi subordinado a la lucha de los estudiantes”*¹⁴. Durante los siguientes gobiernos, las brechas entre los trabajadores organizados comienzan a cerrarse y se empieza a sentir una unión en el seno del movimiento obrero – esto se da, entre otros factores, por el crecimiento del proletariado industrial propio de la modernización del capitalismo –. Este proceso de coalición llega a un clímax con la conformación definitiva del FUT en 1978, – anteriormente las Centrales Sindicales actuaban coyunturalmente unidas, pero estructuralmente dispersas –.

Es importante destacar que en la década de los setenta el país vivía en una bonanza petrolera, por lo que, al afianzarse definitivamente el capitalismo en el Ecuador – gracias a este hecho –, la clase obrera, tanto pública como privada, adquirirá importancia cuantitativa y cualitativa, y al ser víctimas de una pauperización, en medio de tanta prosperidad, además de una dura represión de parte de dictadura militar en su contra¹⁵, se aceleró la unión del movimiento obrero. Es entonces que con la conformación del FUT, se afianzó una fuerza sólida con claros objetivos de lucha contra el régimen y el sistema.

¹⁴ Ayala Mora Enrique, Nueva historia del Ecuador, Volumen 11, Época Republicana, Corporación Editora Nacional, Pág. 235.

¹⁵ Suceso que alcanza su punto más alto con la sangrienta masacre de AZTRA el 18 de octubre de 1977

1.7. REGULACIONES Y SITUACIÓN LABORAL DURANTE EL GOBIERNO DE LEÓN FEBRÉS CORDERO (1984-1988)

Como antecedente cabe recordar que, en la década de los setenta el auge petrolero significó para el Ecuador la consolidación en el Sistema Capitalista, y en consecuencia representó el crecimiento y fortalecimiento del proletariado – a pesar de este crecimiento, en estos años de bonanza, el gobierno, no fue capaz de crear puestos de trabajo estables para la mayoría de la población –,

“...Así, de una población total de 6’571.710 habitantes en 1974 y una población ocupada de 2.2 millones de personas, se paso hacia 1980 a una población total de 8’123.354 habitantes y una población ocupada de 2’430.000 personas...”¹⁶

Por lo que se puede afirmar que, mientras la población total creció, desde 1974 hasta 1980, en un 23.61%, la población ocupada lo hizo solamente en un 10.45%, presentando, de esta manera la poca capacidad de la economía ecuatoriana de absorber la nueva oferta laboral que se presentó en aquellas épocas.

Pero además de eso, esta década dejó como resultado una crisis de colosales proporciones, marcada por un endeudamiento externo que superó los límites experimentados en años anteriores¹⁷ y selló una era de crisis en la economía ecuatoriana¹⁸ que tendrá repercusiones directas en la situación laboral de los años venideros.

Dentro de este contexto inicia la década de los ochenta, y con ella una etapa reformista, laboralmente hablando. En los primeros años de esta década (80-84), con los gobiernos de Jaime Roldós y Osvaldo Hurtado, se realizaron pocas

¹⁶ Ayala Mora Enrique, Nueva historia del Ecuador, Volumen 11, Época Republicana, Corporación Editora Nacional, Pág. 73.

¹⁷ El servicio a la deuda externa en 1972 (año de inicio del auge petrolero) era de 42.2 millones de dólares y para el 79 el monto ascendió a 1598.9 millones de dólares.

¹⁸ En 1981 el producto se expandió al 3.9%, en 1982 al 1.2% y, en 1983, cayó en un 2.8%, en contraste con los crecimientos de la primera mitad de la década de los setenta, alrededor del 9%, hecho que no había acontecido en los últimos cincuenta años.

reformas laborales, por el poder de los sindicatos y las huelgas nacionales protagonizadas por el FUT, a pesar de ello se aprobó *“la Ley de Jubilación de la mujer a los 25 años de trabajo y sin límite de edad, la instauración del décimo quito sueldo – compensación por el costo de vida – y la Ley de la Semana Laboral de 40 horas”*¹⁹, además de duplicar el salario mínimo vital vigente.

En 1984 llegó a la presidencia el Ing. León Febrés Cordero – después de derrotar a Rodrigo Borja Cevallos en las urnas gracias a su atractiva propuesta de PAN, TECHO Y EMPLEO –, quien se caracterizó por su carácter represivo en contra de quienes no compartían sus pensamientos e ideología. Su autoritarismo se vio particularmente reflejado contra el FUT, a tal punto que desde su mismo discurso de posesión advirtió a los trabajadores que el sindicalismo debía estar lejos de todo signo político y no titubeó al momento de reprimir cada una de las huelgas organizadas por el Frente de los Trabajadores, llevando a este grupo organizado a su debilitamiento debido al fracaso obtenido en sus protestas.

El gobierno de León Febrés Cordero fue estrictamente neoliberal, algunos de sus colaboradores calificaron su ideología como pragmática. *“No importan los medios que se empleen para conseguir una finalidad de progreso y de desarrollo económico social”*²⁰, por lo que, en su afán de represión, tomó algunas medidas como la creación de una oficina adjunta a la presidencia para tratar los asuntos laborales y la creación de un organismo denominado Ecuador Ayllu para controlar al movimiento campesino. *“En ambos casos se trata de dividir, desde el poder, al movimiento obrero y campesino – indígena para controlarlo y evitar su consolidación y toma de conciencia”*²¹, pero estos no son los únicos métodos para neutralizar la protesta popular ya que desde el Ministerio de Trabajo se amenaza a los trabajadores con despidos

¹⁹ Aguiar Víctor, “El mercado laboral ecuatoriano, propuesta de una reforma”, eumed.net.

²⁰ Zambrano Guido, “León Febrés Cordero, Significación Histórica”

²¹ Ayala Mora Enrique, Nueva historia del Ecuador, Volumen 11, Época Republicana, Corporación Editora Nacional, Pág. 246.

intempestivos, encarcelamiento y expedición de reglamentos internos represivos²².

Este gobierno se caracterizó por su discurso antiestatista y neoliberal, persiguiendo la valorización del mercado como asignador de recursos, ingresos e inversiones, razón por la que, su mano invisible – juego de fuerzas de oferta y demanda – es la que marcará la asignación de los precios, aún de la fuerza de trabajo (sueldos y salarios), dejando en desventaja a los obreros y beneficiando a los monopolios – que se fortalecieron en la década anterior, y que en el periodo 84 – 88 tenían al Estado como su aliado²³–, hecho que llevó al primer mandatario a ser protagonista de un gobierno que hasta la actualidad es duramente criticado.

“El nuevo orden económico propuesto parte de la regulación de todas las actividades de la sociedad mediante las leyes del mercado, y ello incluye también a las relaciones laborales²⁴.”

En cuanto a reformas laborales de trascendencia, este gobierno no logró avanzar significativamente, y aunque Febrés Cordero gobernó con “decretos económicos urgentes” – debido a la gran oposición que tenía en el Congreso –, convirtiendo su voluntad en ley sin necesidad de la aprobación de la Función Legislativa²⁵, no se reformó, la legislación que rige a las relaciones de trabajo. Pero no se puede dejar de mencionar, el daño que todas las medidas económicas neoliberales de este régimen, ocasionaron en la clase obrera del Ecuador.

²² FETRALPI, “Nuevas formas de agresión a la clase trabajadora”. Documento presentado a la VI Convención Provincial del FUT de Pichincha, Quito, agosto de 1985.

²³ Cabe mencionar que el presidente León Febrés Cordero, desde el inicio de su mandato se definió en pro de los empresarios capitalistas, consolidando la presencia de los monopolios en el Ecuador y aumentando la dependencia estructural del país frente a las metrópolis imperialistas

²⁴ Guerrón Ayala Santiago, “Flexibilización laboral en el Ecuador”, Corporación Editora Nacional, Quito, 2003.

²⁵ Al declarar un decreto con el carácter de urgente, el Congreso tiene un mes de plazo para debatirlo y aprobarlo o vetarlo, de no pronunciarse en ese tiempo, el proyecto “urgente” se entiende como aprobado. Es así que Febrés Cordero pudo poner en marcha sus planes de gobierno aún con la Función Legislativa en su contra.

1.8 REGULACIONES LABORALES DURANTE EL GOBIERNO DE RODRIGO BORJA CEVALLOS (1988-1992)

Las elecciones de 1988 determinaron el triunfo del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, quien asume el cargo en agosto del mismo año, y con el, la responsabilidad de dirigir un país que se encuentra en una profunda crisis – para 1988 la tasa de desempleo era del 6.47%, según datos del INEC en sus Encuestas Urbanas de Empleo y Desempleo –, lo cual es una clara consecuencia del gobierno anterior y sus medidas neoliberales.

Cabe resaltar que Borja llega al poder con una amplia mayoría de legisladores – la ID, partido del electo presidente, conquistó 17 de los 71 escaños²⁶ – lo que le permite realizar reformas laborales importantes como el aumento del número de personas para formar un sindicato, que pasó de 15 a 30 personas, la expedición de la Ley de Maquilas y Contratación a Tiempo Parcial²⁷, todas estas reformas dan paso a la flexibilización laboral, la que, con el objetivo de disminuir el desempleo, cobró gran importancia en las decisiones del gobierno.

“Ley de Régimen de Maquila²⁸ y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial” – Ley 90

La “Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial” constituye el primer paso formal para introducir al Ecuador en la corriente flexibilizadora de los derechos laborales, esta Ley fue dictada el 3 de agosto de 1990 y desde su expedición no ha sufrido modificaciones substanciales. Los objetivos que persigue y que se encuentran tipificados en el Art. 2 de esta Ley son:

²⁶ Tomado de: Rodrigo Borja Cevallos - Ecuador - América del Sur - Biografías Líderes Políticos - Documentación - CIDOB - Fundación CIDOB.htm

²⁷ Aguiar Víctor, “El mercado laboral ecuatoriano, propuesta de una reforma”, eumed.net.

²⁸ La maquila es un sistema de producción bajo la forma de subcontratación internacional, que permite a una empresa domiciliada en el exterior instalarse en un país o subcontratar empresas nacionales con el fin de realizar procesos de transformación de insumos y materia prima importada, y cuyos productos finales están destinados a la exportación.

- Generar fuentes de empleo, lo cual permitirá captar mano de obra para capacitarla,
- Modernizar o tecnificar los sectores productivos (transferencia de tecnología),
- Invertir en sectores de tecnología avanzada,
- Incorporar componentes nacionales en los procesos de maquila y,
- Estimular la inversión extranjera directa en el país.

La Ley de Maquila define a la operación de maquila como *“el proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, perfeccionamiento, transformación o reparación de bienes de procedencia extranjera, incorporados bajo el Régimen de Admisión Temporal Especial para su reexportación posterior, son la incorporación de componentes nacionales si fuere el caso”*²⁹.

Las instituciones involucradas en la operación de maquila en el Ecuador son: el MICIP, quien concede las autorizaciones mediante acuerdos ministeriales, el Ministerio de Economía y Finanzas, quien se encarga del control tributario y la fiscalización de los bienes importados y reexportados, la Corporación Aduanera Ecuatoriana, la que autoriza la internación de los bienes y su reexportación, el Banco Central del Ecuador, quien recoge la documentación relativa a importaciones y reexportaciones, y el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos para asuntos laborales.

En cuanto a materia laboral se puede afirmar que *“el trabajador ecuatoriano, que labore en maquilas goza de una protección parcial. La remuneración del trabajador podrá ser fijada por mutuo acuerdo, pero nunca será inferior al salario mínimo vital general o al fijado por las Comisiones Sectoriales. Además, el trabajador de maquila tiene derecho a todas las bonificaciones y remuneraciones adicionales previstas por la ley. Los trabajadores de maquila, de esta manera, pertenecen al sector laboral formal de la economía, pero en la práctica los contratos de maquila no gozan de la estabilidad laboral mínima contemplada en el Art. 14 del Código de Trabajo, según el cual se establece un*

²⁹ Art. 1 de la Ley de Régimen de Maquilas.

*año como tiempo mínimo de duración para todo contrato por tiempo fijo o indefinido.*³⁰ Otro aspecto importante es que la duración de la jornada de trabajo se regula según el Código de Trabajo, es decir, no puede superar las ocho horas diarias ni las cuarenta semanales.

El tema laboral ha causado gran controversia, debido a que muchas de las prácticas establecidas por las maquiladoras contradicen los códigos laborales. A manera de ejemplo se cita a los *swearshops*, que son talleres clandestinos que emplean a mujeres inmigrantes y abusan de las condiciones de las partes para irrespetar los derechos laborales y humanos³¹.

Como se apreció, esta Ley marca el inicio de una flexibilización laboral, que, para esos entonces, fue un cambio radical a las formas tradicionales de contratación laboral que se encuentran amparadas en el Código de Trabajo.

La Ley de Zonas Francas

Durante el mismo gobierno, del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, se expidió la “Ley de Zonas Francas”, el 19 de febrero de 1991, con los siguientes objetivos, definidos en su Art.2:

- Promover el empleo,
- Generar divisas,
- Aumentar la inversión extranjera,
- Intensificar la transferencia de tecnología,
- Incrementar las exportaciones de bienes y servicios, y
- El desarrollo de zonas geográficas deprimidas en el país.

De acuerdo a esta Ley, *“la zona franca es un área del territorio nacional delimitada... sujeta a regímenes de carácter especial... en materias de comercio exterior, aduanera, tributaria, cambiaria, financiera, de tratamiento de*

³⁰ Aguiar Víctor, “El mercado laboral ecuatoriano, propuesta de una reforma”, eumed.net.

³¹ Baquero, Escobar y Fernández, La Maquila en el Ecuador: 1990-2002 – Nota técnica No 72, Septiembre, 2003.

*capitales y laboral, en la que los usuarios debidamente autorizados se dedican a la producción y comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios*³².

Este régimen especial en materia laboral dispone, según el Art. 52 de la misma, que: *“por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal*³³”, razón por la que, no están sometidos a lo dispuesto en el Art. 14 del Código de Trabajo³⁴.

Mediante ésta Ley se puede observar con claridad que la estabilidad de los trabajadores, amparada en el Art. 14 del Código de Trabajo, es desplazada, para dar paso a un nuevo modo de contratación.

Ley No 133 Reformatoria al Código de Trabajo

Esta Ley se expidió en noviembre de 1991, al igual que las anteriores, durante el gobierno de Borja. Las reformas al Código de Trabajo que implanta con su vigencia acentúan el proceso de flexibilización emprendido al dictar la Ley de Maquilas, las más relevantes son:

- Mayores requisitos en cuanto al número de trabajadores para conformar sindicatos, subiendo de 15 a 30, limitando, de esta manera, el derecho a la organización sindical en los pequeños centros de trabajo;

³² Art. 1, Ley de Zonas Francas

³³ Guerrón Ayala Santiago, “Flexibilización laboral en el Ecuador”, Corporación Editora Nacional, Quito, 2003.

³⁴ Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

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

- Supresión de la garantía de estabilidad de un año que, en caso de huelgas solidarias, gozaban los trabajadores que incurrían en tal medida;
- Consagración de la obligatoriedad de que para declarar la huelga lo haga un comité especial a falta del comité de empresa, constituido por lo menos por treinta trabajadores, dejando, otra vez, de lado la posibilidad de tal declaratoria a las empresas pequeñas; y,
- Los puntos en los que no hay acuerdo en la negociación de un contrato colectivo, quedan obligatoriamente sometidos a conocimiento y resolución del Tribunal de Mediación y Arbitraje³⁵.

Decreto Ejecutivo 2260

Durante el mismo gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, se dictó el Decreto Ejecutivo 2260, publicado en el Registro Oficial No. 641 del 13 de marzo de 1991. Éste decreto, estuvo vigente hasta el 7 de mayo de 1993, fecha en la que, el Tribunal de Garantías Constitucionales, resuelve declararlo inconstitucional, y lo suspende totalmente.

El Decreto 2260, otorgaba a la Secretaría Nacional de Desarrollo Administrativo (SENDA), facultades especiales en cuanto a la contratación en el Sector Público, que transgredían principios como la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, estabilidad laboral al limitar el monto de las indemnizaciones y, anulaban la libertad de contratación, desnaturalizándola. *“Este decreto ya contenía prohibiciones tales como: imposibilidad de contratar con empresas privadas servicios que sean otorgados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vale decir, atención médica, cesantías y seguros de vida; fijaba límites a las indemnizaciones, así como también la creación de nuevos componentes de remuneraciones, adicionales a los previstos en la ley.”*³⁶ En este contexto, el Tribunal Constitucional decide revocarlo , aunque cabe

³⁵ Guerrón Ayala Santiago, “Flexibilización laboral en el Ecuador”, Corporación Editora Nacional, Quito, 2003.

³⁶ Guerrón Ayala Santiago, “Flexibilización laboral en el Ecuador”, Corporación Editora Nacional, Quito, 2003.

recalcar que esta decisión fue tomada dos años después de entrada en vigencia el mencionado decreto.

Es, de esta manera, que el mandato de Borja termina, dejando al país con un cúmulo de leyes reformadas, la mayoría de las cuales flexibilizan el mercado laboral, dejando desprotegido al grupo vulnerable dentro de una relación de trabajo, los obreros, y justificando las reformas con el objetivo de combatir el desempleo. Pero, lastimosamente para el país, el propósito de la flexibilización no se cumplió -por lo menos durante el gobierno al que se hace referencia –, ya que de una tasa de desempleo de 6.5%, en 1988 – fecha en que Borja asume el cargo –, se pasó a una tasa de 8.9% de desempleados en 1992³⁷, dando, con este dato, por sentado que no se logró solucionar el problema del desempleo en el Ecuador con las medidas de flexibilización adoptadas.

1.9. SITUACIÓN LABORAL EN EL PERIODO 1992-2000.

El 10 de Agosto de 1992 se posesiona, como Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el Arq. Sixto Durán Ballén, quien se enfrenta a un país con una tasa de desempleo del 8.5% y una tasa de subempleo de 45.7%³⁸, un IPC promedio de 48,5%³⁹, una tasa de crecimiento del PIB per cápita del 2,6%⁴⁰ y a un saldo de deuda externa de 12.801,90 millones de dólares⁴¹ (12.629,50 correspondientes a deuda pública y 172,4 a deuda privada); a esto se suman una serie de reformas legales – entre las que sobresalen las de carácter laboral – puestas en vigencia durante el gobierno anterior.

En este contexto, Durán Ballén asume la presidencia en una época poco favorable para la economía ecuatoriana, decidiendo, de esta manera, lanzar un programa económico de estabilización financiera y desregulación, que supuso la devaluación de la moneda en un 30%, la congelación de los salarios de los trabajadores públicos, el alza de las tarifas de los combustibles y la electricidad,

³⁷ Datos tomados de las Encuestas Urbanas de empleo y desempleo del INEC.

³⁸ Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador, Encuestas Urbanas de Empleo, Subempleo y Desempleo, INEC. Tasas anuales calculadas para 1991.

³⁹ Porcentaje anual calculado para 1991, BCE, Cuentas nacionales; Información estadística mensual.

⁴⁰ Porcentaje anual calculado para 1991, BCE, Cuentas nacionales.

⁴¹ Porcentaje anual calculado para 1991, BCE, Información estadística mensual.

y, la privatización general de las empresas del Estado⁴². Las empresas del Estado que pudieron venderse fueron Ecuatoriana de Aviación y Cemento Nacional, captando, el gobierno, cantidades irrisorias por este proceso privatizador⁴³, esto debido al descrédito que el equipo gobernante ganó durante su período, debido al marasmo financiero, las quiebras en la banca privada nacional y la penuria de inversiones foráneas, así como los escándalos por corrupción que dañaron la imagen del presidente.

El año 1995 cerró con una tasa de desempleo de 6.9% – que en el 96 subiría al 10.4% – y una tasa de subempleo del 45,8%⁴⁴. Cabe recalcar, que el gobierno de Durán Ballén no hizo reformas substanciales en materia laboral, mas bien, puso en marcha medidas económicas desfavorables para los trabajadores – congeló sus salarios y subió el costo de vida –, así como puso en marcha un plan de privatización de las empresas públicas, lo que significaría la eliminación de miles de puestos de trabajo, así como la flexibilización de la contratación de los funcionarios de dichas empresas, poniendo en riesgo, de esta manera, la estabilidad laboral fortalecida en los sindicatos.

Entre los aciertos de la gestión realizada se destacaron el mantenimiento (salvo el bache del primer semestre de 1995) de unas aceptables tasas de crecimiento económico, gracias al aumento de las exportaciones de petróleo, y la reducción de la inflación, al menos, a la mitad de lo que marcaba en 1992.

En agosto de 1996, asume la presidencia el Dr. Abdalá Bucaram Ortiz, su gobierno duró solamente seis meses – hasta el 6 de febrero de 1997 – y se caracterizó por un alto nivel de corrupción, nepotismo, política económica neoliberal con un amplio programa de privatizaciones de empresas estatales y por la excentricidad que incluía actuaciones no correspondientes a un presidente –conciertos con el grupo Los Iracundos, planes de contratar a Diego

⁴² El marco jurídico de las reformas estructurales de la economía lo puso la Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos, , también llamada Ley 50, publicada en el Registro Oficial 349 de 31 de Diciembre de 1993, y cuya primera emanación fue el Consejo Nacional de Modernización (CONAM)

⁴³ <http://www.cidob.org>. Sixto Durán-Ballén - Ecuador - América del Sur - Biografías Líderes Políticos - Documentación - CIDOB - Fundación CIDOB.htm

⁴⁴ Datos tomados de las Encuestas Urbanas de empleo y desempleo del INEC

Maradona por un millón de dólares para jugar una noche en su equipo de fútbol, y fiestas en la casa presidencial –. Todos estos factores dieron al Ecuador una imagen inestable y poco confiable.

Bucaram, durante su gobierno, “lanzó una serie de medidas típicamente liberales para reducir el peso del Estado en la actividad económica y otras destinadas a desestructurar sectores sociales, principalmente los sindicatos, potencialmente contestatarios. El Gobierno anunció su intención de privatizar las principales empresas del Estado, como Emetel, compañía de telecomunicaciones⁴⁵, e incluso el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)”⁴⁶. Abdalá Bucaram Ortiz...

“...intentó llevar a la economía ecuatoriana a un estado superior del neoliberalismo: su programa de convertibilidad, cual gran palanca, debía aprobar una larga lista de reformas neoliberales, acelerar las privatizaciones, así como radicalizar la flexibilización laboral.”⁴⁷

Todas estas medidas provocaron que tasa de desempleo para 1996 fuera de 10.4% y la de subempleo de 43.3%.⁴⁸. Es así que, el presidente Bucaram es derrocado del cargo, asumiendo la presidencia – tras un caos de poder – el Dr. Fabián Alarcón, quien es designado por el Congreso para gobernar hasta el 10 de Agosto de 1998, designación que le dio el título de Presidente Interino de la República del Ecuador.

En esos tiempos, el Ecuador pasaba por una de sus peores crisis, y a esto se le sumó la caída del precio del petróleo y el fenómeno del Niño en 1998, por lo que gobernar, para Fabián Alarcón, era un verdadero reto.

⁴⁵ En 1995 y 1997 se modificó la legislación para transformar EMETEL en una sociedad anónima, que se dividió en dos empresas con distintas áreas geográficas de cobertura (posteriormente denominadas Pacifictel S.A. y Andinatel S.A.), que serían luego abiertas a la inversión privada. Tomado de: <http://www.ideinvestiga.com>.

⁴⁶ <http://www.cidob.org>. Abdalá Bucaram Ortiz - Ecuador - América del Sur - Biografías Líderes Políticos - Documentación - CIDOB - Fundación CIDOB.htm

⁴⁷ Acosta Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador, Corporación Editora Nacional, Quito, 2004.

⁴⁸ Datos tomados de las Encuestas Urbanas de empleo y desempleo del INEC

“Según informes del gobierno, Alarcón recibió un Ecuador en crisis con un déficit fiscal del sector público (proyectado) de 1.400 millones de dólares, equivalente a un siete por ciento del producto interno bruto; con una caja fiscal vacía, con sueldos públicos atrasados, con deudas a los gobiernos seccionales, con un retraso de casi 300 millones de dólares en el pago de la deuda externa y una inflación acumulada en enero y febrero de algo más de 10 puntos. La reserva monetaria internacional, entre enero y febrero de 1997, había descendido de 1.966 millones de dólares a 1.781; las tasas de interés eran muy altas, especulativas e inestables; el endeudamiento público interno y externo, irresponsable y con intereses de hasta el 20% en dólares. El crecimiento económico había sido de un dos por ciento en 1996 y el del primer trimestre de 1997 fue de 0.3 por ciento. El precio del barril de petróleo bajaba y en 1998 habría de llegar a seis dólares cuando en el presupuesto de ese año se lo había calculado a 16. Había impaciencia en los movimientos sociales por las necesidades insatisfechas durante muchos años.”⁴⁹. Todo esto sumado a la tasa de desempleo del 10.4%, antes mencionada.

En este contexto, y juntamente con otras medidas económicas tomadas, el Presidente Interino, convocó a una consulta popular, donde el pueblo se pronunciaría por 14 puntos, entre los más importantes: ratificar la destitución de Bucaram y el nombramiento de Alarcón y reformar la Constitución de la República a través de una Asamblea Constituyente. Es así que en 1998, el Ecuador contaba con una nueva Carta Magna, que entre sus reformas, no consintió reformas substanciales en materia laboral.

Un aspecto laboral a rescatar de este gobierno es, que se subió el salario mínimo a 145 dólares mensuales – hecho que aumentó el gasto fiscal y acentuó la crisis –, sin aplacar con esto el incremento de la tasa de desempleo, que para 1998 cerró en 11.5%⁵⁰. Cabe añadir que, en este gobierno, se dividió a EMETEL en Andinatel y Pacifictel – en Diciembre de 1997–, lo cual significó el despido de trabajadores al pasar, estas empresas, a ser sociedades

⁴⁹ Alarcón Rivera Fabián - EDUFUTURO.htm

⁵⁰ Datos tomados de las Encuestas Urbanas de empleo y desempleo del INEC

anónimas de capital mixto – con esta transformación la fuerza sindical de EMETEL fue eliminada –; se intentó hacer lo mismo con la empresa de electrificación INECEL, pero no se concretó debido a la resistencia presentada por los trabajadores

El 10 de Agosto de 1998, se posesionó como Presidente Constitucional el Dr. Jamil Mahuad, quien afrontó la mayor crisis económica antes vista en el país, la misma que dio paso a la dolarización de la economía ecuatoriana – hecho que confirió su derrocamiento en enero del 2000 –. Esta crisis dejó sin empleo a miles de ecuatorianos, provocando que la tasa de desempleo suba a niveles nunca antes experimentados en el Ecuador – 1999 cerró con una tasa de desempleo de 14.4% según datos del INEC-.

En 1999, los ecuatorianos vivirían una elevación exponencial de los precios y una devaluación grotesca del sucre, como jamás en toda su existencia. Es así que *“el trabajo escaseó, porque muchas fábricas, factorías, constructoras, empresas y lugares de trabajo, despidieron a sus elementos humanos a falta de circulante. Se cometió el abuso de congelar el dinero de los clientes de cuentas corrientes y cuentas de ahorros de los bancos. Sabiendo que el dinero es el elemento básico para el trabajo, negocio, movimiento económico, etc., se ahondó más la crisis. Pues, almacenes, negocios, mercados, lugares de dispendio de toda clase de artículos, rebajaron notablemente en su venta.”*⁵¹

Cientos de negocios quebraron, dejando sin empleo a las personas que laboraban en cada uno de ellos.

La situación era caótica: *“El paro del magisterio duró 52 días; de los trabajadores de la salud, petroleros, de INECEL, etc., colmaron la paciencia de los ecuatorianos. A los maestros no se le pagó de tres meses atrasados, y se negó a reconocer su aumento salarial adquirido en el gobierno de Alarcón, aprobado por el Congreso y publicado en el*

⁵¹ Tomado de: ECUADOR online - Dr_ Jamil Mahuad -.htm

*Registro Oficial. "Plata para cubrir la iliquidez de los bancos – si hay – pero para pagar a los maestros y servidores públicos – no hay – se repetía a menudo. Cuántas pérdidas millonarias se registraron a causa de "los famosos paros de actividades y cierre de las carreteras", que de paso fueron destruidas con picos y palas por los indígenas y gente del medio rural.*⁵²

Pero fue la dolarización de la economía ecuatoriana, la que ocasionó el descontento popular con el gobierno a su punto máximo, derrocando a Jamil Mahuad el 21 de enero del año 2000.

Es importante rescatar una reforma legal que se realizó en 1999: la expedición de la "Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas" publicada en el R.O. No. 181 del 30 de abril de 1999, en la que

*"se desconoce y reduce inconstitucionalmente derechos de los trabajadores del sector público, ya que con la creación del Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público se anula la libertad de contratación colectiva, pues, según el literal c) del art. 56 de dicha Ley, corresponde al CONAREM: <<Determinar los montos máximos que se asignarán para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales, que se pacten en los contratos colectivos y actas transaccionales>>; organismo que además determinará el monto máximo de incremento a la masa salarial anual.*⁵³. Pero el 26 de abril de 2000, esta Ley fue declarada inconstitucional, debido a las múltiples violaciones constitucionales que contenía.

⁵² Tomado de: ECUADOR online - Dr_ Jamil Mahuad -.htm

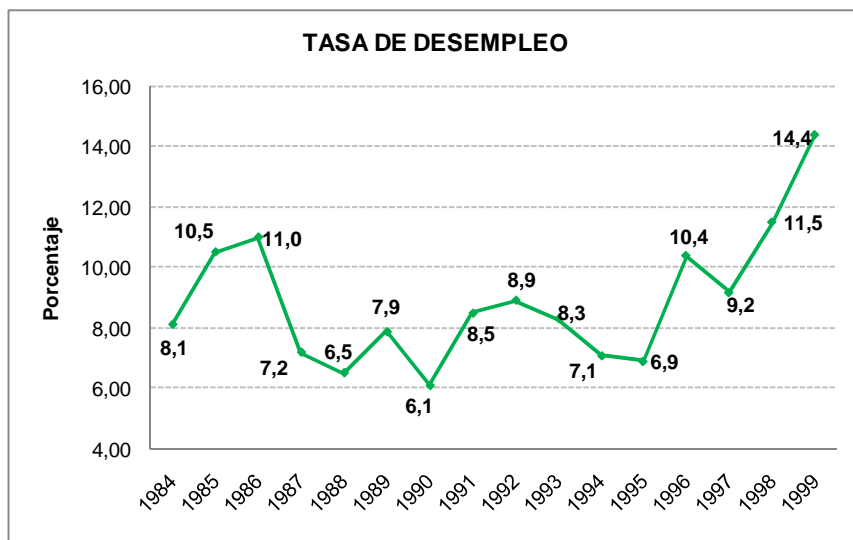
⁵³ Guerrón Ayala Santiago, "Flexibilización laboral en el Ecuador", Corporación Editora Nacional, Quito, 2003.

1.10. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y SUBEMPLEO DURANTE EL PERIODO 1984-2000

Como se evidenció, mediante el recuento histórico anterior, la situación del Ecuador, en las décadas de los ochenta y noventa, fue crítica, tanto política y social como económicamente. Dentro de este contexto, el empleo y subempleo en el país ha sufrido directamente las consecuencias de los cambios experimentados y de las crisis a las que se ha hecho referencia.

Es así que, a continuación se analizará las cifras existentes de los indicadores para esos años, con la finalidad de complementar, de esta manera, el entendimiento de los hechos acaecidos en el periodo de estudio. Es así que, la evolución histórica de la tasa de desempleo en el Ecuador, desde 1984 y 1999, muestra su punto más bajo el año de 1990, con un 6.1%, y su punto más alto es 14.4%, correspondiente a 1999. Es decir, que en este periodo, la tasa de desocupación del país ha fluctuado entre esos rangos, lo cual muestra la situación poco favorable que ha vivido la clase obrera.

GRAFICO 1.1



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo e Indicadores Económicos y Sociales, PACHECO Lucas, 2001⁵⁴
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

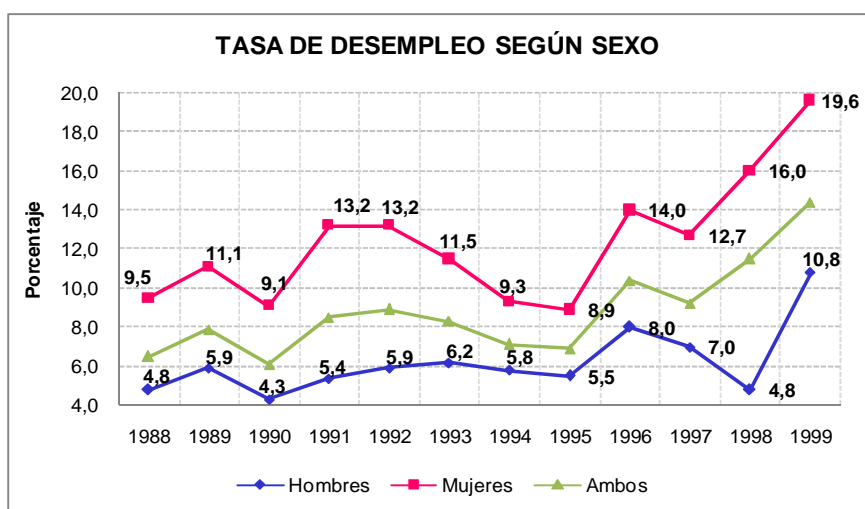
⁵⁴ Cabe señalar que el INEC realiza las Encuestas Urbanas de Empleo, Subempleo y Desempleo, a partir de 1988, razón por la que no existen datos que refieran fechas anteriores, por esto, las cifras desde 1984 a 1987 son tomadas de los Indicadores Económicos y Sociales, PACHECO Lucas, 2001.

Como se aprecia en el gráfico 1.1, en el periodo 1984 – 1986, se presenta una tendencia creciente en la tasa de desempleo, pasando de 8.1%, en 1984, a ubicarse en 11%, en 1987; se debe recordar que durante estos años, León Febres Cordero fue Presidente de la República, y sus múltiples medidas neoliberales pusieron a la economía ecuatoriana en situaciones inexperimentadas. Del 88 al 90, se muestra una tendencia estable, que oscila entre el 6 y 7%, siendo estos años, los de las mayores reformas en cuanto a materia laboral, dadas por el entonces Presidente Constitucional, el Dr. Rodrigo Borja Cevallos, aunque en el último año de este gobierno se experimenta un alza de la tasa, terminando 1992 con un 8.9% de desempleo. El gobierno de Sixto Durán Ballén (1992 – 1996), mantuvo, en sus tres primeros años una reducción en la tasa de desempleo, al 7.1%, pero terminó su gobierno, en el 96, con una tasa de 10.4%. A partir de este año, hasta la crisis del 99, la tasa de desempleo crecería (a excepción de 1997, que experimentó una reducción de 2 puntos con respecto al año anterior) hasta ubicarse en el 14.4%, tasa más alta durante todo el periodo, esto debido a la inestabilidad económica presentada a partir del ascenso al cargo de Abdalá Bucaram y los posteriores derrocamientos presidenciales que, a partir de esa fecha, se volvieron consuetudinarios, sin permitir que ningún mandatario – hasta el día de hoy – termine su periodo con normalidad.

Es importante, además, analizar el perfil del desempleo⁵⁵, para entender la complejidad del problema, así como la heterogeneidad de su impacto. Es así que, como primer punto de análisis, se puede señalar que el desempleo es un fenómeno que afecta más a las mujeres que a los hombres (ver gráfico 1.2), tendencia que se mantiene durante todo el periodo de estudio; es así que, la brecha más grande, entre el desempleo de las mujeres, respecto al de los hombres, se da en el año de 1998, cuando la tasa de desempleo de las mujeres es mayor en 11 puntos porcentuales a la de los hombres (16% contra 4,8%).

⁵⁵ El análisis de perfil del desempleo lo realizamos a partir de 1988, debido a la información disponible desde esa fecha en las Encuestas realizadas por el INEC.

GRAFICO 1.2



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

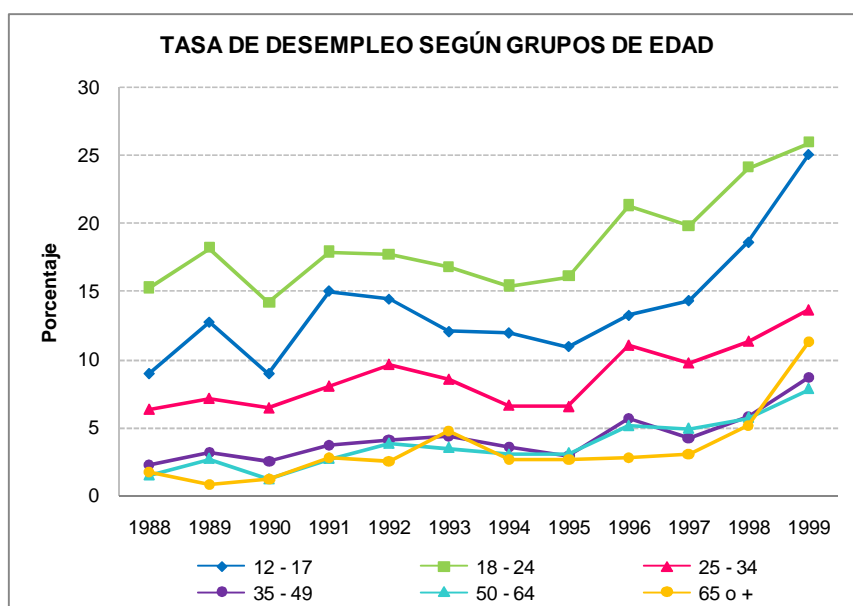
De la misma manera, los jóvenes son afectados, por el desempleo, desproporcionalmente; como se observa en el cuadro 1.1, para 1999, el 25.9% de los jóvenes entre 18 y 29 años y el 25.1% de los adolescentes entre 12 y 17 años dispuestos a trabajar no consiguieron empleo, siendo estos porcentajes, casi el doble de la tasa de desempleo anual registrada para 1999. Esta tendencia, como se aprecia en el Gráfico 1.3, no solo se presenta en el 99, sino a lo largo de toda la serie histórica del periodo referido, lo que significa que los desempleados en el país son las personas que están en su edad de mayor productividad potencial.

CUADRO 1.1

TASA DE DESEMPLEO SEGÚN GRUPOS DE EDAD							
Años	EDAD						TOTAL
	12 - 17	18 - 24	25 - 34	35 - 49	50 - 64	65 o +	
1988	8.9	15.3	6.3	2.2	1.5	1.7	6.5
1989	12.7	18.2	7.1	3.1	2.7	0.8	7.9
1990	8.9	14.2	6.4	2.5	1.2	1.2	6.1
1991	15	17.9	8	3.7	2.7	2.8	8.5
1992	14.4	17.7	9.6	4	3.8	2.5	8.9
1993	12	16.8	8.5	4.3	3.5	4.7	8.3
1994	11.9	15.4	6.6	3.5	3	2.6	7.1
1995	10.9	16.1	6.5	2.9	3.1	2.6	6.9
1996	13.2	21.3	11	5.7	5.1	2.8	10.4
1997	14.3	19.8	9.7	4.2	4.9	3	9.2
1998	18.6	24.1	11.3	5.8	5.7	5.1	11.5
1999	25.1	25.9	13.6	8.7	7.8	11.3	14.4

Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

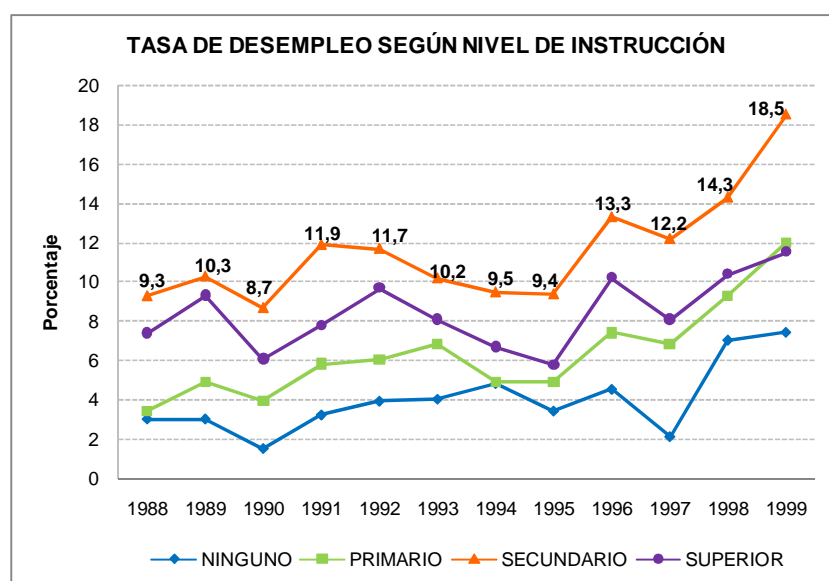
GRAFICO 1.3



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

Las mayores tasas de desempleo por nivel de instrucción corresponden a las personas con algún año de instrucción secundaria (ver gráfico 1.4), además, cabe recalcar, que las tasas de desocupación entre las personas con instrucción superior también son altas, lo que pone al descubierto la incapacidad del sistema de dar empleo, aún a las personas calificadas.

GRAFICO 1.4

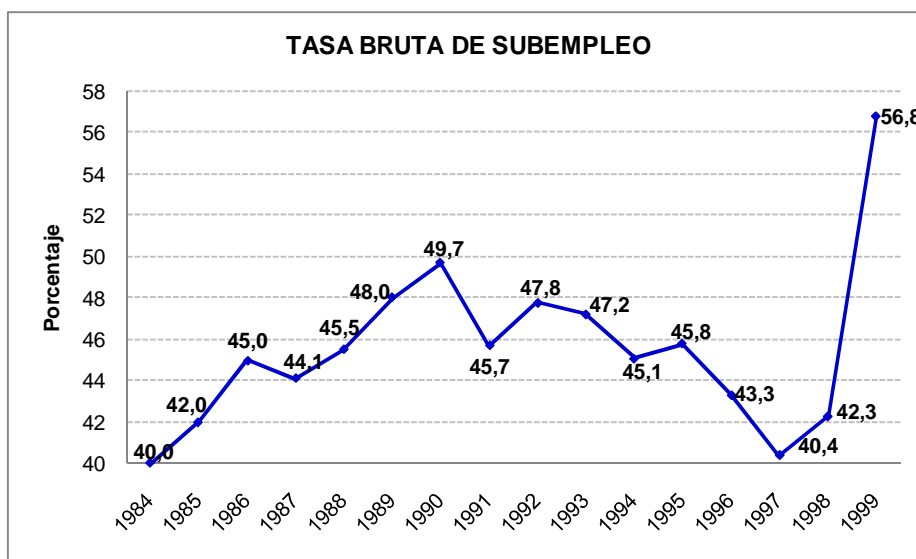


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

La tasa bruta de subempleo durante los años 1984 – 1998, osciló entre 40% y 50% (ver gráfico 1.5), disparándose en 1999, del 42.3%, correspondiente a 1998, al 56.8%, debido, como se señaló anteriormente, al agravamiento de la crisis suscitado ese año.

Es importante recordar que la tasa bruta de subempleo recoge el: “*número de personas de 12 años y más, subempleadas⁵⁶ en el sector moderno, más el número de empleados/as en el sector informal, expresado como porcentaje del total de la población económicamente activa (PEA) en un determinado año⁵⁷*”, ya que una tasa bruta de subempleo elevada, implica, además de la existencia de un considerable número de personas subempleadas, la importancia que ha tomado el sector informal en el mercado laboral como alternativa a la falta de plazas de trabajo.

GRAFICO 1.5



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

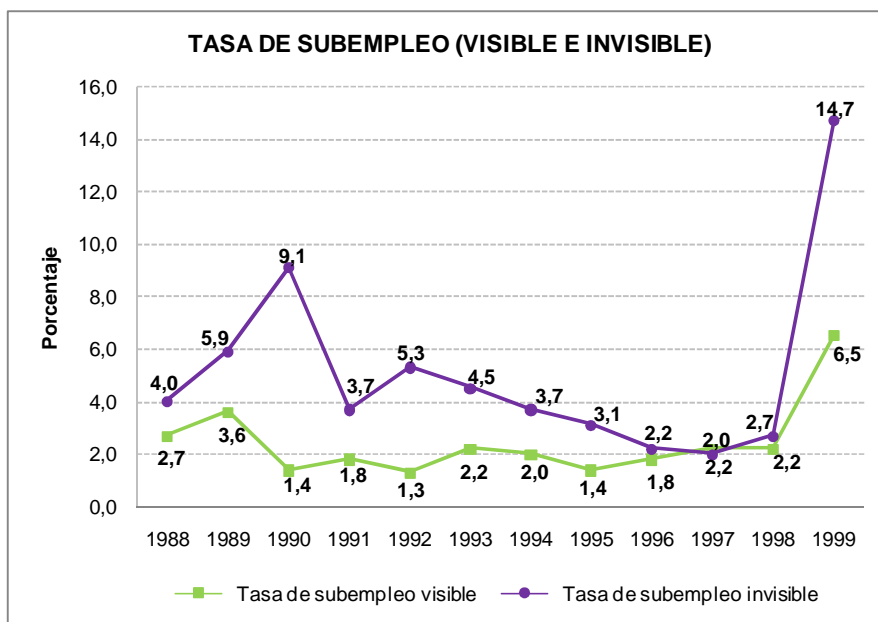
⁵⁶ Subempleados/as son aquellas personas que involuntariamente trabajan menos de 40 horas a la semana en el sector moderno (subempleo visible) o quienes, aunque trabajen 40 horas o más en el sector moderno, reciben un ingreso por debajo del salario mínimo vital (subempleo invisible). Un tercer concepto es el de subempleo productivo, que tiene que ver con la forma de organización y las características de las unidades productivas y que tiene correspondencia con la definición de sector informal. La suma de los tres conceptos anteriores es un indicador del nivel bruto de subempleo en la economía.

⁵⁷ Tomado de: Ficha Metodológica SIISE, Recopilación de Indicadores Sociales, 2005.

La tasa bruta de subempleo compila el comportamiento del: subempleo visible (personas que involuntariamente trabajan menos de 40 horas a la semana), subempleo invisible (personas que aunque trabajen 40 horas o más, reciben un ingreso por debajo del salario mínimo vital) y subempleo productivo (sector informal), es por esto que, se estima conveniente repasar por separado algunos de estos tipos de subempleo.

Como se puede apreciar en el gráfico 1.6, la tasa de subempleo invisible es mayor a la tasa de subempleo visible, lo que revela que la mayor parte de personas subempleadas trabajan 40 o más horas a la semana sin recibir la remuneración adecuada, es decir, da cuenta del grado de explotación al que se ven sometidos los trabajadores ecuatorianos durante este periodo, mismos que, al carecer de alternativas, se ven obligados a aceptar empleos que no retribuyen de manera justa su trabajo.

GRAFICO 1.6



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

Es así que, la tasa de subempleo recoge a las personas consideradas como subempleadas visibles y a las subempleadas invisibles. Como se puede apreciar, el subempleo en el Ecuador presenta tasas considerables, mismas

que son clara muestra del problema estructural que vivió – y vive – el mercado laboral de nuestro país.

Resulta importante recordar que este periodo fue de cambios laborales – flexibilización laboral –, mismos que aplacaron las ventajas de los grupos obreros ante sus empleadores, dejando a algunos, como muestran las estadísticas, en la desocupación o subocupación, y sometidos a condiciones restrictivas de vida, muchas veces obligados a realizar labores mal remuneradas, para mantener un empleo, y, otras veces, impulsados a formar parte del sector informal del Ecuador.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS CONCEPTUALES DEL DESEMPLEO, SUELDOS Y SALARIOS Y TERCERIZACIÓN

El presente capítulo analizará los aspectos conceptuales referentes a la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, con el objetivo de comprender las bases sobre las cuales se realizará el estudio objeto de esta investigación.

Para iniciar se debe abordar el concepto de Empleo, mismo que permitirá entender los aspectos inherentes al tema.

El Empleo se define como: “utilización de un individuo por personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago”.⁵⁸ Este concepto se integra dentro de una serie de definiciones que se han realizado a nivel económico, como “el empleo es un medio para que las personas obtengan los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades materiales básicas. También constituye una necesidad básica en si mismo, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad”⁵⁹. Bajo esta concepción, el empleo además de ser considerado como una fuente de ingresos para el trabajador y su familia, es considerado también como una fuente de desarrollo personal para los individuos, quienes mediante el empleo utilizan sus aptitudes y capacidades y explotan sus potencialidades en beneficio de la sociedad.

Dentro del estudio del empleo, es importante enfatizar sobre algunos factores indispensables para determinar los distintos indicadores económicos a utilizarse y son:

⁵⁸ Microsoft Encarta 2007, "Empleo", Microsoft Corporation, 2006.

⁵⁹ Vos, Rob: “La estructura de la producción, el funcionamiento del mercado de trabajo y las necesidades básicas: Revisión de algunos asuntos importantes”.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA).- Este término hace referencia a las personas que estando en edad de trabajar, lo hicieron por lo menos durante una hora en el transcurso de la semana que se toma como referencia para el cálculo de este indicador, o tenían trabajo a pesar de no haber trabajado en la semana de referencia por factores como vacaciones, enfermedad, licencia, entre otros, o las personas que encontrándose desocupados habían buscado los medios para obtener un trabajo asalariado o crear un trabajo independiente. Dentro de este grupo se incluye también a los trabajadores que estando desocupados y sin haber tomado medidas para encontrar trabajo asalariado o independiente, se encuentran dispuestos a trabajar en períodos posteriores a la semana de referencia del levantamiento de la información⁶⁰.

La PEA distingue a dos tipos de población:

Ocupados (O): Aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o pese a que no trabajaron, tienen trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudio etc. Se considera ocupada también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guardan las formas típicas de trabajo asalariado o independiente⁶¹.

Desocupados: son las Personas de 10 años y más que durante la semana de referencia no tenían empleo, pero que tomaron medidas concretas para buscar empleo asalariado o independiente, y, además estuvieron disponibles para trabajar en esa semana o en las cuatro semanas anteriores a la misma⁶².

Los aspectos considerados para determinar la población económicamente activa, varían de país a país, y uno de sus principales determinantes es la edad

⁶⁰ Ministerio de Trabajo y Empleo MTE, Universidad Andina Simón Bolívar UASB, Observatorio Laboral del Ecuador, Aspectos Metodológicos, www.mte.gov.ec.

⁶¹ ", Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, La nueva estructura conceptual de la encuesta del empleo del INEC, www.inec.gov.ec

⁶² ", Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, La nueva estructura conceptual de la encuesta del empleo del INEC, www.inec.gov.ec

para trabajar; en el Código de Trabajo del Ecuador se estipula que se puede contratar personas a partir de los 15 años de edad⁶³, este tipo de contratos es cada vez más frecuente, y, unido al trabajo infantil – en nuestro país se considera dentro de la población en edad de trabajar (PET) a niños desde los 6 años que han trabajado por lo menos durante 1 hora en la semana base para el cálculo⁶⁴, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos toma como referencia para sus estadísticas una PET a partir de los 10 años⁶⁵ – constituyen un porcentaje importante de la PEA, por lo que este indicador en el Ecuador ha mostrado tendencias crecientes en los últimos 7 años, como se observará posteriormente.

Las sociedades alrededor de todo el mundo, han planteado al empleo como un deber social y un derecho universal, en nuestro país la Constitución Política de la República del Ecuador garantiza a las personas el derecho a un empleo y condiciones de vida dignas⁶⁶, además incentiva el pleno empleo y establece el mejoramiento de los salarios reales⁶⁷

En este sentido, es importante además realizar consideraciones en torno a otro tipo de indicadores como son:

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN: Es el porcentaje que resulta del cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET). Su cálculo responde a la siguiente fórmula:

⁶³ Código de Trabajo, en adelante CT, Capítulo II, Art. 35, Ley N° 48, Publicada en el Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de junio de 2006

⁶⁴ Ministerio de Trabajo y Empleo MTE, Universidad Andina Simón Bolívar UASB, Observatorio Laboral del Ecuador, Aspectos Metodológicos, www.mte.gov.ec

⁶⁵ “La Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo desde el año 1999, investiga las características de la actividad económica de la población a partir de los 5 años en adelante; sin embargo, con el objeto de mantener la comparabilidad entre los datos publicados la serie histórica, las publicaciones del INEC presentan resultados con una PET de 10 años y más”, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, La nueva estructura conceptual de la encuesta del empleo del INEC, www.inec.gov.ec

⁶⁶ Constitución Política de la República del Ecuador, Capítulo 2 De los Derechos Civiles, Artículo 23, Numeral 20, Ecuador 5 de junio de 1998

⁶⁷ Constitución Política de la República del Ecuador, Título XII Del Sistema Económico, Capítulo 1, Artículo 244 Numeral 10, Ecuador 5 de junio de 1998

$$TPG = \frac{PEA}{PET} \times 100$$

TASA DE OCUPACIÓN BRUTA: Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados y la población en edad de trabajar (PET). Su cálculo responde a la siguiente fórmula:

$$TOB = \frac{O}{PET} \times 100$$

2.1 DEFINICIONES BÁSICAS

2.1.1 DESEMPLEO

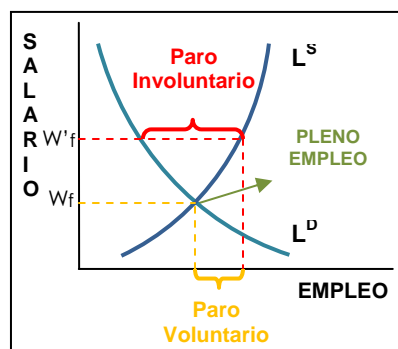
El desempleo según el diccionario de la Real Academia de la Lengua se define como “Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”.

Desde el punto de vista de los derechos humanos, el desempleo está definido como el grupo de personas que no pueden ejercer su derecho a trabajar debido a la carencia de oportunidades para obtener ingresos y ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado.

Este tema ha sido desde los inicios de la investigación económica, un aspecto fundamental de estudio, el mismo que ha generado una serie de discrepancias, por lo cual debe realizarse un análisis formal del mismo.

El desempleo desde la perspectiva económica, se conceptualiza como un fenómeno que nace cuando la demanda productiva de las industrias y los servicios tanto urbanos como rurales de un país, no pueden absorber la oferta laboral (personas que buscan de manera activa trabajo). El desempleo se puede ver como una variable dependiente del ritmo de crecimiento de la economía, el nivel de la inversión y su estructura y el nivel de consumo de los agentes económicos de un país.

Mediante un gráfico, se puede comprender de una manera clara la situación de desempleo:



L^D : Demanda de Trabajo
 L^S : Oferta de Trabajo
 w_f : Nivel de salarios

En el punto de equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, denominado gráficamente pleno empleo, – concepto de los clásicos en donde todos los trabajadores que deseen encontrar un empleo lo podrían conseguir –, pero hay factores determinantes como el desempleo voluntario e involuntario, que se analizarán a continuación, para que esta situación sea meramente teórica.

DESEMPLEO VOLUNTARIO: esta categoría describe a las personas que estando desempleados, no están dispuestas a trabajar al no encontrar salarios que maximicen su bienestar

DESEMPLEO INVOLUNTARIO: dentro de esta categoría se encuentran los trabajadores que a pesar de estar disponibles para trabajar por el salario que perciben otros trabajadores de capacidad comparable no pueden hacerlo. El desempleado involuntario escoge permanecer desocupado mientras busca un empleo que le permita obtener ingresos similares a los de otros trabajadores con su mismo nivel de calificación⁶⁸. En el caso de un desempleo involuntario, el valor de ocio se considera menor que el valor del trabajo. El desempleo involuntario además puede ocasionarse por factores externos tales como recesiones económicas, falta de creación de puestos de trabajo, entre otros.

⁶⁸ Sachs Jeffrey, Larrain Felipe, “Macroeconomía en la Economía Global”, Segunda Edición, Pearson, 2002

El desempleo se mide de acuerdo a una tasa que nace de la relación existente entre el número de desempleados y la PEA de la siguiente manera:

$$TD = \frac{D}{PEA} \times 100$$

En donde:

TD: Tasa de Desempleo

D: Número de desempleados (incluido el desempleo abierto y el oculto que serán analizados posteriormente)

PEA: Población Económicamente Activa

Este indicador trae consigo costes económicos significativos dentro de la producción de un país, es así que Arthur Okun relacionó empíricamente el desempleo con la producción a lo largo del ciclo económico y determinó que 1 punto adicional en el desempleo cuesta un 2 por 100 del PIB⁶⁹. En este contexto, al no poder la economía absorber a los trabajadores que están dispuestos y en capacidad de trabajar, la producción que esta mano de obra hubiese podido generar se pierde para siempre.

Por otra parte, el coste económico no puede ser considerado como la única consecuencia del desempleo, puesto que este además trae consigo otro tipo de factores entre los que se destaca los expuestos por Amartya Sen:

“Existen abundantes pruebas de que el paro produce muchos efectos trascendentales, además de la pérdida de renta; entre ellos se encuentran los daños psicológicos, la pérdida de motivación para trabajar, de cualificaciones y de confianza en uno mismo, el aumento de las enfermedades y de la morbilidad⁷⁰ (e incluso de las tasas de mortalidad), la perturbación de las relaciones familiares y de la vida

⁶⁹ Dornbusch Rodiger, Fischer Stanley, Startz Richard, Macroeconomía, Séptima Edición, Mc. Graw Hill, 1998, Pág. 91

⁷⁰ “Morbilidad: proporción de individuos de una población que padece una enfermedad en particular. Puede depender o no de la densidad de los individuos en la población” Microsoft © Encarta © 2007.

social, el aumento de la exclusión social y el empeoramiento de las tensiones sociales y de las asimetrías entre los sexos⁷¹”

Para finalizar el análisis conceptual de este indicador, en la sección 2.3 de este capítulo, se analizarán los principales tipos de desempleo determinados según el enfoque económico.

2.1.2 EL SUBEMPLEO

El subempleo se define como ocupación con deficiente nivel de ingresos y / o insuficiente jornada de trabajo. Suele llamarse subempleados, al conjunto de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad. Si el trabajador, sin embargo, por cualquier motivo desea permanecer en esta situación, no puede hablarse técnicamente de subempleo, pues es sólo una persona ocupada que tiene una función de utilidad ocio/trabajo diferente al promedio existente en la economía. El subempleo se presenta cuando el trabajador no encuentra una colocación que le permita incrementar su tiempo de ocupación. Esta situación puede ocurrir por causa de deficiencias estructurales de la economía o de un mercado en especial. El subempleo en nuestro país afecta a casi la mitad de la Población Económicamente Activa Urbana⁷².

El INEC a partir del año 2002, incluyó en el cálculo del subempleo a sectores como el Sector Moderno⁷³, el sector agrícola y el sector informal, por lo cual el cálculo del subempleo se realiza de la siguiente forma:

Subempleo total = Subempleo en el sector moderno + subempleo en el sector de actividades agrícolas + subempleo en el sector de servicio doméstico + todo el sector informal⁷⁴

⁷¹ Amartya Sen, Premio Nobel de Economía 1998, Desarrollo y Libertad (2001)

⁷² En enero de 2006 se presentó una reducción de la tasa de subocupación total en 3.6 puntos porcentuales, al pasar de 49.2% en diciembre 2005 a 45.6% en enero 2006

⁷³ El sector moderno del mercado incluye conceptualmente a los desocupados; es decir, la suma de todos los ocupados del SM más los desocupados (bajo el supuesto de que las personas buscan empleo en el sector moderno), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, La nueva estructura conceptual de la encuesta del empleo del INEC, www.inec.gov.ec

Dentro del análisis de este tema, es importante realizar una distinción entre las clases de subempleados existentes, para poder comprender de una manera más exhaustiva la problemática que esta clase de trabajadores afronta, es así que, se puede clasificar a los subempleados en las categorías:

SUBOCUPADOS O SUBEMPLEADOS VISIBLES: Dentro de este grupo se considera a las personas ocupadas de 6 años o más, que de manera involuntaria trabajan menos horas que la jornada legal de 40 horas semanales y que están disponibles o quieren trabajar más horas⁷⁵.

El cálculo de la tasa de subocupación visible es el cociente resultante entre los subempleados visibles y la PEA, es decir:

$$TSV = \frac{SV}{PEA} \times 100$$

SUBEMPLEADOS INVISIBLES: Pertenecen a este grupo las personas que a pesar de trabajar la jornada laboral de 40 horas o más, perciben ingresos inferiores a los mínimos establecidos. De esta manera, si el salario mínimo para enero del 2006 era de \$160 mensuales, y se considera a una persona que trabaje por lo menos 40 horas y perciba un salario inferior, este trabajador es un subempleado invisible.

OTRAS FORMAS DE SUBEMPLEO: Se aplica a todo trabajador que laborando voluntariamente menos de 40 horas por semana (esto es, no deseando trabajar más horas de las que lo hace) recibe una remuneración por hora inferior a la mínima normativa – Basándonos en datos del 2006, el salario básico unificado es de 160 dólares mensuales divididos para 40 horas

⁷⁴ El sector informal se define por el tamaño de establecimiento fundamentalmente. Las publicaciones de resultados de las encuestas INEC se han venido presentando con esta última metodología hasta el mes de diciembre de 2006. INEC

⁷⁵ Ministerio de Trabajo y Empleo MTE, Universidad Andina Simón Bolívar UASB, Observatorio Laboral del Ecuador, Aspectos Metodológicos, www.mte.gov.ec.

semanales⁷⁶, por lo tanto se establece un valor mínimo de 1 dólar por hora –. En esta categoría se incluye también a todos los trabajadores familiares no remunerados no clasificados como subempleados visibles.

La base de cálculo para otras formas de subempleo es la relación de ocupados que se encuentran en esta categoría (OFS) y la Población Económicamente Activa (PEA)

$$TOFS = \frac{OFS}{PEA} \times 100$$

Se puede aplicar otra subdivisión dentro de la clasificación del subempleo en el que se incluye el subempleo productivo, que tiene que ver con la forma de organización y las características de las unidades productivas y que tiene correspondencia con la definición de sector informal.

El sector informal se define como aquel sector integrado por los ocupados (as) por cuenta propia, trabajadores (as) familiares no remunerados, patronos o asalariados de establecimientos de hasta 5 trabajadores, con excepción de quienes desarrollan actividades de nivel profesional o técnico.

2.1.3 LOS SUELDOS

Los sueldos y salarios pueden ser definidos de distintas maneras, pero para realizar una conceptualización acorde a la realidad de nuestro país, es importante considerar algunos aspectos que el Código de Trabajo de la República del Ecuador menciona, entre los que se destacan:

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁷⁷.

⁷⁶ 40 horas semanales equivalen a 160 horas mensuales, las cuales se constituyen en base del cálculo, además, se lo debe realizar de acuerdo a la actividad que el trabajador desarrolla en base a las 13 tablas salariales definidas.

⁷⁷ CT, Capítulo I, Parágrafo I

En base a esta definición se pueden diferenciar expresamente dos conceptos:

Empleado: trabajador que realiza un esfuerzo predominantemente intelectual sobre el esfuerzo físico.

Obrero: trabajador que realiza un mayor esfuerzo físico que intelectual

El Art. 79 del mismo Código, considera la igualdad de remuneración con el texto:

“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”⁷⁸.

Brindando a los trabajadores igualdad de derechos y beneficios en cuanto a remuneraciones y estableciendo una particularidad en la cual se considera que tanto los obreros como los empleados pueden acceder a la misma sin ningún tipo de discriminación y en función de sus aptitudes y capacidades.

Además, este cuerpo legal conceptualiza al sueldo como la remuneración que paga el *empleador* al *empleado* en virtud del contrato de trabajo⁷⁹. Por otra parte, la legislación laboral ecuatoriana establece que los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales⁸⁰ y deberán ser pagados en moneda de curso legal⁸¹ en plazos no mayores a un mes⁸².

Por otra parte, el Art. 80 del Código de Trabajo, define al salario como el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo y contempla que el mismo se pague por jornadas de labor y en tal caso se llama

⁷⁸ CT, Capítulo VI, Parágrafo I

⁷⁹ CT, Capítulo VI, Parágrafo I Art. 80

⁸⁰ CT, Capítulo VI, Parágrafo I Art. 81

⁸¹ CT, Capítulo VI, Parágrafo I Art. 87

⁸² CT, Capítulo VI, Parágrafo I Art. 83

jornal; por unidades de obra o por tareas. Asimismo según este cuerpo legal, el salario no podrá ser pagado en un plazo mayor a una semana⁸³.

Una vez comprendidos algunos de los aspectos que considera la Legislación Laboral Ecuatoriana sobre los sueldos y salarios, se puede determinar otro tipo de enfoque acerca del tema de un modo más general, que explica las concepciones que se manejan y que comulgan con los salarios.

2.1.4 LOS SALARIOS

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las empresas. Las personas al interior de las empresas ofrecen su tiempo y esfuerzo a cambio de lo cual reciben dinero, esto representa un intercambio recíproco de derechos y responsabilidades entre el trabajador y el empleador. El análisis formal del salario requiere realizar una importante distinción entre:

SALARIO NOMINAL.- salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc.

SALARIO REAL.- salario expresado en medios de vida y servicios de los que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y el nivel de precios de los artículos de consumo y servicios, por la magnitud de los alquileres y por los tributos que se impone a los obreros. El salario real es considerado como una medida del poder adquisitivo del salario de acuerdo a la

⁸³ CT, Capítulo VI, Parágrafo I Art. 83

situación económica vigente en el momento de pago, dentro de la cual se debe considerar como un aspecto importante el comportamiento de la inflación⁸⁴.

Es así que el salario bajo este contexto es entendido como un derecho irrenunciable del trabajador por los servicios brindados a favor de la empresa, además, en busca del bienestar de los trabajadores se han fijado salarios y remuneraciones básicas, mismas que la legislación establece como un límite sobre el cual deben ser fijados los pagos para los trabajadores.

2.1.5 LA TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING

El outsourcing aunque parezca un fenómeno nuevo, ha venido siendo parte de la actividad económica mundial a partir de la década de los 80`s, creciendo conjuntamente con los procesos de globalización y consolidándose bajo la consigna de mejorar la efectividad de los procesos y la calidad de los productos y servicios mediante el enfoque que la empresa debe ligarse íntegramente a sus actividades principales, pudiendo delegar actividades no neurálgicas a otro tipo de empresas especializadas que le provean de estos servicios.

Bajo este contexto se puede definir el outsourcing de varias formas entre las cuales se menciona:

“Outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio”⁸⁵.

O se podría definir también como el “método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades

⁸⁴ La inflación es la continua y persistente subida del nivel general de precios; se mide mediante un índice del coste de diversos bienes y servicios. Los aumentos reiterados de los precios erosionan el poder adquisitivo del dinero y de los demás activos financieros que tienen valores fijos, creando así serias distorsiones económicas e incertidumbre. Microsoft Encarta 2007

⁸⁵ www.gestiopolis.com, “El outsourcing o la tercerización”, Carlos López

principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia”⁸⁶.

Otra definición importante que se podría considerar es: “Adquisición sistemática, total o parcial, y mediante proveedores externos, de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de una empresa, siempre que hayan sido previamente producidos por la propia empresa o esta se halle en condiciones de hacerlo, y se trate de bienes o servicios vinculados a su actividad”⁸⁷

Las definiciones previamente expuestas tienden a explicar al outsourcing o a la tercerización (sinónimo utilizado en español) como una herramienta que permite a la empresa especializarse en actividades propias de su negocio que le proporcionan ventajas competitivas y beneficios económicos y entregar a otras empresas actividades que pueden ser consideradas secundarias, las mismas que no afectan significativamente a su normal desenvolvimiento. Dentro de esta perspectiva cabe señalar un aspecto importante, todas las actividades de una empresa son tercerizables, a excepción de las que constituyen su “core competence” o su “core business”, es decir no se puede tercerizar ninguna área considerada esencial para la operación de la empresa.

Bajo esta concepción, se debe hacer una distinción clara entre outsourcing y las relaciones de negocios y contratación. En el outsourcing el usuario del servicio de tercerización transfiere la propiedad al prestador del servicio, es decir no lo instruye sobre como realizar los procesos sino que solo se enfoca en comunicarle los resultados que espera y la empresa prestadora es quien se encarga de la elaboración de los procesos. Por el contrario en una relación de negocios y contratación el contratista del servicio es el propietario del proceso

⁸⁶ www.monografias.com, "Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro"

⁸⁷ Granda, Fernando, Smolje, Alejandro, Outsourcing, Herramientas para el Análisis Económico y Estratégico, Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires, 28/agosto/2000

quien lo determina y lo controla sin poder el prestador del servicio variarlo de ninguna manera.

2.1.6 LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN

La intermediación laboral y tercerización son procesos de desvinculación de una actividad o proceso del ciclo productivo del empleador para trasladarlo a un tercero, externalizando de esta manera sus servicios laborales. Este tipo de contratación nace como una alternativa a la descentralización productiva que se viene dando desde hace varios años como respuesta a la constante necesidad de reducir costos e incrementar la productividad de las empresas en busca de obtener mayores niveles de productividad y beneficios.

Esta descentralización productiva parte de factores como:

La concentración de la población asalariada en el sector de servicios, misma que se convierte en oferta laboral y que permanentemente busca nichos de mercado o puestos de trabajo en los cuales ubicarse.

Universalización de tecnologías de información,

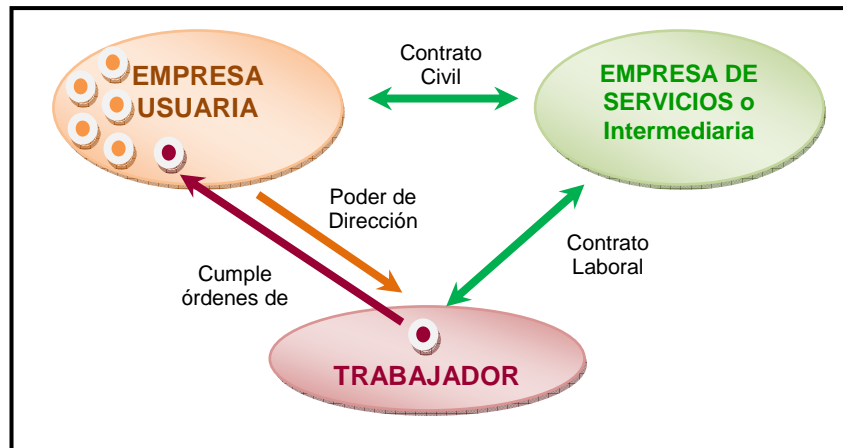
El incremento de actividades profesionales externalizables, mismas que por lo general se relacionan con la manipulación y transmisión de datos e información.

2.1.6.1 LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona natural o jurídica llamada usuaria que determina sus tareas y supervisa su ejecución⁸⁸.

La intermediación laboral puede ser entendida gráficamente como:

⁸⁸ Ley Reformatoria al Código del Trabajo mediante el cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, Art...(1).- Definiciones, R.O. 298 del 23 de junio de 2006



Fuente: "Nuevos Límites a la Intermediación Laboral y la Tercerización", Jorge Toyama Miyagusuku
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En donde:

- Entre la empresa Usuaria (Contratista) y la empresa intermediaria se celebra un contrato mercantil de prestación de servicios
- Entre la empresa intermediaria y el trabajador se celebra un contrato laboral, en el cual la intermediaria se constituye en el empleador real. Este contrato laboral debe especificar las condiciones de empleo del trabajador, puesto que él debe conocerlas previo al inicio efectivo de sus tareas
- Al tener la figura de intermediación laboral, la empresa usuaria tiene poder de dirección sobre las funciones que el trabajador debe realizar – constituyéndose en su empleador formal por ser el encargado del otorgamiento de funciones y su supervisión –
- El trabajador se pone a disposición de la empresa usuaria y cumple con la responsabilidad encargada.

La intermediación laboral supone que la *triangulación* que se forma cubra solamente un puesto de trabajo y es la empresa usuaria quien marca las directrices, funciones y reglas que el trabajador debe cumplir, por lo tanto la misma usuaria es quien tiene responsabilidad sobre la ejecución de los procesos para la obtención de resultados esperados. La intermediaria tiene como único objetivo poner a disposición de la usuaria al trabajador, pero no se responsabiliza por la ejecución ni por la supervisión del trabajo del mismo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha generado a nivel internacional una larga polémica originada desde la Conferencia de Washington de 1919 en la cual invitaba a los Estados miembros a prohibir la creación de empresas comerciales de colocación, tiempo después a finales de los años 40's, la actitud de la OIT era muy crítica hacia la intermediación privada en el mercado de trabajo, considerándola como fuente y motivo de abusos en contra de los trabajadores por lo que el Convenio 96 ratificó la prohibición de este tipo de empresas, pero la evolución del mercado laboral a nivel mundial hizo que la intermediación laboral adquiriera creciente reconocimiento y legitimidad y que se reconociera que el monopolio del Estado en la colocación no había dado los resultados esperados. Es por esto que en 1997 se inscribe dentro de la Conferencia de la OIT un punto destinado a las Agencias de Empleo Privadas, mismo que buscaba la adopción de normas internacionales tendientes a establecer nuevas formas de intermediación en el mercado de trabajo y dejar sin efecto el Convenio 96.

Es así que se establece el Convenio 181, el cual consagra el principio de que la Intermediación Privada en el Mercado de Trabajo es una *actividad legal y legítima*, por lo que todo Estado que ratifique este convenio debe comprometerse a respetar un mínimo de obligaciones con objeto de proteger a los trabajadores⁸⁹. Dentro de este Convenio, se detallan las “Garantías específicas en favor de los trabajadores comprendidos en una relación de empleo *triangular*” que se mencionó anteriormente.

El hecho de la formulación de normas internacionales que regulen la intermediación laboral se da por el crecimiento de esta actividad a nivel mundial, la cual requiere una normatividad que permita la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de contratos de este tipo.

Para finalizar, se puede mencionar algunas actividades dentro de la actividad principal que la empresa debería considerar delicadas para manejar dentro de este tipo de contratación entre las que realizan: asistentes administrativos,

⁸⁹ El Ecuador, por pedido de industriales y obreros inició el proceso de ratificación de este convenio en el año 2006.

secretaria, auxiliares de área, digitadoras, choferes de gerentes, obreros que se encuentren ejecutando los procesos productivos, mensajero interno, técnicos de mantenimiento⁹⁰, además de las actividades que se ejecutan dentro de cargos de confianza como la administración y gerencia. Estos cargos generalmente son ocupados por personas que tienen el conocimiento global y específico de los procesos productivos de la empresa.

2.1.6.2 LA TERCERIZACIÓN

Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución y la ley. Constituyen actividades complementarias de la usuaria, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter⁹¹.

Además de actividades complementarias para la empresa contratista (usuaria), pueden obtenerse servicios especializados brindados por otra empresa (tercerizadora), por ejemplo servicios informáticos. Estos servicios son requeridos en virtud de que la empresa no puede ser especialista en todos los ámbitos de su accionar, por lo cual dedica su esfuerzo y personal al desarrollo de su actividad principal y solicita los servicios de terceros especialistas en el área que la usuaria necesite.

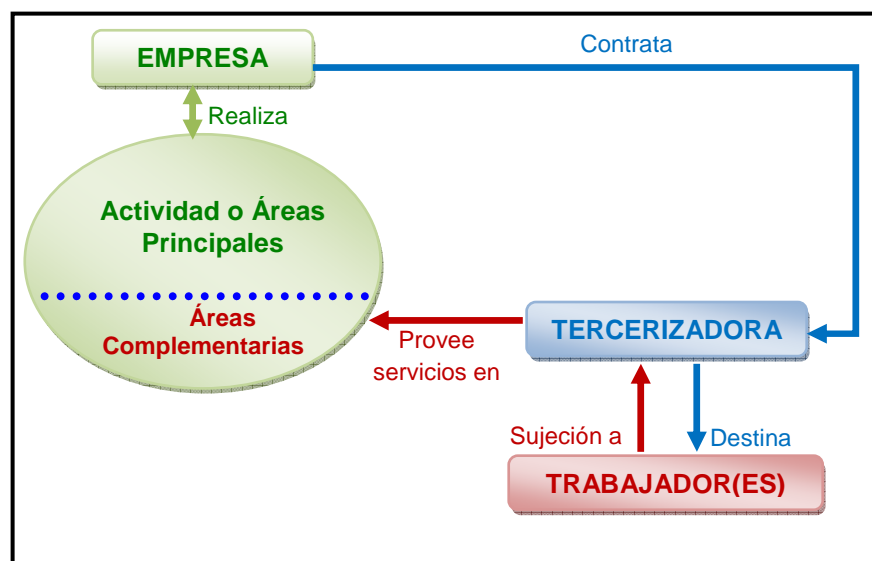
En este sentido, la tercerizadora funcionará de manera autónoma y la usuaria solo le comunicará los resultados que espera obtener. La tercerizadora es quien tiene la obligación de gestionar, dirigir, supervisar y controlar el cumplimiento cabal del servicio para el que ha sido contratada; es por esto que

⁹⁰ Toyama Miyagusuku, Jorge, Nuevos Límites a la Intermediación Laboral y la Tercerización, Perú

⁹¹ Ley Reformatoria al Código del Trabajo, Art...(1).- Definiciones, Literal b), R.O. 298 del 23 de junio de 2006

debe contar con un patrimonio y una organización empresarial acorde a las necesidades de la usuaria y a los servicios ofrecidos. Además, los trabajadores están bajo la exclusiva subordinación y responsabilidad de la tercerizadora – los trabajadores laboran bajo responsabilidad laboral de ésta aunque su trabajo beneficie a la usuaria –.

La tercerización de servicios complementario, puede ser conceptualizada gráficamente, así:



Fuente: "Nuevos Límites a la Intermediación Laboral y la Tercerización", Jorge Toyama Miyagusuku

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En donde:

- La empresa realiza un estudio profundo para determinar sus actividades principales en las cuales debe focalizar sus esfuerzos y las actividades complementarias que puede tercerizar.
- Contrata a la tercerizadora para que ésta le provea los servicios que la usuaria requiere, generalmente en áreas consideradas complementarias.
- La tercerizadora destina a los trabajadores que requiere para cumplir el trabajo encomendado por la usuaria.
- El o los trabajadores están sujetos a las órdenes de la tercerizadora, quien tiene autonomía para el ejercicio de las funciones encomendadas

y su responsabilidad radica en el cumplimiento de resultados que espera la usuaria y el control y supervisión del trabajo de sus empleados – Los trabajadores tienen como único empleador a la tercerizadora -.

- La empresa mantiene su relación exclusivamente con la tercerizadora, quien es la encargada de solucionar los problemas que pudieran presentarse con los empleados.

2.1.6.3 OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

Entiéndase por Oficinas Privadas de Colocación a los servicios que ofrecen las personas naturales y jurídicas, que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación del empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúen en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceros⁹².

El Convenio 181 de la OIT⁹³ define a las agencias de empleo privadas (AEP), determinadas según la legislación laboral ecuatoriana como oficinas privadas de colocación, como toda persona física o moral independiente de las autoridades públicas, que se ocupe de actividades de:

Vinculación entre oferta y demanda de trabajo (colocación clásica); o empleo de trabajadores con miras a su puesta a disposición de un tercero, llamado la empresa usuaria. Esta definición comprende a las llamadas relaciones triangulares, que se establecen entre las empresas de trabajo temporal, los trabajadores que éstas contratan, y las empresas usuarias en donde dichos trabajadores prestan servicios, sin que por ello adquieran la calidad jurídica de empleados de ellas;

Otros servicios, como la información sobre la búsqueda de empleo. Sin embargo estos últimos pueden ser objeto de una exclusión general de las disposiciones del convenio.

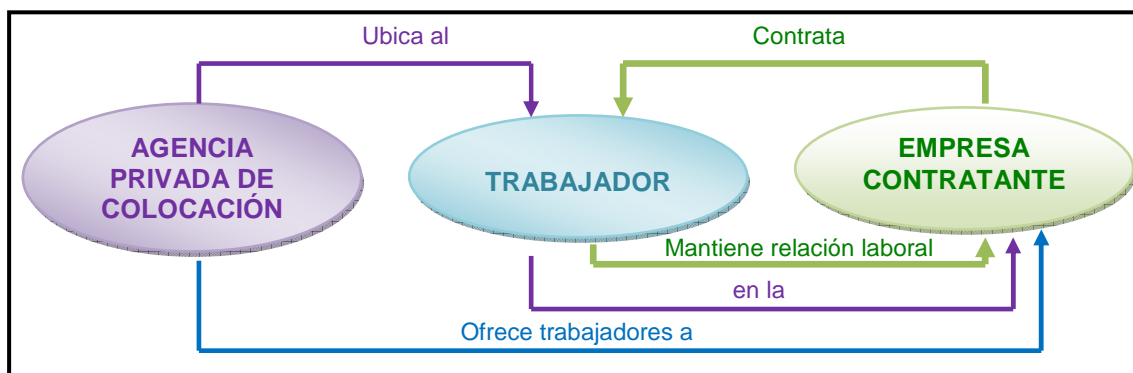
⁹² Decreto Ejecutivo 1232, Reglamento para el funcionamiento de Oficinas Privadas de Colocaciones, Dr. Fabián Alarcón Rivera, 23/03/1998

⁹³ Organización Internacional del Trabajo, Bronstein Arturo, Nuevas Formas de Intermediación en el Mercado de Trabajo, 1998, www.ilo.org, como se mencionó anteriormente este convenio está en proceso de ratificación por parte del Ecuador

Es así que las Oficinas Privadas de Colocación pueden servir como instrumento para la colocación de personal o para la intermediación laboral.

En nuestro país, el control y vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocaciones está a cargo de la Dirección Nacional y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Empleo a través del Departamento de Colocaciones y Migraciones Laborales.

Es importante realizar una diagramación de la colocación de personal, para su mejor comprensión:



Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En donde:

- La agencia privada de colocación es la encargada de ofrecer trabajadores a la empresa contratante y ubicar al trabajador dentro de ella, su vinculación con ambas partes termina en este punto.
- La empresa contratante realiza una contratación directa del trabajador y a partir de esto el trabajador mantiene una relación laboral con la misma.

El estudio de este tema, permite finalizar con la descripción de estas tres figuras que generalmente se las ubica dentro de una sola denominada "tercerización laboral", término mal empleado para este tipo de contratación.

2.1.6.4 EL TRABAJADOR INTERMEDIADO

El trabajador intermediado es aquel que, formando parte de la oferta laboral de un país y contando con las capacidades suficientes para desarrollar un trabajo, pone sus servicios a disposición de una empresa de intermediación laboral o de una empresa tercerizadora con el objetivo de emplearse y obtener un salario⁹⁴.

2.1.6.5 LA USUARIA

Es la persona natural o jurídica a favor de quien el trabajador intermediado presta sus servicios, pero que no tiene vínculo laboral directo con aquel, puesto que en la relación contractual está establecida entre el trabajador intermediado y la intermediaria. La usuaria ejercerá las facultades de determinar las tareas y supervisar su ejecución por parte del trabajador intermediado, la facultad disciplinaria corresponderá a la intermediaria.

Además se puede considerar como usuaria a la empresa que realiza contratos de tercerización de servicios complementarios, en cuyo caso será solo beneficiaria del servicio pero no tendrá facultad disciplinaria sobre los trabajadores⁹⁵.

2.2. INSTITUCIONES ENCARGADAS DE REGULAR LOS SUELDOS Y SALARIOS

2.2.1. SECRETARIA NACIONAL TÉCNICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO (SENRES)

La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES, se crea mediante el Art. 54 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y

⁹⁴ Este aspecto será desarrollado ampliamente en el Capítulo 3 de esta investigación

⁹⁵ Este aspecto será desarrollado ampliamente en el Capítulo 3 de esta investigación

Homologación de las Remuneraciones del Sector Público⁹⁶, con el objetivo de determinar las políticas y la fijación de remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, además de las escalas de incremento de remuneraciones basada en criterios de: protección de la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público y la disponibilidad de fondos del Estado⁹⁷.

Esta institución entre sus funciones principales tiene la remisión de estudios técnicos sobre la gestión de remuneraciones del sector público y la determinación de los montos máximos obligatorios que se asignarán para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales, que se pacten en los contratos colectivos y actas transaccionales⁹⁸.

En este sentido, se constituye como un organismo técnico rector de la administración de recursos humanos, las remuneraciones y el desarrollo institucional de los organismos, empresas e instituciones del Estado. Su misión es la emisión de políticas, normas e instrumentos, la asesoría continua y permanente y el efectivo control y evaluación de su aplicación con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de los servicios públicos⁹⁹.

2.2.2. CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

El Consejo Nacional de Salarios "CONADES", fue creado como un organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo, pero funciona como una instancia de arbitraje y negociación.

⁹⁶ Art. 54.- De la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y de Remuneraciones del Sector Público .- Créase la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público – SENRES-, con personería jurídica de derecho público, autonomía técnica, funcional, administrativa y financiera, con jurisdicción nacional y domicilio en la ciudad de Quito. El Secretario Nacional será nombrado por el Presidente de la República y ejercerá la representación legal y extrajudicial." Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Título IV, Capítulo Único, De los organismos de la Administración de los Recursos Humanos y Remuneraciones del Estado, Parágrafo 1, Suplemento RO 184 del 6 de octubre de 2003

⁹⁷ CT, Art. 118

⁹⁸ Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Art. 55, varios literales, Octubre 1 del 2003

⁹⁹ www.senres.gov.ec

El CONADES está encargado de la fijación anual de sueldos, salarios y tarifas que propongan las comisiones sectoriales sujetas al Código del Trabajo para los distintos sectores o ramas de trabajo, las que regirán a partir del 1 de enero del año siguiente¹⁰⁰, mismas que se establecerán según las circunstancias y de acuerdo con las necesidades de la época y del país.

Esta institución está conformada por:

- El Subsecretario de Trabajo, quien lo preside,
- Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- Un representante de las centrales de trabajadores legalmente reconocidas¹⁰¹.

Además, la fijación y los incrementos de remuneraciones (sueldos y salarios) se establecen preferentemente por consenso y mediante resolución emitida por el CONADES; de no existir acuerdo, el Presidente del Consejo deberá comunicar el particular al Ministro de Trabajo para que éste de acuerdo con la ley, adopte la resolución correspondiente. Generalmente una falta de acuerdos de este tipo conlleva a la fijación de las remuneraciones de acuerdo a la inflación proyectada.

2.2.3. COMISIONES SECTORIALES

Las comisiones sectoriales de revisión de sueldos y salarios, son organismos tripartitos integrados por delegados de los sectores empleador, laboral y del Ministerio de Trabajo, constituidas para la fijación de los sueldos o salarios y

¹⁰⁰ Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y de las comisiones sectoriales, RO 92, Martes 6 de junio de 2000

¹⁰¹ Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y de las comisiones sectoriales, RO 92, Martes 6 de junio de 2000

tarifas sectoriales de los distintos sectores o ramas de trabajo del sector privado de la producción y el comercio¹⁰².

Las comisiones sectoriales para la fijación de sueldos, salarios y tarifas que le corresponda establecer de acuerdo a su rama de ocupación, observará las siguientes consideraciones:

- Asegurar al trabajador del sustenta indispensable para la atención de sus necesidades y de su entorno familiar; y,
- Garantizar el poder adquisitivo de las remuneraciones, de modo que se incremente la demanda interna y el crecimiento nacional.

Tomando en cuenta aspectos tales como políticas salariales del gobierno, fijaciones salariales vigentes, situación general de la economía del país, entre otros.

2.3. TIPOS DE DESEMPLEO

La sección 2.1.1 de este capítulo analizó al desempleo, en base a los aspectos conceptuales, se va a realizar una clasificación del desempleo diferente a la anteriormente expuesta desde una perspectiva que considera el desarrollo y los ciclos económicos.

2.3.1. DESEMPLEO FRICCIONAL

El análisis del empleo, implica además de lo anteriormente expuesto, saber que no hay situaciones en que la oferta y la demanda de trabajo sean capaces de vaciar el mercado y brindar empleo a todos los trabajadores, es por esto que es preciso analizar una de las situaciones macroeconómicas básicas: El Pleno Empleo

El pleno empleo implica un nivel arbitrario de desempleo que corresponde a fricción “normal” en el mercado de trabajo¹⁰³.

¹⁰² Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y de las comisiones sectoriales, RO 92, Martes 6 de junio de 2000

Es por esto que el desempleo friccional es el desempleo que existe cuando la economía se encuentra en el nivel de pleno empleo¹⁰⁴ y considera el flujo de individuos de un empleo a otro y que entran y salen de la fuerza laboral.

Este tipo de desempleo está “asociado con las fricciones en el sistema y puede presentarse debido a una información costosa del mercado de trabajo. Dado que los trabajadores ignoran acerca de todas las vacantes existentes que podrían ser adecuadas, deben buscar las ofertas más convenientes de trabajo. Esto toma tiempo y por tanto se mantienen temporalmente (friccionalmente) desempleados¹⁰⁵”.

2.3.2. DESEMPLEO CÍCLICO

El desempleo cíclico es la diferencia entre el desempleo total y el desempleo friccional; se produce cuando la producción es inferior a la de pleno empleo¹⁰⁶.

El desempleo cíclico es el resultado de recesiones comerciales que se producen cuando la demanda total es insuficiente para crear empleo completo¹⁰⁷.

Uno de los principales costes del desempleo cíclico es la pérdida de la producción porque la economía no se encuentra en el nivel de pleno empleo, y esta pérdida puede ser medida por medio de la Ley de Okun¹⁰⁸.

2.3.3. DESEMPLEO ESTRUCTURAL

El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores. Este tipo de desempleo es el resultado de los

¹⁰³ Leroy Miller, Roger, Macroeconomía Moderna, Séptima Edición, 2001, pág. 175

¹⁰⁴ Dornbusch Rodiger, Fischer Stanley, Startz Richard, Macroeconomía, Séptima Edición, Mc. Graw Hill, 1998, Pág. 91

¹⁰⁵ Leroy Miller, Roger, Macroeconomía Moderna, Séptima Edición, 2001, pág. 173

¹⁰⁶ Dornbusch Rodiger, Fischer Stanley, Startz Richard, Macroeconomía, Séptima Edición, Mc. Graw Hill, 1998, Pág. 96

¹⁰⁷ Leroy Miller, Roger, Macroeconomía Moderna, Séptima Edición, 2001, pág. 173

¹⁰⁸ Ley de Okun: 1 punto adicional de desempleo cuesta un 2% del PIB, Dornbusch Rodiger, Fischer Stanley, Startz Richard, Macroeconomía, Séptima Edición, Mc. Graw Hill, 1998, Pág. 91

cambios estructurales en la economía, que ocasiona que trabajadores permanezcan desempleados por largos períodos al no poder encontrar empleos en donde puedan utilizar sus habilidades específicas – el desempleo estructural es ocasionado por la incompatibilidad entre las habilidades y destrezas de los trabajadores y los requerimientos de los empresarios –.

Generalmente el desempleo estructural representa un problema pertinaz y de largo plazo, durando muchas veces varios años, debido a que puede pasar un tiempo considerable antes de que los desempleados por esta causa encuentren trabajo – tiempo que le lleva adquirir nuevas habilidades requeridas –; para agravar la situación el desempleado estructural – que podría recibir ayuda financiera para capacitarse – al no tener trabajo, no es sujeto de crédito.

109

El desempleo estructural está íntimamente ligado con el desempleo tecnológico que ha dejado inutilizada gran parte de la mano de obra y la ha reemplazado con maquinaria automatizada. El desempleo tecnológico reduce las demandas laborales en ciertas labores específicas y puede aparecer por ejemplo cuando se derrumba la demanda de algún producto permanentemente, haciendo que los trabajadores especializados en su producción queden desempleados y se mantengan en esta situación.

2.3.3. DESEMPLEO ESTACIONAL

Es el desempleo resultante del patrón estacional del trabajo en industrias específicas, debido principalmente a la demanda estacional o cambios en las condiciones climatológicas. Entre las actividades que ocasionan desempleo estacional se encuentran la agricultura y el turismo como las principales.

El presente capítulo ha permitido conocer los aspectos conceptuales relacionados con el desempleo, sueldos y salarios y tercerización, estableciendo bases que permitan comprender y entender los aspectos que se tratarán en capítulos posteriores. El análisis que se ha hecho de estos temas

¹⁰⁹Hall Robert, Lieberman Marc, “Macroeconomía: Principios y Aplicaciones”, 2003, Pág. 121

se lo ha realizado a nivel de conceptualización económica, legislación y normatividad vigente tanto nacional como internacionalmente, por lo cual se adapta a las necesidades de nuestro país y permite describir la realidad ecuatoriana de la manera más concreta posible, situación que comprueba la validez de la hipótesis planteada.

CAPITULO 3.

ANÁLISIS HISTÓRICO DE LA LEGISLACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR.

En el presente capítulo se revisará el marco legal en el que se han desarrollado las actividades de tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y colocación de personal en el Ecuador, con la finalidad de descubrir si las regulaciones han sido favorables o no para el trabajador tercerizado a través del tiempo.

Para iniciar con este análisis es importante mencionar que la intermediación laboral es una actividad que se ha desarrollado en nuestro país hace muchos años, es así que la primera Constitución que hace referencia al respecto es la de 1945, en la que se establece la responsabilidad por el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores intermediados¹¹⁰. Posteriormente, la Constitución de 1979 retoma el tema en el denominado proceso de “Reestructuración Jurídica del Estado” – propio del retorno a la democracia de ese entonces – manteniendo un texto similar al de la Constitución vigente actualmente, misma que en su Art. 35 numeral 11 dice: *“Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.”* Es así que el tema de la intermediación fue abordado superficialmente por la legislación ecuatoriana, antes de la expedición del Decreto Ejecutivo 1232, del cual se hablará más adelante.

¹¹⁰ Art. 148, Literal x, Constitución 1945.- *“La persona en cuyo provecho se presta el servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por INTERMEDIARIO”*

3.1. DECRETO EJECUTIVO 1232, “REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIONES”

El primer intento formal por regular la contratación de personal a través de terceros, se da en el Gobierno de Fabián Alarcón Rivera, Presidente Interino del Ecuador, con el Decreto Ejecutivo 1232, publicado en el Registro Oficial 285 del 27 de Marzo de 1998¹¹¹.

El Decreto 1232, contiene el REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIONES, definiendo, en su Art. 1, a las Oficinas Privadas de Colocaciones como: *“los servicios que ofrecen las personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea su denominación, que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación del empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúan en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas”*, otorgando además –en su artículo segundo- la facultad de control y vigilancia de las mismas al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Anterior a este Reglamento, no existía una normativa para el establecimiento de este tipo de compañías, es por eso que se debe rescatar la instauración de requisitos para el funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocación¹¹², mismos que deben –según este Decreto- ser presentados al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos quien calificará las empresas y otorgará la autorización respectiva.

El Reglamento emitido pretende reducir la precarización del trabajo que, para ese entonces, estaba creciendo desmesuradamente por la no existencia de regulaciones legales, es así que se obliga a las Oficinas Privadas de

¹¹¹ Ver Anexo 3.1.

¹¹² Art. 3.- Las personas naturales o jurídicas, para establecer una oficina privada de colocaciones deben cumplir con los siguientes requisitos (Ver anexo 3.3.)

Colocación a emitir informes de sus actividades¹¹³ y llevar un registro organizado de las solicitudes de empleo recibidas y de las personas colocadas¹¹⁴, sometiéndose además a inspecciones por parte de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos¹¹⁵ mediante inspectores de trabajo cuando estos lo consideren necesario.

Cabe indicar que la autorización de funcionamiento es de 5 años contados a partir de la fecha de otorgamiento¹¹⁶, pudiendo ser revocada en caso de violación grave de las disposiciones legales o reglamentarias como se menciona en el artículo 10¹¹⁷ del decreto sujeto del presente análisis.

En el intento de normar las desmesuradas ganancias que las oficinas privadas de colocación percibían a manera de comisiones, y que en muchos casos eran cobradas a los propios trabajadores, la disposición general Segunda versa:

“La comisión que percibirán las Oficinas Privadas de Colocaciones por la prestación de sus servicios al público, siempre que hubiere formalizado una colocación con una estabilidad no menor de 3 meses, será fijada por la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos, y será satisfecha exclusivamente por el empleador, sin que en ningún caso pueda exceder del equivalente al 50% del primer sueldo o salario mensual, por una sola vez.”

De lo anterior se colige que este Reglamento normó el funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocación de una manera muy superficial, ya que tenía serios vacíos legales y su cumplimiento cabal es sujeto de serias críticas, debido a que muchas disposiciones se tomaron a la ligera, de modo que en la disposición general cuarta se establece la obligación de mantener un control

¹¹³ Art. 6, Capítulo II, Decreto Ejecutivo 1232

¹¹⁴ Art. 5, Capítulo II, Decreto Ejecutivo 1232

¹¹⁵ Art. 7, Capítulo II, Decreto Ejecutivo 1232

¹¹⁶ Art. 4, Capítulo II, Decreto Ejecutivo 1232

¹¹⁷ Art. 10.- en caso de violación grave de las disposiciones legales o reglamentarias, la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, luego del respectivo trámite deberá suspender o cancelar definitivamente la autorización otorgada, y prohibir su funcionamiento, y comunicará al Intendente General de Policía para la clausura del establecimiento, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

estadístico centralizado y un informe detallado de las autorizaciones de funcionamiento¹¹⁸ de estas oficinas, sin que exista en la actualidad información estadística alguna de aquel entonces.

Cabe mencionar que el Decreto 1232 se encuentra vigente hasta la actualidad, debido a que ningún cuerpo legal posterior ha invalidado su vigencia, siendo importante destacar que para 1998 no existía una ley previa que habilite su creación.

3.2. DECRETO EJECUTIVO 2166¹¹⁹, “NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDAS COMO TERCERIZACIÓN”

El Decreto Ejecutivo 2166 fue expedido en el Gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez Borbúa y publicado en el Registro Oficial 422 del 14 de Octubre del 2004, siendo el segundo decreto que norma esta actividad.

El Decreto 2166 contiene las “NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACIÓN”, en este contexto su Art. 1 admite como válida “la prestación de servicios de intermediación laboral a través de sociedades conocidas como tercerizadoras para la contratación de personal de servicios temporales, complementarios y de duración indefinida”; extendiendo así el enfoque del Decreto 1232 - en el cual sólo se consideraba la figura de la colocación de personal - con la inclusión de la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios. Además, este artículo destaca la existencia de una relación laboral directa entre el contratado en las modalidades indicadas con la intermediaria laboral o tercerizadora.

¹¹⁸ Ver Texto Completo, Disposición General Cuarta, Capítulo IV, Decreto 1232 (Anexo 3.1.)

¹¹⁹ Ver Anexo 3.2.

Es así que, este decreto en sus siete capítulos, veinte y cuatro artículos y cuatro disposiciones transitorias intentó regular de manera más extensa a esta actividad, pero sus innumerables contradicciones¹²⁰ la llevaron a convertirse en una norma confusa y proclive a distintas interpretaciones que “al amparo de la ley” influyeron en la precarización del trabajo. Sin embargo, entre los aspectos a destacar de esta norma se pueden exponer:

- Se establece el “objeto exclusivo¹²¹” de la empresa que presta los servicios de intermediación evitando, de esta manera, que una empresa cualquiera tenga como actividad alternativa a la intermediación laboral con el objetivo de reducir costos principalmente de personal.
- La no vinculación entre la intermediaria y la usuaria¹²², es decir que tanto intermediaria como usuaria sean empresas independientes – sin sujeción la una de la otra - así como la existencia de una relación mercantil¹²³, mas no laboral, entre estas.
- La protección de los derechos colectivos de los trabajadores¹²⁴
- La prohibición de efectuar cobros a los trabajadores¹²⁵
- La responsabilidad solidaria y el derecho de repetición¹²⁶. En este punto es importante señalar tres conceptos claves: La *responsabilidad principal* del cumplimiento de las obligaciones laborales sobre los trabajadores intermediados recae sobre la empresa intermediaria, pero en caso de incumplimiento la empresa usuaria es *solidariamente responsable* sobre los mismos. Además de darse el último caso, de responsabilidad solidaria, se podrá ejercer el *derecho de repetición*, mismo que consiste en que la usuaria demande a la intermediaria el pago de los valores entregados al trabajador.

¹²⁰ Las contradicciones de este Decreto serán abordadas a profundidad en el número 3.4.1 del presente capítulo.

¹²¹ Art. 2, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²² Art. 2, Inciso 2, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²³ Art. 3, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²⁴ Art. 4, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²⁵ Capítulo VII, Disposiciones Generales, Art. 22, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²⁶ Art. 10, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

- La prohibición de que se fijen remuneraciones por debajo del mínimo legal¹²⁷, así como el establecimiento de que la remuneración solicitada por parte de la empresa intermediaria a la usuaria para el pago de trabajadores, sea igual al que efectivamente reciba el trabajador interesado, salvo los descuentos legales (aportes al IESS, impuesto a la renta, etc.)¹²⁸
- Se reconocen utilidades a los trabajadores “tercerizados”, mismas que se pagarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 100 del Código de Trabajo¹²⁹.
- La obligación de registro de las empresas “tercerizadoras” y la revocatoria del mismo, ya que en el Capítulo V de este Decreto se establece el procedimiento de registro que deben seguir las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras.
- La obligación de suscribir contratos de trabajo escritos y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales¹³⁰
- La prohibición de que el socio, gerente o representante legal de una tercerizadora sea socio, gerente o representante de una empresa usuaria¹³¹.

Además, se establece un tope máximo del 75% del total de trabajadores de la empresa usuaria como trabajadores tercerizados¹³².

Cabe resaltar que en este caso tampoco existía una ley previa que habilite la vigencia del decreto, ya que según los entendidos en materia legal, un reglamento o decreto ejecutivo debe ser instrumento práctico para la ejecución de una ley y nada más, por lo tanto al no existir una ley expresa sobre la materia, cualquier reglamento que intente normarla sería inconstitucional¹³³.

¹²⁷ Art. 11, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²⁸ Art. 9, Inciso cuarto, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹²⁹ Art. 14, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹³⁰ Art. 16, Segundo Inciso, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹³¹ Art. 21, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹³² Art. 9, Segundo Inciso, Decreto Ejecutivo 2166, Anexo 3.2.

¹³³ Páez Andrés, “Intermediación Laboral, Tercerización de Servicios y Colocación de Personal, Análisis Jurídico de la Legislación Ecuatoriana”, Editorial CHE, Junio 2006

Este decreto intentó frenar el inusitado abuso de la figura de intermediación laboral a título de “tercerización”, ya implantado en el país, pero debido a los vacíos legales dejados por el mismo y a su supuesta inconstitucionalidad, se mantuvo las múltiples violaciones a los derechos de los trabajadores por parte de cientos de empresas intermediarias que hicieron dinero fácil a costa de personas ávidas por encontrar un empleo, dichas empresas buscaron estos vacíos legales para cobijar su malversa actividad.

3.3. LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE EL CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS¹³⁴.

Finalmente se expidió la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Terceización de Servicios Complementarios en el Gobierno del Dr. Gustavo Noboa Bejarano, misma que se publicó en el Registro Oficial N° 298 del 23 de junio de 2006.

La amplitud de esta ley propicia que se abarquen muchos aspectos que fueron omitidos en los decretos anteriores, normando de esta manera diferentes aspectos claves del presente estudio. Es así que se ha considerado conveniente estudiarla con mayor detalle.

DEFINICIÓN DE INTERMEDIACIÓN:

En el Art. 1 de la Ley claramente se distingue la diferencia entre intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, términos comúnmente asociados y en muchos de los casos llamados “tercerización laboral”.

“Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera

¹³⁴ Ver Anexo 3.6.

persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución”.

“Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa”. Entre las actividades a tercerizar, esta ley considera las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

Es así que la ley reconoce como una posibilidad de contratación el que una persona, llamada intermediario, pueda emplear a otra persona que es el trabajador, para que preste sus servicios a favor de un tercero que es el usuario, es decir, el beneficiario de los servicios prestados¹³⁵.

EL EMPLEADOR:

Se considera empleador a la persona a favor de quien se presta el servicio. En el caso de intermediación laboral, este papel es desempeñado por la intermediaria; y en el caso de tercerización de servicios complementarios por la empresa tercerizadora, ya que en ninguno de los casos anteriores la usuaria establece vínculos laborales con el trabajador.

En el caso de intermediación laboral, las obligaciones del empleador son asumidas por la intermediaria, pero la usuaria tiene facultad de determinar las tareas del trabajador y supervisar su ejecución. En contraste, en el caso de la tercerización de servicios complementarios, es la empresa tercerizadora la única responsable de las obligaciones como empleador, de las tareas asignadas al trabajador y de su supervisión. Es decir, la relación laboral es

¹³⁵ Estas dos figuras legales se encuentran explicadas en detalle en el capítulo anterior.

entre la intermediaria o la tercerizadora con el trabajador sin tener la usuaria ninguna responsabilidad laboral¹³⁶.

La intermediaria para poder funcionar como tal, deberá contar con una autorización conferida por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, quien previamente a otorgarla, verificará el cumplimiento de todos los requisitos señalados en la ley, dicha autorización tiene alcance nacional¹³⁷ y tiene validez de un año cuando se le otorga la primera vez, pudiendo ser renovada, en cuyo caso la validez será de cinco años; si luego de transcurrido ese lapso se la renueva, su validez será por tiempo indefinido¹³⁸. Para precautelar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento, se establecen controles periódicos y permanentes a las empresas intermediarias legalmente constituidas por parte de las Direcciones Regionales de Trabajo a través de los inspectores de trabajo, conforme lo señala el Art. 2 de la Ley.

Los requisitos de las empresas tercerizadoras de servicios complementario e intermediarias para obtener la autorización de funcionamiento según el Art. 3 de la presente Ley son:

- Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;
- Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la Ley y cuyo objeto social será única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios y acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares pagado en numerario.
- Entregar copia notariada del Registro Único de Contribuyentes (RUC):
- Copia certificada del nombramiento debidamente registrado del representante legal:

¹³⁶ A excepción de la responsabilidad solidaria

¹³⁷ Tercer Inciso, Art. 4

¹³⁸ Primer Inciso, Art. 4

- Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,
- Disponer de una infraestructura física y de una estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social

Estas empresas además deberán incrementar sus activos en forma anual y hasta por 6 años en al menos un 20% hasta completar un capital de 30.000 dólares¹³⁹, debiendo mantener este valor. Esta disposición se introdujo como una medida que garantice a los trabajadores ante una eventual demanda que obligue a la intermediaria a indemnizarlos, ya que en caso de no hacerlo el trabajador podrá cobrar sus haberes con tales activos como lo establece el Art. 439 del Código de Procedimiento Civil.

Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola en los cuales si podrán hacerlo siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados en la ley¹⁴⁰.

La ley en su Art. 12, distingue tres tipos de infracciones en las que pueden incurrir las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios y sus respectivas sanciones:

¹³⁹ Disposición General Octava de la Ley Reformatoria

¹⁴⁰ a) Entregar copia notariada del Registro Único de Contribuyentes RUC;

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

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

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

Infracción leve:

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

Infracciones graves:

- El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;
- El incumplimiento del contrato mercantil de intermediación laboral suscrito por la intermediaria laboral con la usuaria;
- No incluir en la publicidad o promoción de sus actividades y ofertas de empleo o de servicios, en cualquier medio impreso, audiovisual o de radiodifusión y, en general, en cualquier forma o medio de difusión, su denominación y su identificación como empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, así como el número de autorización y registro otorgado por el Ministerio de Trabajo y Empleo;
- No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;
- Cobrar al trabajador cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación;
- Incumplir lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del undécimo artículo innumerado de este Capítulo;
- No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,
- No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción o ante el juez competente.

Infracciones muy graves:

- Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social.
- Es también infracción muy grave el hecho de no renovar la referida autorización cuando esta venciere durante la ejecución del contrato. El Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez recibida la solicitud de renovación se pronunciará en el término máximo de 15 días. De no pronunciarse no será aplicable esta disposición como infracción muy grave y tampoco se entenderá como renovada la autorización;
- Realizar actividades al margen de su objeto social exclusivo de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios;
- Pagar al trabajador intermediado por concepto de su remuneración una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto.
- No depositar en el IESS lo que le corresponde al trabajador intermediado en concepto de aportes, fondo de reserva y demás obligaciones;
- Celebrar contratos de trabajo al margen de las regulaciones o para actividades no previstas en la presente Ley; y,
- Simular por cualquier medio o artificio ser intermediario laboral, por sí mismo o en representación de un tercero, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar en su contra.

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

Las infracciones graves, serán sancionadas con multa de seis remuneraciones básicas mínimas unificadas, por cada infracción. La reincidencia en el lapso de

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

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

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

EL TRABAJADOR:

Es quien establece una relación laboral contractual con la intermediaria, pero sus servicios benefician a un tercero denominado usuaria. Es así que el trabajador se debe a la intermediaria siendo esta quien paga su remuneración y fija las condiciones del contrato laboral, cabe destacar que a pesar de esto su lugar de trabajo está en las instalaciones de la usuaria y es ésta quien determina las labores que debe realizar y controla su ejecución, pudiendo pedir el reemplazo del trabajador si el desempeño de este no cumple sus expectativas¹⁴¹.

El trabajador intermediado tiene derecho a utilizar al igual que los trabajadores estables las instalaciones y servicios con los que cuenta la usuaria como comedores, atención médica, etc. y a reclamar acerca de sus condiciones laborales tanto a la empresa usuaria como a la intermediaria¹⁴², llegando incluso a presentar una demanda laboral en la jurisdicción donde tenga fijado su domicilio a la fecha de terminación del contrato¹⁴³, esto en caso de despido intempestivo, remuneraciones no pagadas, riesgos de trabajo, entre otros. Además, la ley otorga a los trabajadores intermediados todos los derechos irrenunciables consagrados en la Constitución Política del Estado, los

¹⁴¹ Segundo Inciso Art. 15

¹⁴² Art. 15

¹⁴³ Art. 4, Inciso 3

convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables¹⁴⁴ y contempla la ilegitimidad de cualquier cláusula en el contrato laboral que atente contra estos derechos.

En cuanto a la remuneración de los trabajadores, la ley no contempla la posibilidad de disminuir la remuneración del trabajador intermediado y mucho menos de tomar una parte de la remuneración de este, sino que reconoce únicamente el derecho de la intermediaria a cobrar un valor a la usuaria por asumir la calidad de empleador respecto a los trabajadores intermediados, es así que, el valor pagado por la usuaria como concepto de remuneración debe ser entregado de forma íntegra al trabajador¹⁴⁵, como constancia de esto, la intermediaria entregará mensualmente a la usuaria los roles de pago firmados y las planillas de aporte al IESS debidamente canceladas para poder proceder al cobro de sus facturas por servicios prestados, constituyéndose en una garantía a favor del trabajador intermediado.

“Luis Tacuri es Tecnólogo en Sistemas y se ha colocado en varios puestos relacionados con la empresa privada a través de las tercerizadoras Censervi, Satel y Manpower. Él asegura, que una tercerizadora nunca se ha quedado con parte de su salario, "siempre he recibido lo que dice el contrato", indica¹⁴⁶.”

En referencia a este punto, Cumandá Cárdenas, inspectora verificadora de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios de la Dirección Regional de Trabajo del Austro, comenta:

“Mucho se ha señalado que estas empresas no les pagaban a los trabajadores intermediarios todo lo que correspondía a su salario sino se les cobraba una comisión, por ejemplo que el sueldo que pagada la usuaria era de 600 y el trabajador apenas cobraba 300”,

¹⁴⁴ Art. 10

¹⁴⁵ Art. 11, Tercer inciso

¹⁴⁶ Diario El Mercurio, Cuenca, “Prima Inequidad En El Trabajo” Abril, 08 de 2008.

Y afirma que:

“sí pudo haberse dado abusos de este tipo antes de la nueva ley, pero ahora de los controles realizados no se ha detectado esta irregularidad y se ha comprobado que las intermediadoras pagan a los trabajadores lo que la usuaria paga. Lo que sí cobran y que es legal es la comisión a la usuaria (entre el 6 y 8%¹⁴⁷)”.

Reforzando esta garantía a favor de los trabajadores, la Ley en el segundo inciso del Art. 7, prohíbe el pago de una remuneración menor a la básica mínima unificada o a las remuneraciones mínimas sectoriales según la actividad o categoría ocupacional. La remuneración puede ser acordada por horas, días, semanas, mensualidades o jornadas parciales permanentes según lo dispuesto en el artículo 82 del Código de Trabajo.

En este contexto, el único negocio de la intermediaria consiste en cobrar un valor a la usuaria por reclutar a los trabajadores, examinar sus perfiles, buscar posiciones de empleo para estos y administrar su nómina de personal. Sin embargo es la intermediaria la encargada de fijar la remuneración que recibirá el trabajador intermediado de acuerdo a las labores que desempeñará y considerando su capacidad laboral, su formación académica, sus habilidades y destrezas y el horario de labores en concordancia con los requerimientos de la usuaria. Además la intermediaria debe considerar el pago de horas suplementarias o extraordinarias, según lo dispuesto en el Art. 49 del Código de Trabajo, en el caso de que se las realizaren.

Es así que la ley expresamente prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto o cláusula que obligue al trabajador a efectuar pagos de cualquier tipo¹⁴⁸, eliminando de esta manera la posibilidad de las intermediarias de realizar cobros a los trabajadores por ubicarlos en una empresa. El cobro que comúnmente las intermediarias realizaban a los trabajadores era entendido

¹⁴⁷ Diario El Mercurio, Cuenca, “Intermediadoras deben ser eliminadas”, Marzo 13 de 2008.

¹⁴⁸ Art. 11, Primer inciso

como un servicio por parte de la intermediaria al contratarlo, siendo en realidad que el trabajador es quien al amparo de la relación laboral presta sus servicios.

Las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores intermediados son las establecidas en los artículos 45 y 46 del Código de Trabajo, como se menciona en el artículo 18 de la ley sujeto de nuestro análisis¹⁴⁹.

En pro del bienestar de los trabajadores, la ley prohíbe la rotación de trabajadores¹⁵⁰ en su disposición general sexta:

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

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

Otra garantía expresa en la ley es el pago de Fondos de Reserva. Se debe recordar que el derecho del trabajador a recibir fondos de reserva se inicia cuando este ha completado el primer año de labores al servicio del mismo empleador - como se contempla en el Art. 196 del Código de Trabajo - . Para los trabajadores intermediados o tercerizados, este derecho se cumple con la

¹⁴⁹ Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador (Ver Anexo 3.4.)

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador (Ver Anexo 3.4.)

¹⁵⁰ Entiéndase como rotación de trabajadores, el cambio frecuente de empleador, es decir de una intermediaria a otras, generalmente vinculadas entre sí, para privarlos, en especial, del fondo de reserva y de otros beneficios como décimo tercera y cuarta remuneraciones y las utilidades, todos los cuales se pagan en proporción al tiempo de labor.

particularidad de que dicho valor se pagará en forma proporcional al tiempo de servicio del trabajador, con una cifra equivalente a la doceava parte de su remuneración y se lo depositará mensualmente en el IESS, o junto con el pago de los aportes patronales y personales del trabajador, esta medida se tomó considerando la alta movilidad de este tipo de trabajadores. Es así que en el Art. 20 de la Ley se contempla:

“Art...(20).- Fondo de Reserva.- Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias o tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social¹⁵¹.

En cuanto a las utilidades el Código de Trabajo en su artículo 100 establece: “Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio”, es así que, se puede afirmar que la usuaria debe pagar las utilidades al trabajador, considerando que es la beneficiaria de sus servicios. La ley en su disposición general décimo primera ratifica este hecho y añade que “si las utilidades de la intermediaria fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá estas. En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de las utilidades corresponderá a la empresa tercerizadora”, un aspecto importante a señalar es que en caso de empresas públicas o con participación mayoritaria del sector público, se dice que “ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al 1.5 veces del PIB por habitante del año anterior” imposibilitando de esta manera el pago excesivo de utilidades en pro del patrimonio del gobierno que es el patrimonio de la colectividad.

¹⁵¹ Ley de Seguridad Social, Art. 149.- Fondos de reserva.- Cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditar a los trabajadores de la construcción

Al respecto, el abogado en temas laborales Joaquín Viteri afirma que *“la expedición de la Ley dejó en igualdad de condiciones a los empleados de planta, a los tercerizados y a los que trabajan bajo el sistema de intermediación laboral, a la hora de recibir las utilidades¹⁵²”*.

Por otra parte, en salvaguarda de las relaciones estables y permanentes de trabajo, la Ley decidió dos situaciones:

- Que se puedan utilizar todas las modalidades de contratación con excepción de los contratos indefinidos, puesto que la figura de la intermediación laboral está ligada a la temporalidad y no cabe que existan trabajadores intermediados por un plazo superior a dos años, y
- Que el porcentaje de trabajadores intermediados no sea superior al 50% del total de los trabajadores de una usuaria¹⁵³. En el tercer inciso del mismo artículo se contemplan algunas excepciones a este porcentaje¹⁵⁴.

LA USUARIA:

La usuaria es la persona natural o jurídica a favor de quien el trabajador intermediado presta sus servicios, pero que no tiene vínculo laboral directo con aquel, ya que la relación laboral está establecida entre el trabajador intermediado y la intermediaria, pero según el Art. 13 de la ley de esta materia, la usuaria tiene facultad de definir las labores que el trabajador debe desarrollar

¹⁵² Diario El Comercio, “Las utilidades serán entregadas a más empleados en este año” Marzo 22 de/2007.

¹⁵³ Art. 8 de la Ley Reformativa

¹⁵⁴ Art. 8 de la Ley Reformativa, Tercer Inciso.- El porcentaje señalado no se aplicará en el caso de iniciación de un primer período de actividades en usuarias nuevas, período que no podrá exceder de doscientos setenta días contado desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil en el caso de personas jurídicas y, de suscripción del primer contrato de trabajo en el caso de personas naturales, cualquiera sea la modalidad de éste; y, tampoco se aplicará en el caso de instituciones del Estado, actividades agrícolas y actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas anuales de materia prima y la actividad de la construcción. En las actividades agrícolas y de la construcción, no podrán ser objeto de intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios los puestos de trabajo de los trabajadores que a la fecha de expedición de esta ley gozan de contratos por tiempo indefinido o labores de naturaleza estable o permanente y los de confianza comprendidos en el artículo 36 del Código del Trabajo.

y controlar su ejecución, siendo este el nexo entre la usuaria y el trabajador, lo cual no implica dependencia laboral.

La usuaria y la intermediaria están ligadas entre sí por un contrato mercantil en el cual se acuerda la puesta a su disposición de trabajadores intermediados y se fija un honorario a favor de la intermediaria por encargarse esta del rol de empleador de los trabajadores intermediados, es decir por administrar su nómina de trabajadores sin que estos tengan relación laboral directa en términos formales con la usuaria, debiendo esta garantizarle a la intermediaria, en forma suficiente, el pago por los servicios de intermediación laboral pactado¹⁵⁵.

La usuaria debe comunicar a la intermediaria acerca de sus requerimientos de personal, las clases de trabajo a realizar, el lugar donde van a laborar los trabajadores, el perfil de sus destrezas, sus habilidades o calificaciones profesionales, entre otros, siendo facultad de la usuaria el control y supervisión del trabajo, pudiendo reportar a la intermediaria cualquier infracción o falta cometida por parte del trabajador. Para garantizar la integridad del trabajador, la ley solicita que dicho reporte sea suficientemente sustentado¹⁵⁶, pudiendo la intermediaria recurrir a lo previsto en el Art. 172 del Código de Trabajo¹⁵⁷.

La usuaria tiene la obligación, conjuntamente con la intermediaria, de informar al trabajador acerca de los riesgos de trabajo a los que se expone y protegerlo frente a ellos¹⁵⁸.

La ley determina que la usuaria está en la obligación de contratar única y exclusivamente con empresas que cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento vigente¹⁵⁹. De incumplirse esta disposición, y si la usuaria

¹⁵⁵ Segundo inciso, Art. 14, Ley Reformatoria

¹⁵⁶ En el Art. 13 de la Ley Reformatoria se expresa este reporte como un pedido motivado de la usuaria por incumplimiento del trabajador, entendiéndose como "motivado" el hecho de que debe estar debidamente sustentado, lo cual consiste en una garantía adicional para el trabajador.

¹⁵⁷ Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos (Ver Anexo 3.5.)

¹⁵⁸ Primer Inciso, Art. 14 de la ley

¹⁵⁹ Primer Inciso, Art. 16 de la ley

pertenece al sector privado, aparte de tener que pagar una multa de seis remuneraciones básicas mínimas unificadas¹⁶⁰, deberá asumir como propios y directos a los trabajadores vinculados por dicho contrato de intermediación, pero en el caso de que la usuaria pertenezca al sector público, los trabajadores serán asumidos en forma personal y directa como personal subordinado por el funcionario que suscribió dicho contrato de intermediación y no por la institución del Estado, la cual no asumirá ninguna responsabilidad y sin perjuicio del procesamiento penal al que dicho funcionario será sometido¹⁶¹.

Por otra parte, la ley estipula cinco casos de prohibición a la contratación de trabajadores intermediados:

- Para sustituir a trabajadores en huelga¹⁶²
- Para la realización de trabajos calificados como peligrosos, siempre y cuando la usuaria no cuente con un reglamento de seguridad e higiene debidamente aprobado¹⁶³
- Para el caso de los trabajadores que tienen calidad de permanentes y estables, que son despedidos o desvinculados por cualquier medio, para luego ser contratados como trabajadores intermediados¹⁶⁴.
- Para rotar trabajadores entre varias intermediarias que prestan servicios a una misma usuaria, perjudicando a los trabajadores.¹⁶⁵
- Para que desempeñen labores de confianza como las previstas en el Art. 36 del Código de Trabajo, donde se analiza las personas que ejercen funciones de dirección y administración a nombre del empleador.¹⁶⁶

Es importante recalcar la diferencia entre intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios, colocación de personal y prestación de servicios profesionales, debido a que este último concepto se refiere al libre ejercicio de

¹⁶⁰ Tercer Inciso, Art. 16 de la ley

¹⁶¹ Quinto y Sexto Inciso, Art. 16 de la ley

¹⁶² Literal a) del Art. 9 de la ley

¹⁶³ Literal b) del Art. 9 de la ley

¹⁶⁴ Literal c) del Art. 9 de la ley

¹⁶⁵ Literal d) del Art. 9 de la ley

¹⁶⁶ Literal e) del Art. 9 de la ley

la profesión de una persona natural, que contando con un título profesional legalmente expedido en los términos de la ley de la materia, puede brindar a varias personas naturales o jurídicas simultáneamente sus servicios sin tener relación ni vínculo laboral con ellos. Este punto es fundamental debido a que en varias ocasiones se confunde a la prestación de servicios profesionales con la figura de tercerización. La Ley reformativa dispone que una persona natural, que está habilitada para el libre ejercicio de su profesión por poseer un título profesional terminal, al hacerlo no está tercerizando sus servicios sino prestando servicios profesionales¹⁶⁷. La prestación de servicios profesionales no impide que quienes los prestan sean contratados como trabajadores permanentes de una empresa.

La promulgación de la presente ley, deja sin vigencia al Decreto 2166, no así al Decreto 1232, mismo que continúa vigente hasta la actualidad.

3.4 REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA “LEY REFORMATIVA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS”¹⁶⁸

Una vez establecida la Ley Reformativa al Código de Trabajo que regula las actividades de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, en función de su correcta aplicación y con el fin de salvaguardar el bienestar de los trabajadores y fortalecer las empresas generadoras de empleo, surgió la necesidad de crear un reglamento para su aplicación, el cual se expidió mediante Registro Oficial 375 del 12 de octubre de 2006 y contiene entre sus principales lineamientos:

¹⁶⁷ Disposición General Séptima de la Ley

¹⁶⁸ Expedido por Decreto Ejecutivo N° 1882, Ver Anexo 3.7

- Inspecciones de trabajo¹⁶⁹ fijadas según cronograma por el Director Regional de Trabajo mediante el Plan Anual que será establecido hasta la primera quincena de enero de cada año. Se pueden realizar inspecciones adicionales de oficio o en caso de denuncias. (Art. 2)
- Establecimiento de infraestructura básica (Art. 3) para intermediarias laborales o tercerizadoras, las cuales deberán contar con:
 - ✓ Instalaciones físicas funcionales con normas de seguridad y salud en el trabajo
 - ✓ Mantenimiento de archivo con las carpetas personales, registros de aportes al IESS y otros documentos de los trabajadores
- Proceso de verificación física de las instalaciones de la intermediaria por parte de funcionarios de la Dirección de Empleo para la extensión de la autorización de funcionamiento. (Art. 5)
- Obligatoriedad de presentación de informes estadísticos de las empresas de intermediación hasta el 15 de enero de cada año (Art. 6), que deberán contener:
 - ✓ Número de trabajadores intermediados en el año, clasificados por género
 - ✓ Número de personas intermediarias en cada usuaria y número de usuarias a las que prestan servicios
 - ✓ Modalidades de contratos de trabajo pactados para la intermediación, con el número de trabajadores
 - ✓ Número de trabajadores que terminaron su relación laboral
- Procedimientos para el pago de remuneraciones, fondos de reserva, utilidades y para establecimiento de infracciones (Arts. 7 al 10)
- Procedimientos para la intermediación y para el pago de utilidades en entidades del sector público y en entidades de derecho público con participación mayoritaria de recursos del Estado (Arts. 11 y 12)

¹⁶⁹ Estas inspecciones, a pesar de estar estipuladas de manera expresa en la Ley y debidamente reglamentadas, no se cumplen a cabalidad debido a la falta de Inspectores de Trabajo, mismos que ascienden a 21 en Pichincha y 22 en Guayas, teniendo además de la inspección, otras funciones como autorizar vistos buenos, desahucios, receptor denuncias de trabajadores, entre otras, razón por la que no abastecen este requerimiento legal.

- Recursos con los que cuenta el Ministerio de Trabajo y Empleo para determinar las actividades complementarias que pueden ser tercerizadas dentro de una empresa (Art. 13).

Además establece que se deben realizar publicaciones de las empresas de intermediación y tercerización debidamente registradas y autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo en el Registro Oficial de manera bimensual y a partir del segundo año de vigencia de este Reglamento de manera semestral.

Este Reglamento permite aclarar generalidades que se encuentran estipuladas en la Ley Reformatoria y que pueden ser objeto de interpretaciones adversas a su esencia, particularizándolas y estableciendo los procedimientos y normas a seguir para cumplir con el objetivo previsto en la Ley, convirtiendo a la misma en aplicable.

3.5 ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA LEGAL

3.5.1 ANÁLISIS DEL DECRETO EJECUTIVO 2166, “NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDAS COMO TERCERIZACIÓN”

Como se expuso en el numeral 3.2 del presente capítulo, el Decreto 2166 ha sido por demás polémico, debido a sus vacíos legales y contradicciones internas, mismas que han satanizado los términos “intermediación laboral” y “tercerización de servicios”, llenando de prejuicios a los actores del mercado laboral.

El conocimiento de las causas que motivaron al Régimen del Presidente de la República de ese entonces, Lucio Gutiérrez Borbúa, a expedir el Decreto 2166, permitirá comprender el apremio de emitirlo, mismo que declinó en las falencias antes mencionadas y que serán detalladas a profundidad en el transcurso de este numeral.

Para el año 2004, el Ecuador se encontraba en una fase avanzada de negociaciones de un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, mismas que se discutieron a puerta cerrada y en una de cuyas mesas – la de lo laboral – se debatía sobre la flexibilidad laboral como una necesidad para la competitividad del país, siendo ésta la motivación principal para que el 14 de Octubre del 2004 entrara en vigencia este Decreto.

*“El reglamento para la tercerización fue una exigencia de Estados Unidos para continuar con las negociaciones del Tratado de Libre Comercio (TLC). Pero el documento no satisfizo ni a los empresarios ni a los trabajadores”.*¹⁷⁰

Sin embargo su vigencia en lugar de formalizar esta figura, dio lugar a una serie de irregularidades, mismas que se explican al analizar sus falencias:

El Presidente de la República, decretó este cuerpo legal haciendo “...uso de las atribuciones que le confiere el Art. 171, numeral 5 de la Constitución Política de la República del Ecuador¹⁷¹” y el artículo en mención expresa como uno de los deberes y atribuciones del Presidente: “Expedir los **reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes**, sin contravenirlas ni alterarlas, así como los que convengan a la buena marcha de la Administración”. Tomando como referencia lo anterior, es posible afirmar que el Decreto 2166 es inconstitucional, debido a la no existencia de una Ley anterior al mismo, es decir “... dicta un cuerpo jurídico reglamentario sin tener ley previa que lo habilite a hacerlo, puesto que el reglamento está previsto para desarrollar una norma legal y su facultad de dictarla no implica que el Ejecutivo tenga potestades que corresponden privativamente al Poder Legislativo”¹⁷²

Cabe mencionar además, que a lo largo de los veinte y cuatro artículos y cuatro disposiciones transitorias del Decreto analizado, se utilizan indiferentemente

¹⁷⁰ Registro para Tercerizadoras se Extiende, El Comercio, 3/9/2005

¹⁷¹ Quinta Consideración, Decreto Ejecutivo 2166

¹⁷² Andrés Páez, Entrevista concedida, Enero 15 de 2008, 16:00, Ver Anexo 3.9

siete términos distintos para referirse a la intermediación laboral y tercerización de servicios, mismos que se interpretan, en muchos de los casos, como sinónimos:

“Servicios de intermediación laboral conocidas como tercerizadoras” (Art. 1)

“Sociedad de servicios de tercerización” (arts. 3, 4, 9, 16 y 24)

“Sociedad de intermediación laboral o tercerizadora” (arts. 5, 12, 13, 15, 17, 18, 21, 22, y disposiciones transitorias)

“Sociedades de servicios temporales de tercerización” (arts. 6 y 7)

“Sociedades de servicios de tercerización complementarios” (Art. 8)

“Empresas de intermediación laboral” (Art. 10)

“Sociedades intermediarias” (Art. 20)

Sin embargo, solamente se definen dos de estos términos:

*“Art. 6.- DEFINICIÓN.- Las **sociedades de servicios temporales** de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el Art. 17 del Código del Trabajo.”*

*“Art. 8.- DEFINICION.- Las **sociedades de servicios de tercerización complementarios** son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente clasificados.”*

Se puede rescatar dos diferencias entre las definiciones anteriores:

Las sociedades de servicios temporales de tercerización, refiere únicamente a labores ocasionales, mientras que las sociedades de servicios de tercerización complementarios, podrán realizar actividades de carácter permanente u ocasional.

En la definición de servicios temporales de tercerización, no se menciona si las actividades desarrolladas bajo esta modalidad son vinculadas o no a la actividad principal de la empresa usuaria, mientras que en la definición de sociedades de servicios de tercerización complementarios se establece que solamente serán en actividades no vinculadas.

Al existir únicamente dos definiciones, y mencionarse siete términos, se da cabida a múltiples interpretaciones de cada uno de los artículos en los que se hacen referencia, esto dio lugar a una serie de malversaciones que buscaban intereses particulares en detrimento de los beneficios de los trabajadores.

Además, este cuerpo legal presenta una incoherencia de fondo en cuanto a si los servicios que prestan este tipo de empresas son vinculados o no a la actividad principal de la usuaria. El Art. 8 en la definición de sociedades de servicios de tercerización complementarios expresa la no vinculación a la actividad principal de la empresa usuaria, sin embargo, el Art. 9 lo contradice:

*“Art. 9.- OBLIGACIÓN.- Una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización para que ésta, le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, **para cumplir su actividad principal**”*

Por otra parte, el Art. 12 hace referencia a la existencia de una garantía por parte de las sociedades de intermediación laboral o tercerizadoras, a favor de la empresa usuaria, misma que deberá garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales con los trabajadores y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin especificar el monto ni el tipo de garantía necesaria para asegurarlo, tornando, de esta manera, inaplicable este artículo.

En lo referente a utilidades, el Art. 14 menciona que: *“Para el pago de utilidades de trabajadores tercerizados se estará a lo dispuesto en el Art. 100 del Código de Trabajo y a las disposiciones legales pertinentes”*, y el Art. 100 del CT textualmente dice:

“Art. 100.- Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

*No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, **cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio**, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. **De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.**”*

El primer inciso de este artículo contempla la participación de los trabajadores en las utilidades de la usuaria, mientras que en el segundo inciso se realiza una comparación entre las utilidades del obligado directo (intermediaria o tercerizadora) y las de la usuaria, estableciendo que si las primeras son superiores serán las únicas en percibirse, caso contrario, se realizará una sumatoria de ambas utilidades y se la repartirá entre todos los trabajadores que la generaron.

De manera sorprendente el tercer inciso de este mismo artículo estipula que no se aplicará lo anterior CUANDO SE TRATE DE CONTRATISTAS O INTERMEDIARIOS NO VINCULADOS DE NINGUNA MANERA CON EL BENEFICIARIO DEL SERVICIO, reconociendo así como legal la vinculación

entre empresa usuaria e intermediaria, vinculación que expresamente se prohíbe en el Art. 21 del Decreto en análisis.

En el Art. 17 se especifica que este tipo de sociedades deberán registrarse en el “Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerización”, que se crearía a partir de la puesta en vigencia de este Decreto, pero hasta la fecha no existe ningún organismo creado con este fin.

El último inciso del Art. 18¹⁷³ dice: “... *cuya duración será de dos años renovables por períodos iguales*”, pero no establece procesos de renovación ni motivos por los que no se la otorgaría, peor aún requisitos para renovarla. Inclusive el Art. 19 numeral 1 menciona que una de las causas para la pérdida de vigencia del registro es “... *vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación*”, sin establecerse ningún proceso a seguir para realizar el trámite de renovación, dando así cabida al otorgamiento de renovaciones a empresas no idóneas para realizar intermediación laboral o tercerización de servicios.

“Art. 19.- PERDIDA DE VIGENCIA DEL REGISTRO.- El registro queda sin efecto en los siguientes casos:

Vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.

Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones determinadas de acuerdo a lo establecido en las Leyes del Ecuador y en el presente decreto ejecutivo.

Pérdida de uno o varios de los requisitos mencionados en el presente decreto ejecutivo.

Solicitud de retiro del registro de la propia sociedad.

En los casos de los numerales 1 y 4, el registro queda sin efecto de forma automática. En los demás numerales se deja sin efecto por

¹⁷³ Ver artículo completo, Anexo 3.2

resolución expresa y motivada del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso que se regularán mediante acuerdo que dictará el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

La resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos podrá ser apelada en el término de tres días de su notificación y de conformidad con lo señalado en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva”.

En el numeral 2 del Art. 19 se habla de “incumplimiento reiterado”, pero no se aclara el número de veces y menciona también que el incumplimiento sea “de particular gravedad”, pero no diferencia entre faltas leves o graves, por lo que la gravedad está siendo determinada de manera muy subjetiva, pudiendo ser interpretada a conveniencia.

Dentro de este mismo artículo, el segundo inciso deja en manos del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos el retiro del registro en los casos descritos en los numerales 2 y 3, dando lugar a sobornos y coimas por parte de las empresas para la no pérdida del registro en estos casos.

Por otra parte, el Capítulo VI habla de la subcontratación, pero en ningún artículo se la define, dejando abierta la posibilidad de asumir que cualquier actividad podría ser subcontratada, lo único que se menciona al respecto es:

“Art. 20.- TAREAS CONTRATADAS POR CUENTA Y RIESGO.- Una empresa usuaria podrá subcontratar la realización de obras o servicios a ser prestados por sociedades intermediarias siempre que éstas asuman las tareas contratadas por cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia.

Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio.”

Este artículo hace referencia además a lo que en la Ley Reformativa al Código de Trabajo que regula la Actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios se define como Tercerización de Servicios Complementarios.

Otro aspecto a considerar es que el Art. 23 del Decreto hace referencia al Art. 626 del Código de Trabajo, sin tener coherencia el uno con el otro:

“Art. 23.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el Art. 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos”.

“Art. 626.- Demandas del trabajador por otros conceptos.- La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

Finalmente, el Art. 24 faculta al Ministro de Trabajo realizar verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el Decreto, pero no lo obliga a hacerlo, motivo por el cual el control a este tipo de empresas ha sido ínfimo.

A razón de todas estas irregularidades presentadas con el Decreto 2166, los obreros, representados por Luis Roca Zambrano, el 28 de octubre de 2004, demandaron su inconstitucionalidad; sus argumentos fueron:

Que el Art. 141 de la Constitución Política dice: *“Se requerirá de la expedición de una Ley para las materias siguientes: 1) Normar el ejercicio de libertades y derechos fundamentales garantizados por la Constitución”*

.Que la intermediación laboral tiene base constitucional en el Art. 35, numeral 11:

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.”

Por lo tanto, la Constitución Política consagra la necesidad de una Ley que norme a la actividad de intermediación y tercerización, dicha Ley, según el Art. 142 numeral 3¹⁷⁴ de la Carta Magna, debe tener el carácter de orgánica, y el Ejecutivo, al expedir el Decreto 2166, violaba esta disposición constitucional.

Acentuando este acontecimiento, los empresarios también demandaron la inconstitucionalidad del Decreto con argumentos similares. La demanda fue presentada por el Ing. Alberto Dassum como Presidente de la Cámara de Industrias de Guayaquil.

En este contexto, es irrefutable que las gravísimas inconsistencias presentadas provocaron malestar en los involucrados y volvieron a este cuerpo jurídico inaplicable, sirviéndose de la confusión ocasionada, inescrupulosas personas que precarizaron el trabajo gracias al desamparo normativo existente.

¹⁷⁴ Art. 142.- Las leyes serán orgánicas y ordinarias. Serán leyes orgánicas: 3). Las que regulen las garantías de los derechos fundamentales y los procedimientos para su protección. Constitución Política de la República del Ecuador, 1998.

3.5.2 ANÁLISIS DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE EL CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS”

La vigencia del Decreto 2166 no solucionó los atropellos en contra de los derechos de los trabajadores que se venían dando por parte de empresas llamadas “tercerizadoras”, es así que, según datos del Ministerio de Trabajo y Empleo, para enero de 2006, se determinó la existencia de 2156 empresas de este tipo, mientras que solamente 1008 de ellas se encontraban legalmente registradas. Añadido a este hecho, se estableció para esa misma fecha que de las 2156 empresas, 1043 estaban vinculadas entre sí, es decir, tienen el mismo representante legal, dirección y teléfono¹⁷⁵.

Estos sucesos hicieron evidente la necesidad de establecer un cuerpo normativo que llene los vacíos legales de los que se valieron las empresas para su actividad explotadora, es así que, durante el Gobierno del Dr. Alfredo Palacios, en el seno del Congreso surgieron tres proyectos de Ley relativos a la materia: el del Dr. Marco Proaño Maya del PRE, el del Lcdo. Luís Villacís del MPD, y el del Dr. Andrés Páez de la ID. El primero de ellos fue muy corto y planteaba tres disposiciones relativas a levantar un registro de las empresas tercerizadoras, el segundo era más extenso y abordaba fórmulas que buscaban regular a la intermediación y el tercero fue el más completo, puesto que abarcaba desde lo conceptual de las figuras jurídicas, planteando diferencias entre la intermediación y la tercerización – conceptos que hasta ese entonces se utilizaban como sinónimos –, sus alcances, considerando las sanciones por incumplimiento, una tipificación de las infracciones, requisitos para la constitución de este tipo de empresas, limitaciones a las personas naturales, así como otras clases de garantías de importante relevancia. Éste último proyecto estuvo antecedido de un interesante estudio de legislación comparada en varios países iberoamericanos y fue presentado al interior de la Comisión

¹⁷⁵ Diario El Comercio, Redacción Negocios, varios números

de lo Laboral y Social del Parlamento – cuyo Presidente era el Dr. Andrés Páez –.

A diferencia de la tradición parlamentaria de aprobar leyes sin el diálogo y consenso de sus afectados directos, la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, previo a su aprobación fue debatida con la participación activa del gobierno, empresarios y trabajadores.

El Dr. Andrés Páez, en mutuo acuerdo con el Ministro de Trabajo del Régimen en curso, Dr. Galo Chiriboga, propusieron que el tema sea abordado directamente por el Consejo Nacional de Trabajo, debido a que en esa instancia estaban representados, los empleadores, trabajadores y el propio Gobierno y actuaron como invitados los miembros de la Comisión Legislativa de lo Laboral y Social. Finalmente, luego de dos años y nueve meses de debates se envió el proyecto al parlamento, mismo que lo aprobó y remitió al Ejecutivo, quien la sancionó sin modificación alguna¹⁷⁶.

Respecto de la aprobación de la Ley, Fander Falconí, Profesor de la FLACSO y actual Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo del Estado, comentó para Diario El Comercio, en mayo de 2006:

“Tercerización, intermediación, contrato por horas..., todas son modalidades de contratación laboral que han usado las empresas para supuestamente bajar las tasas de desempleo. Con ese argumento lo que se consiguió es la división del mercado laboral en dos tipos de trabajadores: protegidos y precarizados. En ese contexto, la Ley de Intermediación que se discute en el Congreso es un muy buen punto para mejorar al máximo los derechos de los trabajadores tercerizados (intermediados)”¹⁷⁷

¹⁷⁶ Información proporcionada por el Dr. Andrés Páez. Entrevista concedida, Enero 15 de 2008, 16:00, Ver Anexo 3.9

¹⁷⁷ Diario El Comercio, “El Congreso demora el último artículo para la ley de intermediación laboral”, Redacción Negocios, Mayo 11 de 2006.

De esta forma nació una Ley consensuada entre las partes involucradas, misma que, como se describió en el numeral 3.3 del presente capítulo, contiene – además de definiciones claras – múltiples garantías para los trabajadores intermediados y tercerizados, sin embargo, existen algunos aspectos que deben ser considerados:

El literal b) del Art. 1 de la Ley al momento de definir la tercerización de servicios complementarios, expresa que ésta puede ocuparse únicamente de actividades no vinculadas al giro principal de la empresa como son vigilancia, seguridad, alimentación, entre otras. Siendo así las demás actividades de una empresa se considerarían medulares en el proceso productivo, sin embargo, esta afirmación puede ser proclive a múltiples subjetividades, debido a la actual diversificación del proceso de producción. Es así que, una puede ser la apreciación del empleador y otra la del trabajador respecto a qué actividad es o no principal. En todo esto radica la dificultad de establecer normas legales sobre este punto, corriendo el riesgo de que la Ley se torne inaplicable.

En consecuencia, el Art. 13 del Reglamento referido en el numeral 3.4, aclara esta imprecisión estipulando que:

*“Art. 13.- **De la contratación de la tercerización de servicios complementarios.**- Las personas jurídicas usuarias, podrán tercerizar como actividad complementaria, todas las actividades que no comprendan el proceso productivo de la misma. En caso de duda sobre este particular el Ministerio de Trabajo y Empleo requerirá, de ser el caso, a la Superintendencia de Compañías, o a la Superintendencia de Bancos, o a la Superintendencia de Telecomunicaciones, o a las Fuerzas Armadas, según el ámbito al que corresponda el giro del negocio de la usuaria, un informe en el que, dichos entes, detallarán de manera específica el proceso productivo de dicha usuaria. Dicho informe se constituirá en el referente para que el funcionario del Ministerio de Trabajo determine de manera vinculante qué actividades son*

*susceptibles de tercerización de servicios complementarios en dicha usuaria*¹⁷⁸.

De la misma manera, cabe mencionar la polémica suscitada en cuanto al texto del Art. 8¹⁷⁹, el cual establece que el personal contratado bajo la modalidad de intermediación laboral no podrá superar el 50% del total de los trabajadores de la usuaria, salvo en cuatro excepciones: para usuarias nuevas, instituciones del Estado, actividades agrícolas y de construcción. La discusión nace argumentando la discriminación hacia las empresas privadas, debido a que las públicas – según este artículo – podrían intermediar hasta el 100% de sus trabajadores

Ricardo Illes, Vicepresidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Servicios de Personal del Ecuador (ANESEP) menciona que *“no es posible que las empresas privadas solo puedan intermediar el 50 por ciento de sus empleados, mientras el Estado pueda hacerlo hasta con el 100 por ciento*¹⁸⁰”

Sin embargo, el Dr. Andrés Páez, sostiene que la Ley es acertada en este artículo, considerando que las entidades públicas producen rentabilidad solo en contadas excepciones, puesto que prestan servicios públicos y sus presupuestos se han visto afectados por beneficios de las contrataciones colectivas, además que las obras públicas requieren de mano de obra temporal, es decir, esta excepción se da con la finalidad de precautelar el interés colectivo, afirmación que es corroborada por el editorialista Manuel Terán:

“En la reforma legal no se puso ningún límite al sector público para acudir a esta figura contractual, a diferencia de lo que sucede en el privado. En los hechos se consagró en la Ley una odiosa discriminación. Obviamente esto se debía a que, en el evento que se limitase el uso de

¹⁷⁸ “Reglamento de Aplicación a la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regula la Actividad de Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios”, RO. 375 del 12 de Octubre de 2006

¹⁷⁹ Ver Texto Completo en el Anexo 3.6

¹⁸⁰ “La Tercerización de la Fuerza Laboral ya tiene Reglamento” Diario El Comercio, Septiembre 28 de 2006, Redacción Negocios.

esta figura en el sector público la consecuencia sería que miles de trabajadores pasarían a engrosar las filas de los servidores públicos o de los trabajadores de empresas estatales con el consecuente incremento del gasto salarial ya que, en forma inmediata, pasarían a recibir las prebendas que existen en ciertos organismos o empresas a través de reglamentaciones o de onerosos contratos colectivos suscritos en forma irresponsable¹⁸¹”.

Una de las denuncias más enfáticas por parte de los trabajadores intermediados ha sido referente al monto recibido por concepto de remuneraciones, muchos afirmaron que las empresas de intermediación laboral tomaban un porcentaje de la remuneración entregada por la usuaria en calidad de comisión – a título de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación –; esta realidad perjudicaba a los trabajadores, quienes recibían ínfimas cantidades en retribución a su trabajo.

En su intento por contrarrestar esta práctica habitual de explotación al trabajador, la Ley Reformativa en su Art. 11 establece que el único valor que puede percibir la intermediaria es el que se pacte en el contrato mercantil con la usuaria y en ningún caso puede efectuar cobro alguno al trabajador ni descontarlo de sus remuneraciones, así como la obligación de pagar al trabajador el monto total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria. Sin lugar a dudas, este artículo representa un beneficio adicional para los trabajadores, ya que limita las prácticas precarizadoras antes mencionadas.

Sin embargo, existe una marcada diferencia entre la remuneración percibida por los empleados directos de la usuaria y los trabajadores intermediados, inclusive cuando realizan las mismas actividades, siendo esto aceptado legalmente; puesto que la Ley obliga a entregar el 100% de la remuneración pactada, pero no establece mecanismos de equidad remunerativa entre empleados de una empresa usuaria con las mismas funciones, sean estos directos o intermediados:

¹⁸¹ “El Mayor Tercerizador”, Por Manuel Terán, Diario El Comercio, Diciembre 20 de 2006.

“Al respecto, el director regional para América Latina y el Caribe de la OIT, Jean Maninat, sostuvo que la intermediación laboral -denominada de diversas formas en el mundo- referida a personas que tienen una misma calificación laboral, hacen un mismo trabajo en igual duración de tiempo. Sin embargo, unos reciben un sueldo y otros uno diferente, eso es una forma de discriminación.”¹⁸²”

Además, no establece en ninguno de sus artículos quien es el encargado de fijar la remuneración del intermediado y se limita únicamente a referirse a los criterios de cálculo del salario (capacitación, formación académica, habilidades y destrezas).

Por otra parte, el Art. 35 de la Carta Magna garantiza el derecho de los trabajadores a participar de un porcentaje de las utilidades de la empresa a la que prestan sus servicios¹⁸³ y el Código de Trabajo lo fija en un 15%¹⁸⁴, en concordancia con lo establecido, la Ley Reformatoria avala este derecho en su Disposición General Décimo Primera, estableciendo que estas serán determinadas en base a lo previsto en el Art. 100 del CT. Sin embargo – como se mencionó en el numeral 3.5.1 – este Art. resulta ser de difícil aplicación puesto que reconoce la vinculación entre usuaria e intermediaria para el reparto de utilidades, mientras que la Ley Reformatoria la prohíbe; además el tercer inciso del mencionado artículo conduce a una serie de confusiones y es proclive a un sinnúmero de interpretaciones que pueden poner en riesgo la participación de los trabajadores de este beneficio.

En este contexto, la Ley en su intento por aclarar la situación establece que el trabajador intermediado participará de las utilidades de la usuaria a menos que las utilidades de la intermediaria sean mayores, en cuyo caso, participará de

¹⁸² Diario El Comercio, “La OIT Critica a la Intermediación Laboral Mundial”, Víctor Juárez, Corresponsal en Lima, Mayo 26 de 2007.

¹⁸³ Art. 35.- Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas de conformidad con la Ley, Constitución Política de la República del Ecuador

¹⁸⁴ Art. 97 del CT

estas últimas¹⁸⁵; y que el trabajador tercerizado participará únicamente de las utilidades de la empresa tercerizadora¹⁸⁶; garantizando así, el acceso de los trabajadores a este beneficio.

El análisis previo permite aseverar que la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, con su expedición y vigencia ha otorgado un significativo número de garantías a los trabajadores que anteriormente se encontraban legalmente desamparados; sin afirmar por esto que la mencionada Ley carezca de falencias, pero sin desmerecer tampoco el trascendental paso que representó en la lucha por los derechos de los trabajadores.

Añadido a lo anterior, cabe mencionar que entre el año 2000 y el 2004 existían alrededor de 3156 empresas dedicadas a la tercerización e intermediación – que, al no existir un cuerpo legal que las norme, presentaron irregularidades como las mencionadas anteriormente –, mientras que para el año 2005 – año en el que se encontraba vigente el decreto 2166 – se contabilizaban 4645 de las cuales solamente 836 empresas se encontraban registradas en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dictaba la normativa vigente.

En junio de 2006 entra en vigencia la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, registrándose, en el año 2007, según datos del Ministerio de Trabajo y Empleo, 1179 empresas, de las cuales 619 eran tercerizadoras de servicios complementarios y 560 se dedicaban a la intermediación laboral. Esta realidad permite resumir el impacto de la normativa legal en dos ámbitos:

- La diferenciación conceptual entre intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, misma que propició el establecimiento de compañías dedicadas exclusivamente a una de estas actividades conforme la ley.

¹⁸⁵ Disposición General Undécima, Ley Reformatoria al Código de Trabajo

¹⁸⁶ Disposición General Undécima, Ley Reformatoria al Código de Trabajo

- La legalización de una serie de empresas que operaban al margen de la ley o su liquidación y la eliminación progresiva de vinculación, por lo que se formalizaron las relaciones tanto a nivel laboral como mercantil.

En este contexto, se puede afirmar que la vigencia de la Ley Reformatoria del 2006 tuvo un impacto positivo, no solamente en lo referente a formalización de la actividad, sino en beneficios y garantías otorgadas a los trabajadores.

3.5.3 CONVENIO 181 DE LA OIT: SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS, 1997¹⁸⁷

A pesar de que el Ecuador no ha ratificado el Convenio 181 de la OIT de 1997, sobre las agencia de empleo privadas, es importante traer a colación algunas de las consideraciones del mismo, debido que la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación, en 1919, ha sido referente de políticas y programas sobre empleo y trabajo a nivel mundial, así como de “Normas Internacionales del Trabajo”, mismas que surgen de acuerdos “tripartitos”¹⁸⁸, entre gobiernos, empresarios y trabajadores¹⁸⁹.

En este contexto, se debe mencionar que este Convenio tiene como objetivo fundamental regular el funcionamiento de la Agencias de Empleo Privadas (AEP), mismas que en el caso ecuatoriano son las “Agencias Privadas de Colocación”, sin embargo, el literal b) del Art. 1 se refiere más a la figura de Intermediación Laboral que a la de Colocación de Empleo:

“Art. 1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las

¹⁸⁷ Ver Convenio completo, en el Anexo 3.8

¹⁸⁸ Tripartismo y diálogo social: “La OIT es la única agencia de carácter “tripartito” de las Naciones Unidas ya que reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas. Esta singular forma de lograr acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento del ‘mundo real’ sobre empleo y trabajo”. Tomado de <http://www.ilo.org>

¹⁸⁹ Es vital recordar que el consenso entre gobernantes, empleados y trabajadores es extremadamente difícil de conseguir, siendo mérito de la OIT lograr este tipo de acuerdos.

autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

*b) Servicios consistentes en **emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona**, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución."*

Por lo que se puede colegir que, si bien el Convenio 181 no regula expresamente a la Intermediación Laboral, reconoce su existencia y se refiere a ella.

Adicional a la mención anterior, éste Convenio contiene importantes principios y regulaciones a rescatar:

- En el Art. 2, numeral 4 y Art. 3, numeral 1, se recalca la importancia de consultar a las principales organizaciones de trabajadores y empleadores para establecer los lineamientos generales para la regulación de las AEP.
- El Art. 2, numeral 5, obliga a que los países que ratifiquen el Convenio, establezcan condiciones mínimas, a través de un sistema de licencias y autorizaciones, para que las AEP operen de manera adecuada y lícita.
- El Art. 4 garantiza la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.
- El Art. 5 prohíbe acciones de discriminación por parte de las AEP en la selección de trabajadores.
- El Art. 7 impide el cobro por parte de las AEP a los trabajadores por ningún concepto, así como cualquier descuento a su remuneración.
- En el Art. 8 se garantiza la protección adecuada a los trabajadores migrantes reclutados o colocados en cualquiera de los países miembros y se impide que se cometan abusos contra ellos.
- El Art. 9 prohíbe a las AEP recurrir al trabajo infantil.

- El Art. 10 trata sobre la existencia de mecanismos apropiados para examinar quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las AEP.
- En el Art. 14 se expresa la necesidad de establecer sanciones a los infractores del Convenio y pone bajo responsabilidad de las Inspectorías de Trabajo el cumplimiento de las mismas.

Todas estas consideraciones tienen estrecha relación con los requerimientos del Ecuador en cuanto a una normatividad que garantice los derechos y obligaciones tanto del Estado, como de los empresarios y trabajadores, para que el proceso de flexibilización laboral no sea sinónimo de precarización laboral:

Pablo Dávila, director jurídico de la Cámara de Industriales de Pichincha, expresa que la adhesión al cuerpo legal internacional *“es un nuevo elemento para garantizar que las actuales relaciones laborales en el país respondan a prácticas y necesidades actuales de un mundo globalizado”*.¹⁹⁰

Por todas las implicaciones anteriores, el Consejo Nacional de Trabajo decidió solicitar la ratificación del Convenio 181 de la OIT:

“Con diferentes criterios de aplicación, pero rescatando el valor legal del convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trabajadores, empresarios y tercerizadores miran con optimismo la adhesión de Ecuador a esta normativa.

*El lunes pasado, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) decidió pedir al Gobierno que tramite con el Congreso la ratificación del convenio que reconoce y regula la intermediación laboral o tercerización”*¹⁹¹.

Sin embargo, hasta la fecha no ha habido un pronunciamiento favorable para esta petición, más aún cuando el Gobierno del actual Presidente Rafael Correa

¹⁹⁰ “800.000 Trabajadores son Tercerizados” Diario El Comercio, octubre 27 de 2005

¹⁹¹ “800.000 Trabajadores son Tercerizados” Diario El Comercio, octubre 27 de 2005

pretende abolir la intermediación laboral y tercerización de servicios – este tema será abordado en detalle en el capítulo quinto de la presente investigación –.

Tras los innumerables cuestionamientos que se han realizado acerca de la evolución de la legislación, se debe reconocer que ésta nació por la constante lucha de los implicados por regular actividades que han surgido como resultado de la dinámica actual del mercado productivo dentro de un mundo globalizado, lo que ha orientado al mercado laboral a una flexibilización que permita mejorar la competitividad de la industria.

La intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios surge por esta realidad, de modo que convierte a la legislación normativa de estas formas de contratación en esencial para evitar la precarización del trabajo. A lo largo del presente capítulo se ha demostrado que los cuerpos jurídicos han evolucionado favorablemente para los más desprotegidos de la relación laboral: los trabajadores; de forma que en la actualidad estos cuentan con una Ley reglamentada que les brinda las garantías requeridas para el ejercicio de sus funciones.

El Decreto Ejecutivo 2166, fue un primer paso, mismo que aunque suscitó controversias, sirvió de base para la creación de un cuerpo legal completo como el vigente actualmente. La Ley Reformatoria y su reglamento correctamente aplicados son el cimiento sobre el cual se construye una relación armónica entre trabajadores y empleadores en pro de mejorar el empleo en el Ecuador, puesto que al ser una Ley consensuada por las partes, recoge sus intereses y los garantiza.

En este contexto, a manera de conclusión, se puede afirmar que la normativa legal aprobada en el 2006, representó un gran paso en pro de los derechos de los trabajadores contratados bajo estas modalidades, sin embargo, su aplicación no tuvo el impacto esperado, debido a la falta de planificación para realizar inspecciones, al reducido número de inspectores – verificadores de

trabajo y a la poca rigidez por parte del ente regulador al momento de hacer cumplir la ley

“Vamos más de un año desde la vigencia de la ley y no han aumentado un solo inspector del trabajo, sin embargo hay siete Ministerios nuevos y tres Secretarías de Estado nuevas, por lo tanto, aquí se privilegia un mayor número de secretarías, pero no un mayor número de inspectores. Esta ciudad tiene dos millones de habitantes y solamente 21 inspectores de trabajo, es imposible, estamos hablando de una cifra insignificante frente al tamaño de la población”¹⁹².

Adicionalmente, se debe tener presente que la evolución histórica de los cuerpos legales creados para regular la intermediación y tercerización ha sido en pro de salvaguardar derechos de los trabajadores – quienes se encuentran en desventaja ante sus empleadores al no poseer medios de producción que les permita subsistir independientemente –; siendo la Ley Reformatoria una normativa que los protege ante abusos y explotación, pero teniendo presente que el conocimiento de los derechos por parte de los trabajadores es vital para la exigencia de su cumplimiento.

Esta realidad evidencia que el problema no es la falta de una ley, sino su desconocimiento e inadecuada aplicación, razón por la que, la eliminación de la misma no es, necesariamente, la solución a la precarización; sino por el contrario, la rigidez laboral creada, con su abolición, podría dañar las relaciones laborales desestimulando la generación de nuevas plazas de empleo por los altos costos y poca eficiencia que históricamente ha implicado este tipo de inflexibilidad. En este contexto, es esencial velar por la continua mejoría de los cuerpos legales conforme los cambiantes requerimientos del mercado laboral.

¹⁹² Andrés Páez, Entrevista concedida, Enero 15 de 2008, 16:00, Ver Anexo 3.9

CAPITULO 4.

DESEMPLEO, SUBEMPLEO, SUELDOS Y SALARIOS

Posterior a la crisis del año 99 se dieron cuantiosos cambios en la economía ecuatoriana, siendo la dolarización uno de los más significativos, es así que, resulta substancial estudiar la evolución de las tasas de desempleo, subempleo y sueldos y salarios a partir de esta fecha.

Se debe considerar también, que para esa época, ya existían empresas dedicadas a la intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios y colocación de personal, quienes representaron un factor importante dentro del mercado laboral¹⁹³, lo que enfatiza la importancia de analizar la situación laboral durante el período 2000 – 2006, para determinar las posibles causas de su evolución.

Es por esto que, el presente capítulo abordará la situación del mercado laboral urbano con la finalidad de determinar los factores que influyen en su dinámica.

4.1. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN EL ECUADOR DURANTE EL PERIODO 2000-2006

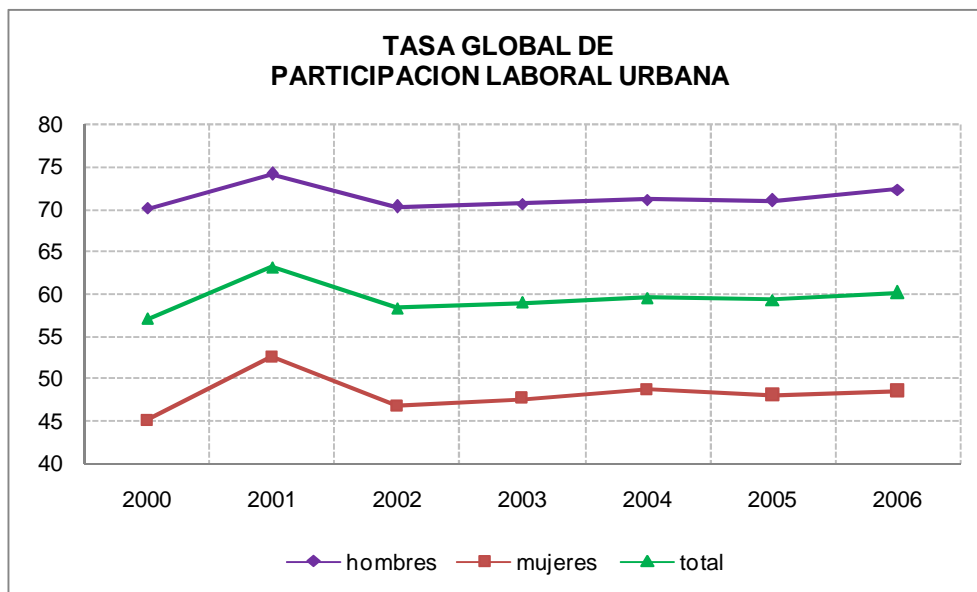
4.1.1. OFERTA Y DEMANDA LABORAL

Para iniciar con el presente análisis, se abordará la oferta laboral en términos relativos, misma que se puede medir mediante la tasa de participación global (TPG)¹⁹⁴, que representa la proporción de la población en edad de trabajar que participa o desea participar activamente en el mercado de trabajo.

¹⁹³ Se debe recordar que la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que regula la Actividad de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios fue expedida en junio del 2006, como se describió en el capítulo III, razón por la cual, para el año 2000 se encontraba vigente el Decreto Ejecutivo 1232 que, como se expuso en el capítulo mencionado, tenía una serie de vacíos legales los cuales propiciaron la precarización del empleo debido a la actividad intermediadora y tercercerizadora. Este tema será analizado a profundidad en el capítulo V.

¹⁹⁴ Ver Página 36, Capítulo II

GRÁFICO 4.1



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Como se aprecia en el gráfico 4.1, durante el período de estudio sobresale la tasa del año 2001, correspondiente al 63.1%, debido a que, posterior a la crisis de 1999, la población considerada inactiva se vio en la necesidad de buscar trabajo. Esta tendencia se suaviza a partir del año 2002, fenómeno que puede explicarse parcialmente por la migración internacional correspondiente a este año que implicó la salida de alrededor de 627.000 ecuatorianos según cifras registradas en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)¹⁹⁵.

Otro factor que puede explicar el crecimiento de la TPG es la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, mismas que pasaron a formar parte del “Ejército Industrial de Reserva”, como lo denominó Carlos Marx¹⁹⁶. Este hecho se puede evidenciar al analizar el crecimiento de la TPG para las mujeres y contrarrestarlo con el de los hombres, es así que, para el

¹⁹⁵ Ver anexo 4.1., Cuadro No. 1.- La emigración internacional de los ecuatorianos, tomado del documento “Cifras de Migración Internacional”, FLACSO

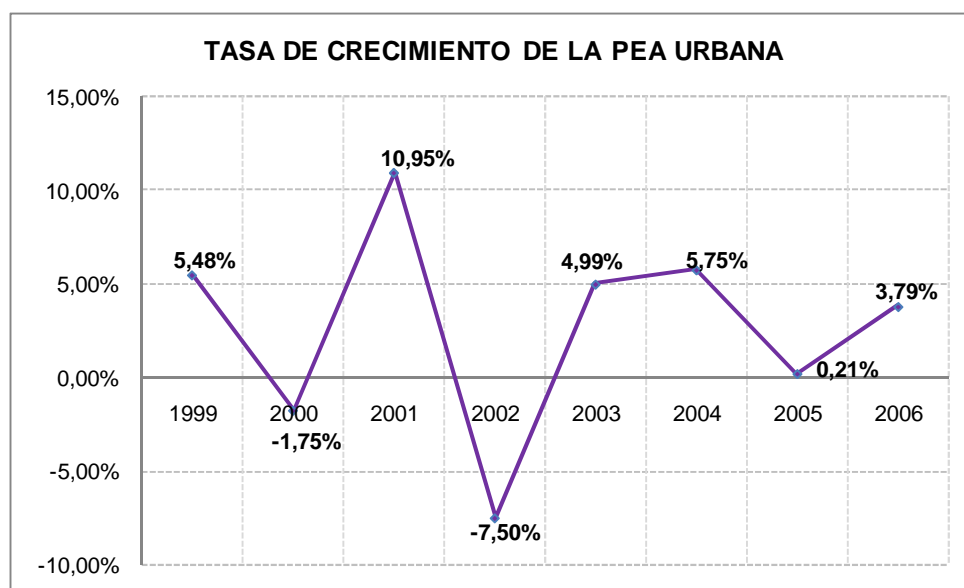
¹⁹⁶ Ejército Industrial de Reserva: masa de trabajadores desempleados que tiene una existencia permanente, y en el sistema capitalista es utilizada para incrementar la oferta de mano de obra con la finalidad de que los salarios vigentes que se pagan a los trabajadores ocupados se mantengan deprimidos y permitan a los capitalistas obtener una mayor cuota de plusvalía y un incremento en la acumulación de capital. Tomado de www.derechoecuador.com

año 2001 esta tasa creció en un 17% en el caso de las mujeres, mientras que, en el de los hombres lo hizo en aproximadamente un 6%, es decir, el incremento de la TPG de las mujeres supera al de los hombres en 11 puntos porcentuales.

Tomando como referencia el período total de estudio, 2000 – 2006, se aprecia que la TPG de mujeres ha presentado un crecimiento global de 7.8% mientras que la de los hombres se ha incrementado únicamente en un 3.3%, lo que corrobora la afirmación anterior.

Es importante mencionar que una tasa de participación más alta, tendrá un impacto directo en la tasa de desempleo y subempleo si no se genera una demanda de empleo de calidad que absorba el incremento de la oferta.

GRÁFICO 4.2



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En ese contexto, la PEA urbana, ha crecido, durante el periodo de estudio, de manera irregular, presentando inclusive decrecimientos significativos en algunos años como el 2000 y 2002 – como se aprecia en el gráfico 4.2 – disminuyendo en 1.75% y 7.5% respectivamente. Un factor explicativo de este fenómeno poblacional, como se mencionó anteriormente, es la migración,

misma que en el año 2002 alcanzó su punto máximo, coincidiendo con el punto mínimo de crecimiento de la PEA urbana.

Por lo tanto, se concluye que el crecimiento de la PEA ha sido contrarrestado por la migración, puesto que, mientras la necesidad de las personas inactivas por incorporarse a la PEA crecía en los años de crisis, las activas dejaban el país en busca de mejores condiciones de trabajo, neutralizando así la inclusión de personas a la población económicamente activa.

En cuanto al nivel de instrucción, se puede evidenciar que el incremento de la oferta académica, tanto en carreras técnicas que reemplazan a las carreras tradicionales, como en número de universidades con facilidades de horarios – educación a distancia y semipresencial – ha provocado un aumento en la calificación de la oferta laboral, y todo esto, sumado a la necesidad que sienten las personas de capacitarse para obtener mejores empleos y condiciones de vida, ha provocado, como se muestra en el cuadro 4.1, que el porcentaje de la PEA con instrucción superior presente una tendencia creciente, aumentando del 22.41%, correspondiente al año 2000, a un 26.36% correspondiente al 2006.

CUADRO 4.1

PARTICIPACIÓN DE LA PEA SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
NINGUNO	3,08%	3,35%	2,71%	2,84%	2,55%	2,70%	2,57%	2,21%
PRIMARIO	34,16%	34,29%	31,66%	33,08%	32,26%	32,64%	30,44%	32,06%
SECUNDARIO	40,97%	39,94%	41,79%	39,06%	39,54%	38,36%	40,08%	39,37%
SUPERIOR	21,78%	22,41%	23,85%	25,03%	25,65%	26,30%	26,91%	26,36%
PEA TOTAL	3.769.581	3.709.252	4.124.184	3.801.340	4.026.697	4.220.610	4.290.356	4.551.611

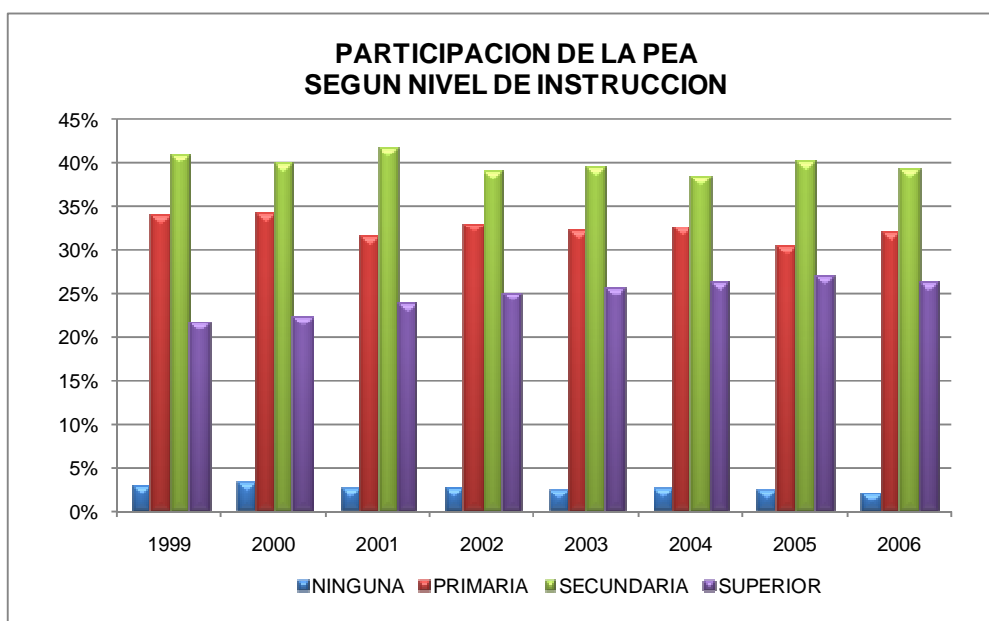
Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Sin embargo, el porcentaje de la población económicamente activa con instrucción secundaria continúa siendo el más alto, como se aprecia en el gráfico 4.3, aunque presenta una tendencia ligeramente negativa, desde el año 2000 al 2002, para volver a ubicarse posteriormente en porcentajes similares a los presentados a inicio del milenio.

Es importante mencionar que el porcentaje de la PEA según nivel de instrucción correspondiente a las categorías ninguna y primaria presentan un decrecimiento global de 32.97% y 5.71% respectivamente. Esta reducción, en particular la de las personas sin instrucción, da cuenta del incremento de exigencia de fuerza laboral calificada.

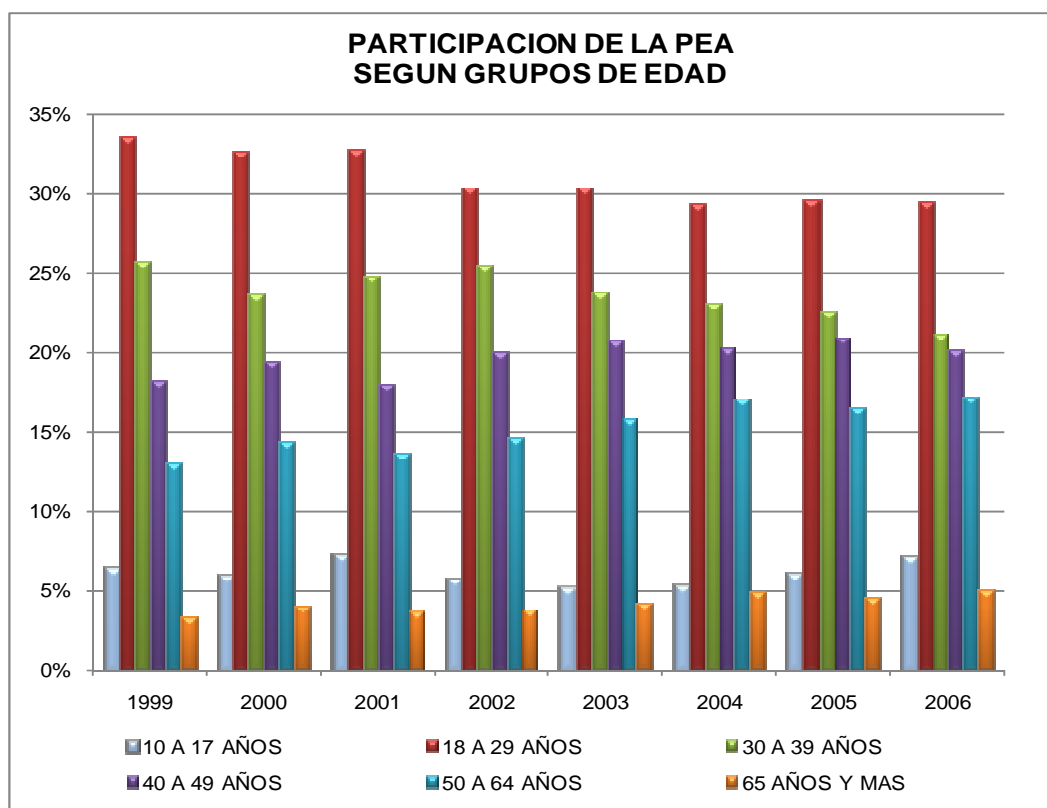
GRÁFICO 4.3



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Como se muestra en el gráfico 4.4, históricamente los jóvenes de 18 a 29 años han sido los que contribuyen mayoritariamente a la PEA, seguidos por las personas de 30, 40 y cincuenta años respectivamente. Se aprecia además, un porcentaje significativo de menores de edad - superior al 5% - que forman parte de la PEA, evidenciando el índice de trabajo infantil y adolescente que tiene el Ecuador.

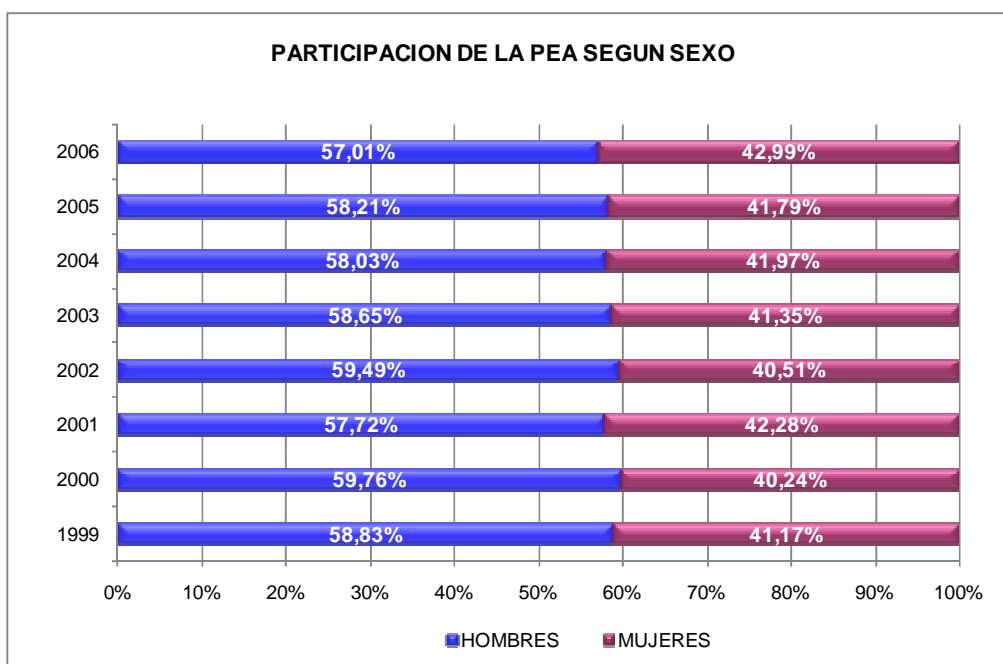
GRÁFICO 4.4



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En cuanto a la participación según sexo, el gráfico 4.5 muestra la evolución positiva de las mujeres en la PEA, misma que se ha incrementado de 40.24% en el año 2000 a 42.99% en el año 2006, en contraste, la participación de los hombres ha disminuido de un 59.76% a un 57.01%, durante esos mismos años. Sin embargo, la participación de los hombres continua siendo predominante, aunque, de mantenerse la tendencia actual los indicadores en un futuro expondrán una participación femenina mayoritaria.

GRÁFICO 4.5



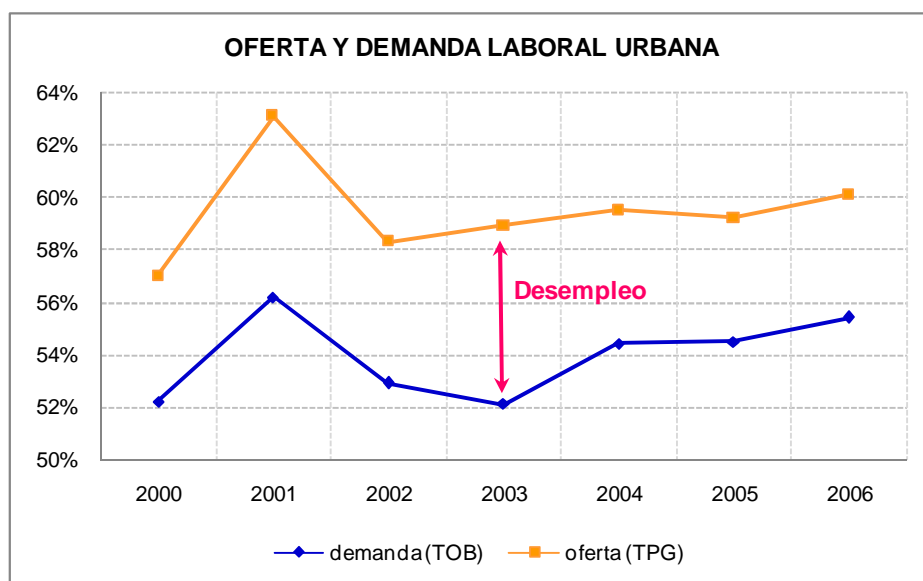
Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En cuanto a la demanda de trabajo, se analizará la ocupación urbana; el gráfico 4.6 muestra la tendencia de la demanda contrastada con la oferta, medidas por la tasa de ocupación bruta (TOB) y la tasa global de participación (TGP) respectivamente, así como el desfase existente entre ellas que constituye el porcentaje de desocupados como proporción de la PET.

Anteriormente se analizó en detalle la evolución de la oferta laboral, considerando factores como: el crecimiento de la PET, la migración internacional, factores coyunturales como la crisis del año 1999 entre otros. A continuación se incluirá en el análisis a la demanda laboral, misma que no crece al mismo ritmo que la oferta de trabajo, manteniendo, de esta forma, la brecha existente.

GRÁFICO 4.6

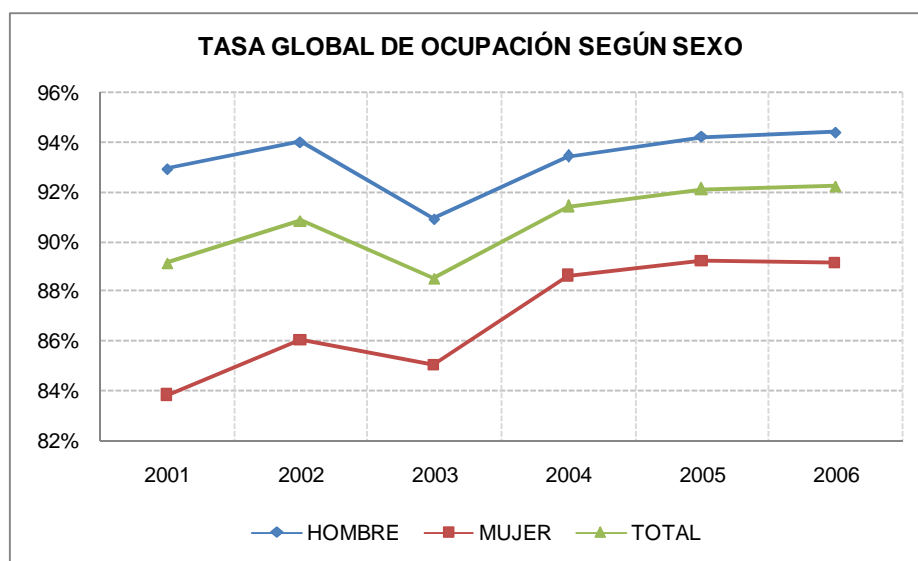


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En el gráfico 4.6 se observa el crecimiento de la oferta de trabajo, la cual se acelera considerablemente en el año 2001 – del 57% correspondiente al 2000 al 63.1% –, sin embargo el año 2002 presenta un descenso abrupto – del 63.1% al 58.3% –, para posteriormente mantener un ritmo de crecimiento moderado. La demanda presenta un comportamiento similar, a excepción del año 2003, sin embargo no muestra un patrón estable de convergencia con la oferta laboral. Para el año 2006, mientras el 60.1% de la población en edad de trabajar ofertaba su trabajo activamente, el 55.4% de esta población se encontraba en algún tipo de ocupación; dando cuenta de esta manera de la brecha estructural existente, misma que no avizora una tendencia favorable para el mercado laboral ecuatoriano.

Un indicador adicional de demanda laboral es la Tasa Global de Ocupación – misma que mide el número de ocupados en función de la PEA –. El gráfico 4.7, muestra que la demanda de trabajo no es homogénea entre grupos poblacionales, la mano de obra masculina es más demandada a lo largo del tiempo y su tendencia es más estable, sin embargo, ambas presentan un comportamiento similar sin cambios significativos y mantiene la brecha existente entre ellas a lo largo del período de estudio.

GRÁFICO 4.7



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

4.1.2. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SUBEMPLEO

El subempleo en el Ecuador merece un análisis profundo debido a que una tasa estructural superior al 50% representa un serio problema del mercado laboral, implicando así que, alrededor de la mitad de la PEA no está adecuadamente empleada, lo que a su vez determina una baja calidad de vida en términos de bienestar material de la población.

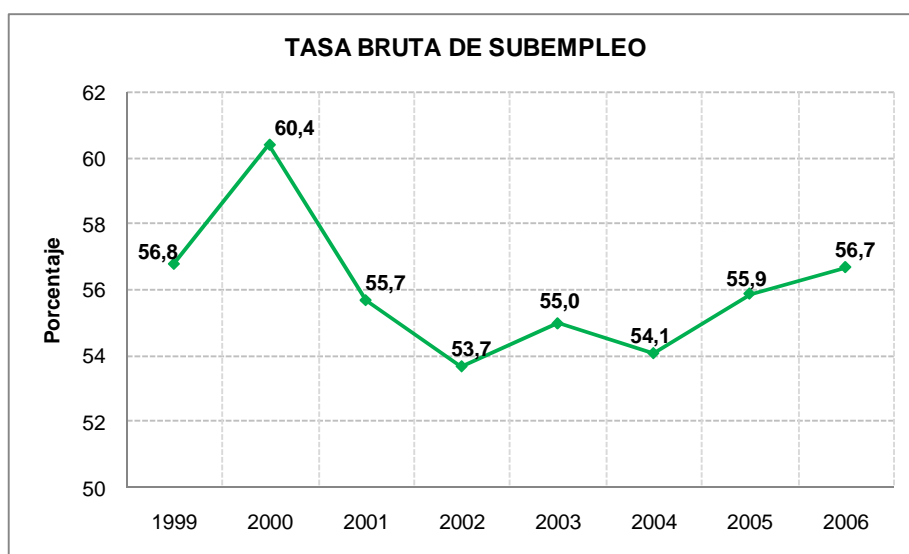
Según Renato Carló, Representante de la Cámara de la Pequeña Industria: *“El subempleo aumenta porque la ley laboral exige más. Si la gente se pone del lado del empleador, verá que hay cosas que ya no se pueden cumplir; no es que no lo queremos hacer. Por ejemplo, el trabajador pide que le aumenten el salario, pero la cuestión es dirigirse hacia el Gobierno para hacerlo eficiente y que no pase la planilla de la ineficiencia a nosotros, que tenemos que seguir asumiendo estos costos, quitando competitividad y beneficios que podríamos trasladárselos al obrero¹⁹⁷”.*

¹⁹⁷ Diario Expreso, “Guayaquil con más Subempleo”, julio 3 de 2006, Instituto Ecuatoriano de Economía Política

En este contexto, se aprecia que, el problema del subempleo no solamente afecta a los trabajadores – aunque sean estos los más perjudicados – sino que además los empresarios deben enfrentar condiciones adversas en cuanto a competitividad y su riesgo contra posibles quiebras; en ambos casos, se ve comprometida la productividad del país y el empleo en el Ecuador.

Es así que, durante el período de estudio la tasa bruta más alta de subempleo se presenta en el año 2000 (Ver gráfico 4.8), misma que asciende a 60.4%, este indicador se debe principalmente a la crisis financiera del año 99 y a la dolarización de la economía ecuatoriana. A partir del 2001, la tendencia se suaviza fluctuando en un rango del 54 al 57% sin dejar de ser, por esto, una tasa alarmante.

GRÁFICO 4.8



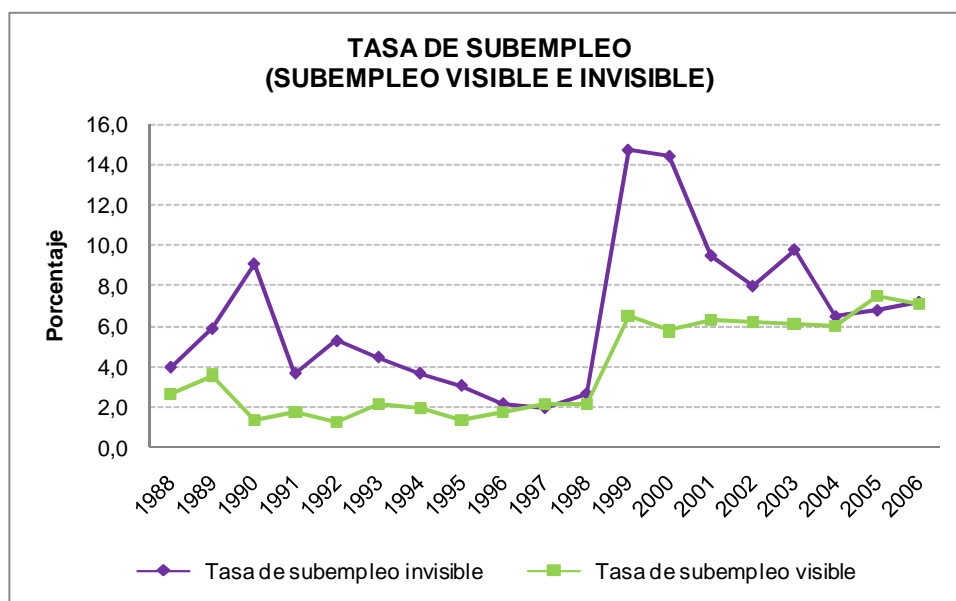
Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

La tasa de subempleo, como se mencionó en el segundo capítulo, distingue dos tipos: el subempleo visible y el invisible¹⁹⁸, como se aprecia en el gráfico 4.9, el comportamiento histórico de estas variables presenta dos etapas: la primera pre – crisis (anterior al año 1999), y la segunda post – crisis; siendo la última la contemplada en el período de estudio y cuya evolución se presenta en

¹⁹⁸ Los conceptos de Subempleo Visible e Invisible pueden ser revisados en el capítulo II del presente proyecto de titulación, página 41

el gráfico 4.10. Cabe resaltar que por la coyuntura acaecida durante 1999, el subempleo invisible se incrementó en más de diez puntos porcentuales y el subempleo visible en alrededor de cuatro puntos en el año en mención, dando inicio de esta manera a una etapa crítica en el mercado laboral.

GRÁFICO 4.9

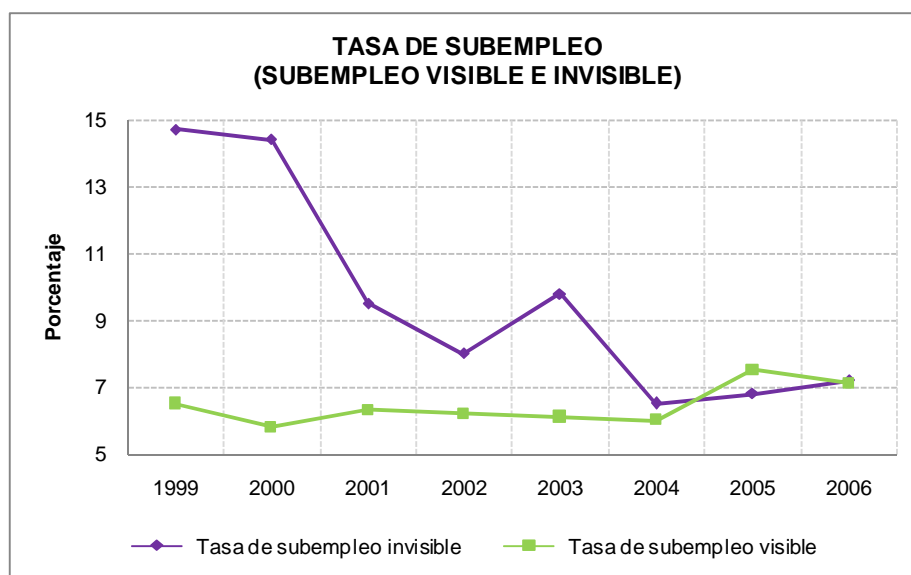


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Si se considera únicamente el período post – crisis, se observa fluctuaciones que suavizan las tendencias mostradas en el gráfico anterior, es así que, la mayor disminución de la tasa de subempleo invisible se presenta durante la transición del año 2000 al 2001 – decreciendo del 14,4% al 9,5% –, en contraste, la tasa de subempleo visible presenta un crecimiento durante esos mismos años – del 5,8% al 6,3% – (Ver gráfico 4.10).

De manera particular, en el año 2000 – primer año del período de estudio – se observa una brecha significativa entre el subempleo invisible y el visible, misma que se puede explicar por la necesidad de mantener una actividad que genere ingresos, pues lo importante es acceder a un empleo, aunque los salarios sean inferiores al mínimo legal. La diferencia entre estos dos tipos de subempleo tiende a disminuir a partir de este año, llegando en el 2006 a ser casi inexistente, este comportamiento se puede atribuir a cierta recuperación del empleo formal remunerado con salarios por encima del salario unificado.

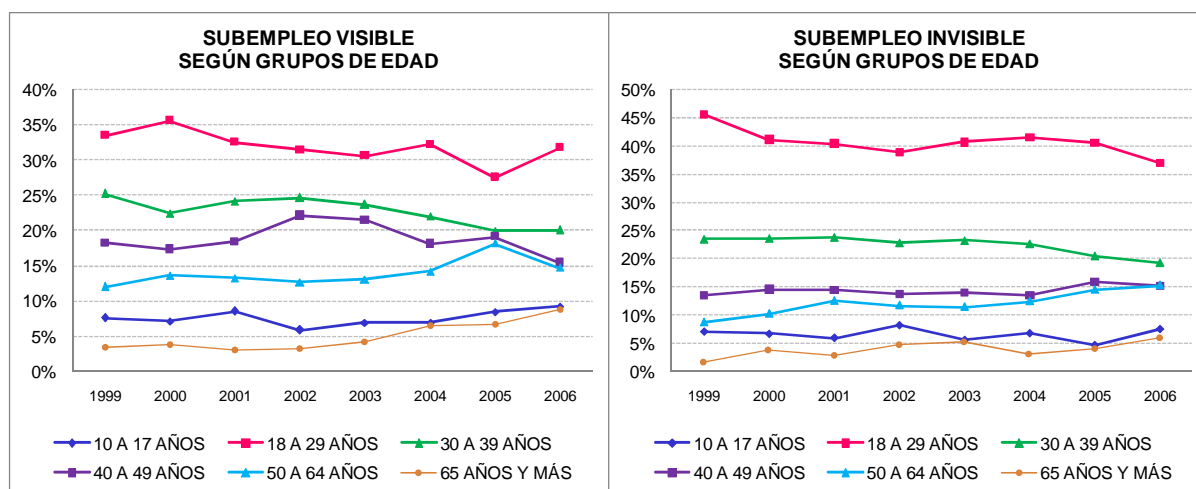
GRÁFICO 4.10



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En el gráfico 4.11 se muestra que la mayor proporción de la población subempleada corresponde al grupo de personas comprendido entre 18 y 29 años – de manera particular, se observa, en el caso del subempleo invisible que la brecha es más significativa entre el grupo de edad anteriormente mencionado y los demás – . Por otro lado, el grupo poblacional que presenta los menores porcentajes de subocupación corresponde a las personas mayores de 50 años.

GRÁFICO 4.11

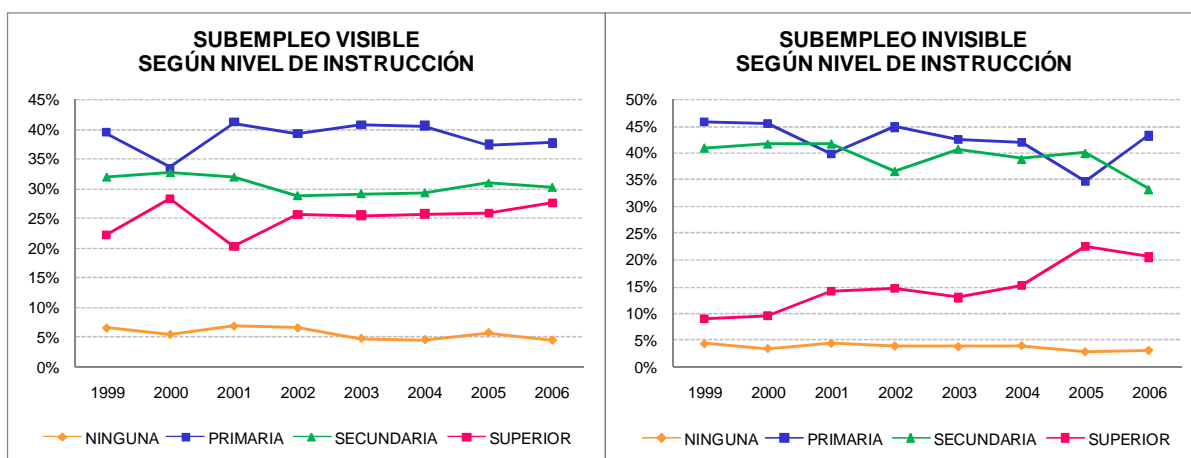


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Si se compara la realidad antes descrita con la distribución de la PEA según grupos de edad (Ver gráfico 4.4), se deduce que los altos porcentajes de subempleo correspondientes al grupo poblacional comprendido entre 18 y 29 años, se debe a su participación mayoritaria en la PEA; de igual manera se explica el comportamiento presentado por los grupos poblacionales de mayor edad.

Según el nivel de instrucción, el gráfico 4.12 presenta mayores niveles de subempleo a menores niveles de instrucción – a excepción de la categoría “ninguna”, misma que representa menos del 5% de la PEA –, evidenciándose de esta manera la relevancia de la calidad de la educación en el empleo. Es así que, una persona con instrucción primaria o secundaria, no tiene los conocimientos requeridos para obtener un empleo estable y se ve obligado a subemplearse como muestran las cifras citadas.

GRÁFICO 4.12



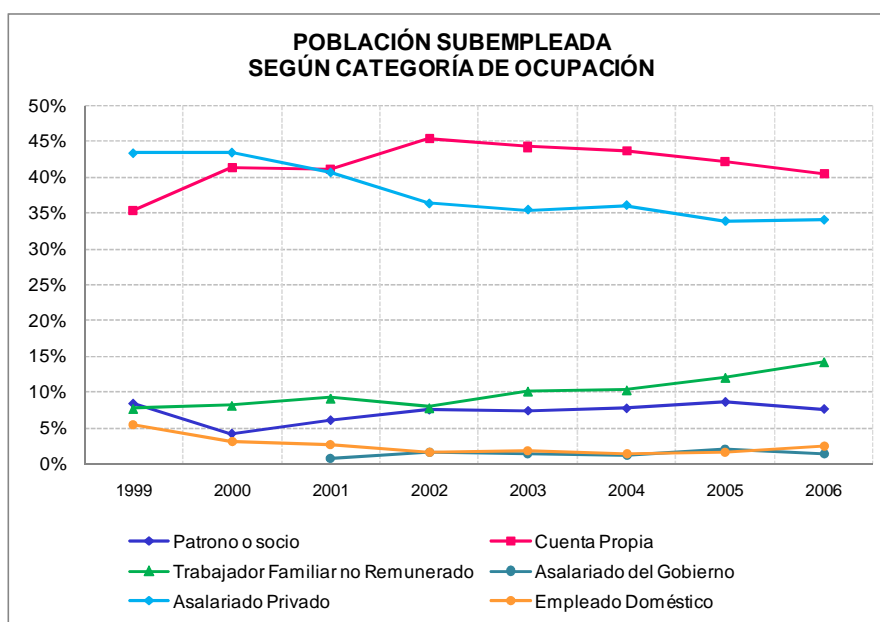
Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En lo referente a la categoría de ocupación, se puede decir que la población subempleada concentra sus niveles más altos en los segmentos de población definidos como “cuenta propia¹⁹⁹” y “asalariado privado” (Ver gráfico 4.13), presentando porcentajes que oscilan entre 30% y 45%.

¹⁹⁹ Cuenta Propia: Son aquellas personas que trabajan sin sujeción a un jefe o patrono, es decir, que explota su propia empresa económica o que ejerce por cuenta propia una profesión, oficio o comercio sin tener asalariados que dependan de él. Pueden trabajar solos, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores no remunerados.

GRÁFICO 4.13



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

El sector informal surge como respuesta a la carencia de la demanda laboral del sector formal de la economía, por lo que, un número significativo de personas se ven en la necesidad de emplearse o auto – emplearse en actividades marginales y de baja productividad como: ventas ambulantes, talleres clandestinos, ebanistas, gasfiteros, zapateros, artistas callejeros, entre otros.

Según Luis Rosero, director del Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Católica de Guayaquil, una parte del aumento de la informalidad *“se debe a la quiebra de empresas, pero otra causa es que el crecimiento económico se base, sobre todo, en variables externas: el precio del petróleo y las remesas”, cuando en el país baja la producción y la demanda de trabajo. “Todo está afuera”*²⁰⁰

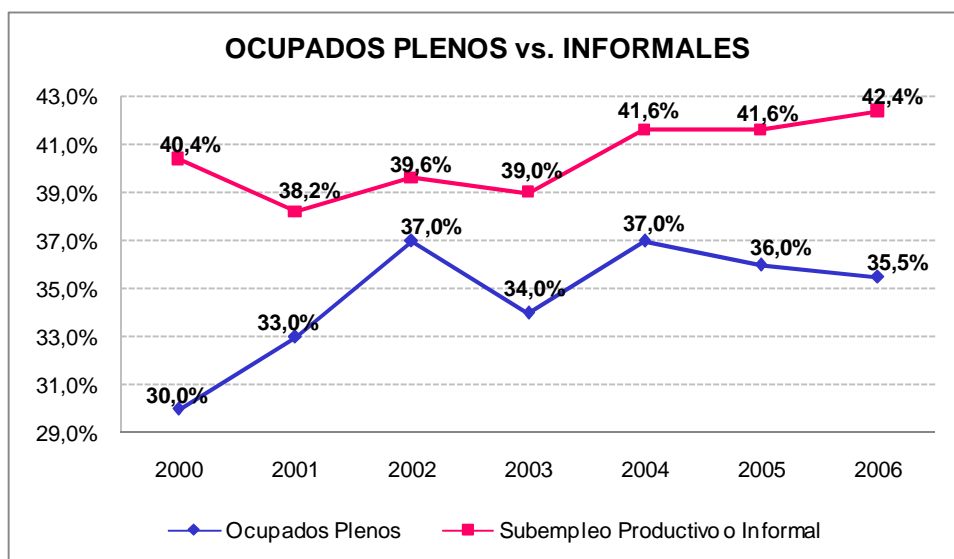
Como se aprecia en el gráfico 4.14, las tasas de informalidad han oscilado en un rango del 38% al 43% durante el período de estudio – alcanzando su tasa más baja en el año 2001, año a partir del cual presentó una tendencia creciente

²⁰⁰ El Comercio, “La informalidad atrapa cada vez más trabajadores”, Redacción Guayaquil, febrero 28 de 2005

hasta el año 2006 –, mientras que los ocupados plenos²⁰¹ representan en promedio un 35% de la PEA durante estos mismos años. Esta situación refleja la relevancia que ha alcanzado el sector informal dentro del mercado laboral, debido a que, experimentar tasas de informalidad históricamente superiores a las tasas de ocupación plena da cuenta de la precaria situación que afronta la fuerza laboral ecuatoriana:

“...de cada 100 nuevos empleos, 88 son informales, lo que representa un importante incremento de la participación de este sector en la creación de nuevos puestos de trabajo (la tendencia de mediano plazo indica que el sector informal contribuye con 60 de cada 100 nuevas plazas a la creación de empleo).”²⁰²

GRÁFICO 4.14



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

²⁰¹ Ocupados Plenos: La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo, tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas, o bien que trabajan menos de 40 horas, sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas.

²⁰² Bolívar de Jesús Jumbo, Desempleo en el Ecuador, Universidad Técnica de Loja

El crecimiento experimentado por el sector informal en el Ecuador, da cuenta de la reducida capacidad del sector formal (o sector moderno) de la economía de generar empleo. Es así que, es cotidiano observar a este grupo de personas denominadas “informales” en el transitar callejero; a tal grado que muchos de los ecuatorianos – no pertenecientes a este grupo – no se percatan de su presencia, mucho menos lo consideran un problema a resolver:

“Hace más de dos años, María Tenesaca fue despedida de su trabajo. Ella laboraba en una pequeña industria de textiles del norte de Quito, donde recibía todos los beneficios de Ley. La pérdida de empleo la obligó a buscar algún sistema de subsistencia para cubrir los gastos familiares.

Como indemnización por los siete años de servicio en la fábrica recibió 430 dólares. Con ese dinero, más un préstamo de 1 000 dólares que obtuvo su esposo en una cooperativa, abrió un pequeño local de venta de novedades y fantasías, en el barrio Corazón de Jesús de Carcelen, donde habita.

Desde ese momento, María pasó a formar parte de los cientos de miles de trabajadores informales que existen en el país. Su esposo, un trabajador de la construcción, también engrosa este sector.”²⁰³

“Esta es mi oficina”, dice Édison Izquierdo, señalando la esquina de José de Antepara y Luque, en el centro de Guayaquil, lugar conocido entre los informales como el “punto clave”. Para él, lo mejor fue haber sido despedido de la Clínica Panamericana, donde laboró por cuatro años como conserje y encargado de las llamadas telefónicas. “Gracias a Dios me botaron porque me di cuenta de que no iba a pasar de ser un limpiador de pisos. Ahora es ebanista y tiene ingresos promedios de 30 dólares al día.”²⁰⁴

²⁰³ “La informalidad manda en el mercado laboral”, Diario El Comercio, Redacción Negocios, mayo 1 de 2007,

²⁰⁴ “La informalidad atrapa cada vez más trabajadores”, Diario El Comercio, Redacción Guayaquil, febrero 28 de 2005,

El empleo informal o autoempleo – como lo denominan algunos autores – se ha presentado como alternativa al desempleo, sin embargo, a largo plazo no avizora pronósticos esperanzadores en la realidad del mercado laboral:

“El progresivo retiro del Estado como gestor de políticas públicas que de alguna manera generaban empleo no ha estado acompañado por la creación de empleo formal por parte de empresas privadas sino por el autoempleo que como se conoce es de muy baja productividad y en muchos casos esconde una real situación de pobreza. Además en el futuro es poco probable que la autogeneración de empleo pueda absorber el excedente laboral que el sector formal no puede absorber, especialmente si se tiene en cuenta las políticas de ajuste y el aperturismo comercial en marcha, puesto que convierten en inviables a las actividades de autoempleo²⁰⁵”.

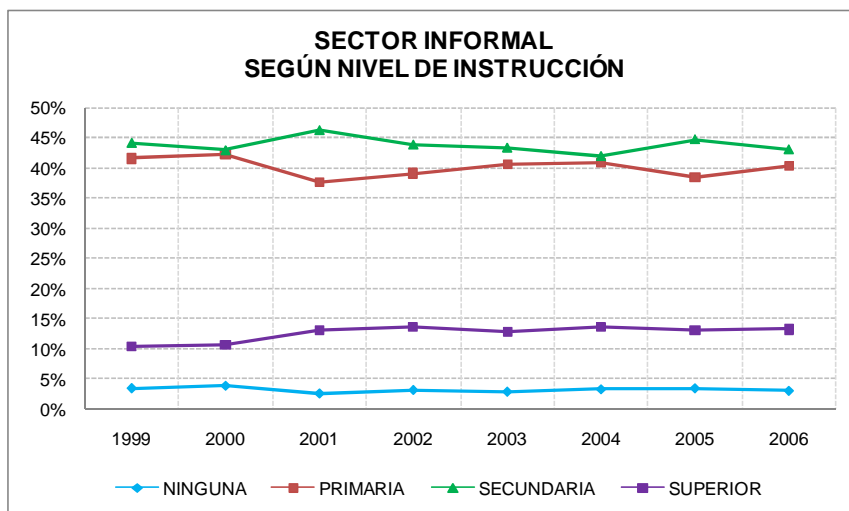
En cuanto al perfil de los trabajadores informales se puede afirmar que son personas con baja calificación (Ver gráfico 4.15), es así que, el porcentaje más elevado de informalidad está conformado por el grupo poblacional con instrucción secundaria, seguido de aquellos con instrucción primaria, variando en rangos que oscilan entre el 35% y 47% aproximadamente. Las personas con instrucción superior, en contraste, presentan tasas de informalidad que varían entre el 10% y 15%, a lo largo del periodo de estudio. En este contexto, existe en promedio una diferencia de 29 puntos porcentuales entre la población con instrucción superior y la población con instrucción primaria y secundaria.

Es importante recordar que las personas con instrucción superior representan, en promedio, el 23% de la población económicamente activa y aquellas con instrucción secundaria y primaria, el 40% y 32% respectivamente – como se señaló en el gráfico 4.3 –, siendo el comportamiento de las tasas de informalidad, similares a las de la participación de la PEA según nivel de instrucción de la población perteneciente al grupo “secundaria” y “primaria” y no así en el caso de aquellas con instrucción superior. En este contexto se puede

²⁰⁵ Tomado de: “Tendencias del Empleo en Quito, Guayaquil y Cuenca”, FLACSO, Sede Académica del Ecuador”, Banco Central del Ecuador, Septiembre 2003.

afirmar que el empleo formal es más accesible para las personas con instrucción superior, debido a los requerimientos de este mercado.

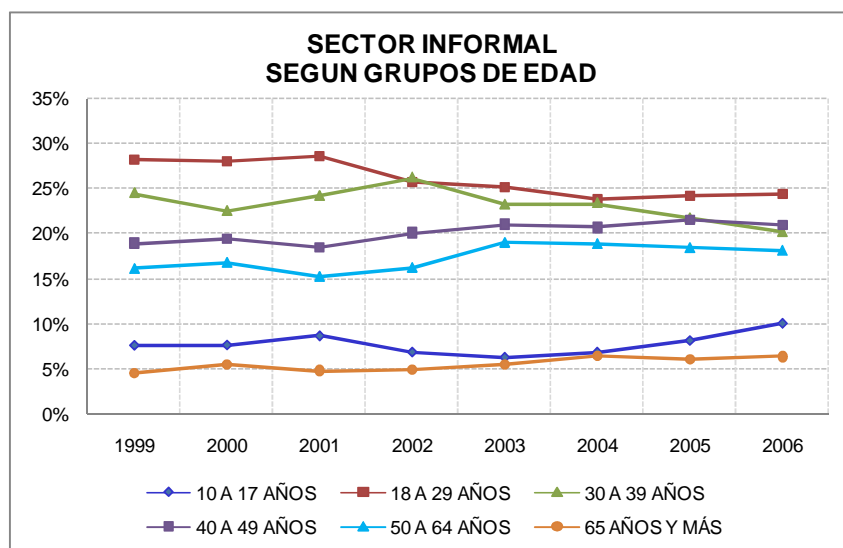
GRÁFICO 4.15



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En cuanto a la clasificación del sector informal según grupos de edad, en el gráfico 4.16 se observa que está conformado en su mayoría por personas de 18 a 29 años – variando del 24% al 29% –, siendo importante considerar el nivel de participación de este grupo en la PEA y la reducida capacidad – antes mencionada – del sector formal de crear empleo como causa de esta realidad.

GRÁFICO 4.16



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

4.1.3. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE DESEMPLEO

Como se ha evidenciado, el mayor problema del mercado laboral en el Ecuador históricamente ha sido y es el subempleo y la informalidad, sin embargo, no se puede dejar de precisar la importancia relativa del desempleo, ya que es a través de este indicador que se refleja el ajuste de las diferentes coyunturas y variaciones de los ciclos económicos, así como también puede considerarse como medida de exclusión social y discriminación hacia ciertos grupos poblacionales que carecen de oportunidades para encontrar un trabajo digno. Esta situación se encuentra agravada por la inexistencia de sistemas de protección social para la población desempleada – como los empleados en países desarrollados –, lo cual acentúa la relevancia del problema.

“El desempleo es particularmente preocupante en Ecuador, dado que no existen seguros u otro tipo de protección social para la población desempleada”²⁰⁶.

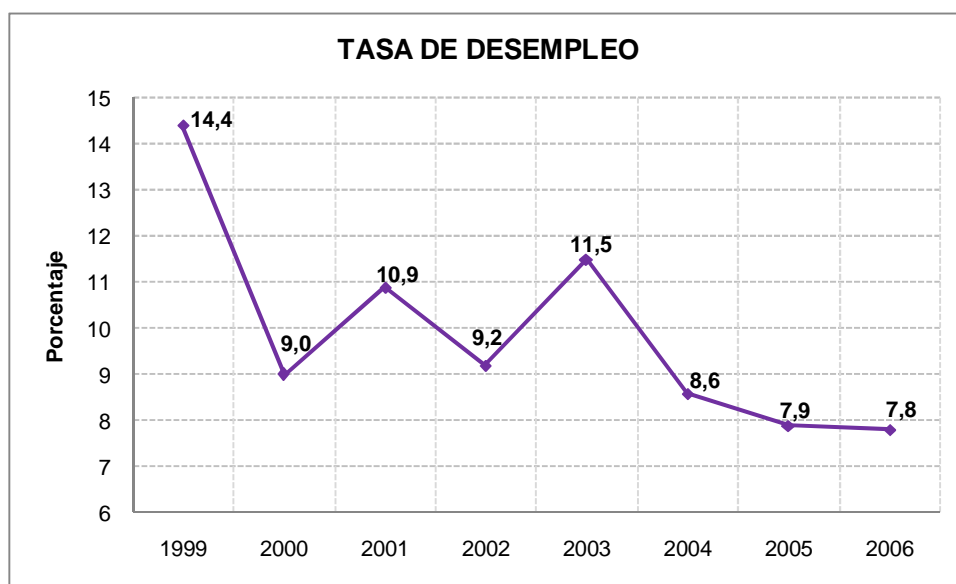
En el gráfico 4.17 se aprecia la evolución de las tasas de desempleo en el Ecuador durante el período de estudio. La crisis de 1999 marcó una tasa record de desempleo, ubicándose en 14.4%; posteriormente esta tasa oscila en un rango del 7% al 11%, siendo importante rescatar su disminución progresiva a partir del año 2003.que, aunque refleja una mejoría significativa en el mercado laboral, no reconoce la importancia de los crecientes niveles de migración y de los alarmantes niveles de subempleo e informalidad que afronta el país.

“En estos últimos años el porcentaje de personas con empleo ha aumentado (hay menos desempleados), pero su empleo es mayoritariamente en condiciones de subempleados e informales”²⁰⁷.

²⁰⁶ Empleo, Salarios, Pobreza y Desigualdad, EUMED

²⁰⁷ “Análisis de la Economía Ecuatoriana” PUCE

GRÁFICO 4.17



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

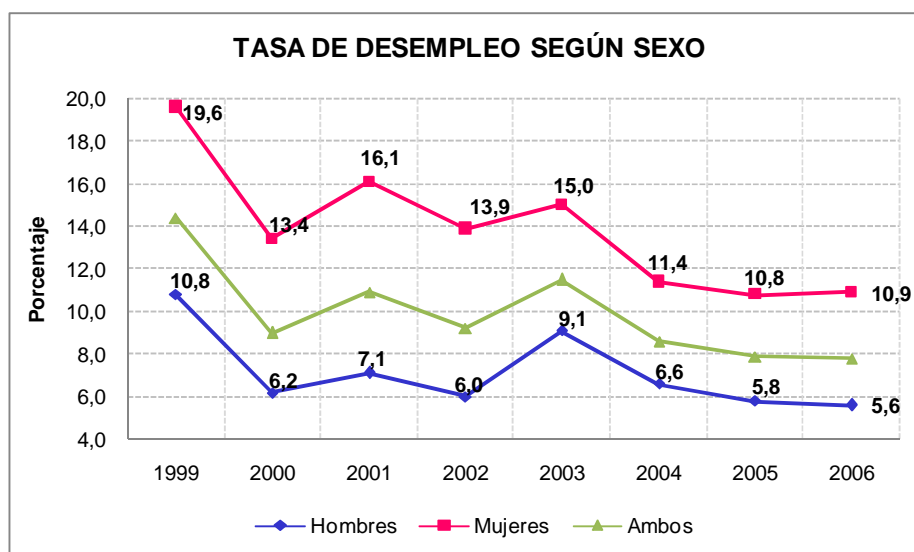
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Según el Ministerio de Desarrollo Social: “...una política sostenible de reducción de la pobreza debe sustentarse en la generación de empleo de calidad, reorientando recursos hacia sectores de alta productividad e intensivos en mano de obra, y garantizando la equidad de oportunidades al trabajo de todos los segmentos de población”, es así que, se considera importante conocer el perfil de los desempleados y segregarlos en sus diferentes categorías como son sexo, edad e instrucción.

Históricamente el desempleo ha sido un fenómeno que afecta mayoritariamente a las mujeres, como se aprecia en el gráfico 4.18, mismo que persiste a lo largo de todo el período de estudio. Esto refleja un cierto grado de discriminación a la mujer en cuanto a su acceso a un empleo digno.

Al comparar la brecha existente entre hombres y mujeres en el año de crisis, misma que es de 10 puntos porcentuales en 1999, y la presentada durante el período de estudio (de 5 puntos porcentuales en promedio), se puede apreciar la vulnerabilidad de las mujeres dentro del mercado laboral frente a las crisis económicas

GRÁFICO 4.18



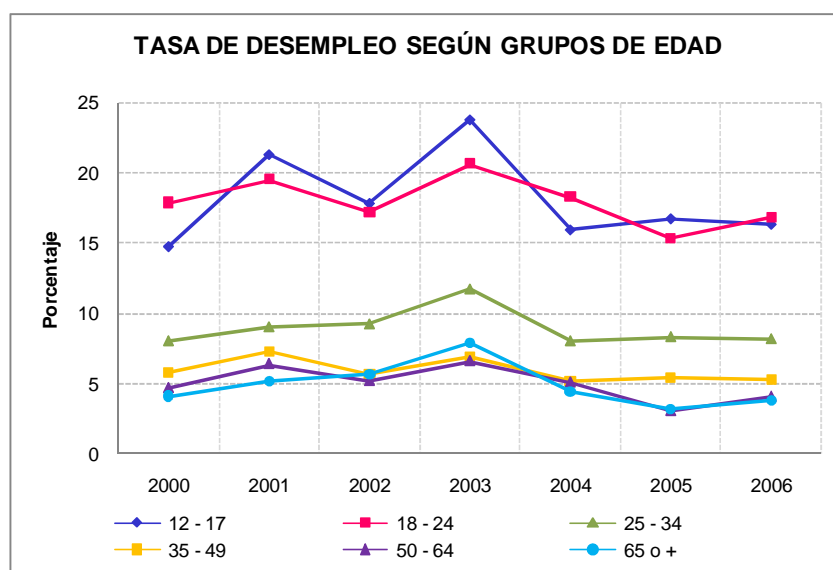
Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

La realidad del desempleo en el Ecuador para los jóvenes es la más crítica, ya que son éstos los que presentan las tasas más elevadas. Durante el período de estudio, los jóvenes entre 18 y 29 años han presentado tasas de desempleo que oscilan entre 15% y 20%, y las tasas de los adolescentes (grupo poblacional de 12 a 17 años) varían entre 15% y 25%, evidenciando de esta manera que los desempleados en el país son personas que están en su edad de mayor productividad. Esta realidad se torna más compleja por la escasa existencia de políticas que alienten su inserción en la economía, a pesar de que el Ministerio de Trabajo y Empleo lanzó su Programa “Mi Primer Empleo”²⁰⁸, orientado especialmente a jóvenes de 18 a 29 años que estén cursando sus estudios en instituciones tecnológicas, universidades o escuelas politécnicas estatales o particulares del Ecuador y que quieran realizar sus pasantías, siendo este un primer paso para atenuar de alguna forma el problema de los jóvenes dentro del mercado laboral.

²⁰⁸ “Mi Primer Empleo, es un programa de pasantías pagadas para jóvenes de los Centros de Educación Superior en entidades del Sector Público, con el cual se pretende mejorar la empleabilidad de las y los jóvenes, desarrollar destrezas en base a esta experiencia e incidir en el mejoramiento de la inserción de los y las jóvenes en el mundo laboral”, www.mintrab.gov.ec

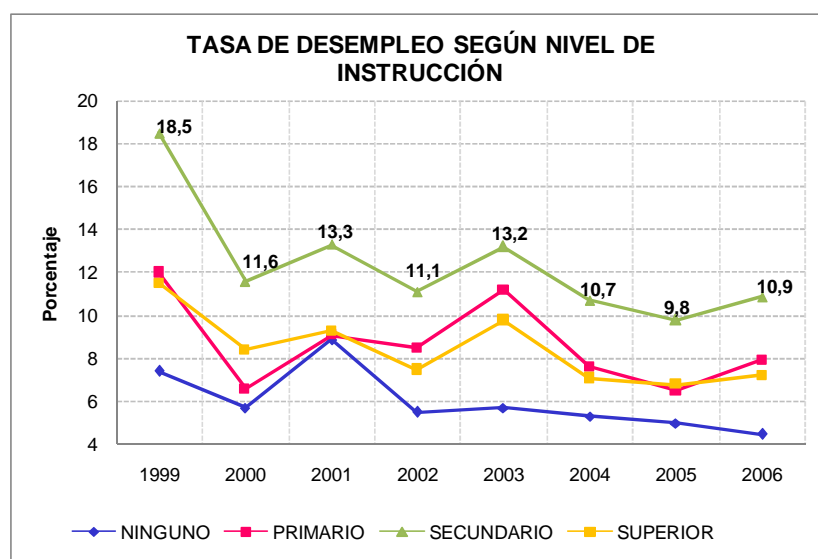
GRÁFICO 4.19



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En cuanto al desempleo por nivel de instrucción, como se muestra en el gráfico 4.20, las mayores tasas corresponden a las personas con instrucción secundaria, mismas que han oscilado en un rango del 9% al 14% durante el período de estudio, reflejando de esta manera las exigencias actuales del mercado laboral respecto a la calificación y preparación del recurso humano, lo que hace necesaria la continuidad de la capacitación más allá de una instrucción media.

GRÁFICO 4.20



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Al analizar el comportamiento de los desempleados nuevos y cesantes²⁰⁹, se observa que la mayoría de desempleados fueron despedidos o renunciaron, es decir, son cesantes.

A pesar de que la brecha entre desempleados nuevos y cesantes corresponde en promedio a 2 puntos porcentuales, la importancia de los desempleados nuevos no puede menospreciarse, debido a que estas tasas se ven suavizadas por la inclusión de la fuerza laboral nueva en el mercado informal de trabajo y el subempleo, que como se mencionó anteriormente, absorbe la mayor parte de la PEA. Un factor determinante para esta realidad es que el perfil profesional requerido para un número significativo de vacantes lleva como componente principal a la experiencia, y un trabajador que intenta incorporarse al mercado laboral por primera vez difícilmente la tiene.

En cuanto a los desempleados cesantes, se puede afirmar que su porcentaje es mayor al de desempleados nuevos, debido a que a los primeros les toma más tiempo encontrar un empleo para reincorporarse al mercado laboral²¹⁰.

Otra de las causas para la existencia de un mayor porcentaje de desempleados cesantes es las restricciones impuestas por las empresas para la contratación de personal como edad, capacitación, estado civil e inclusive sexo:

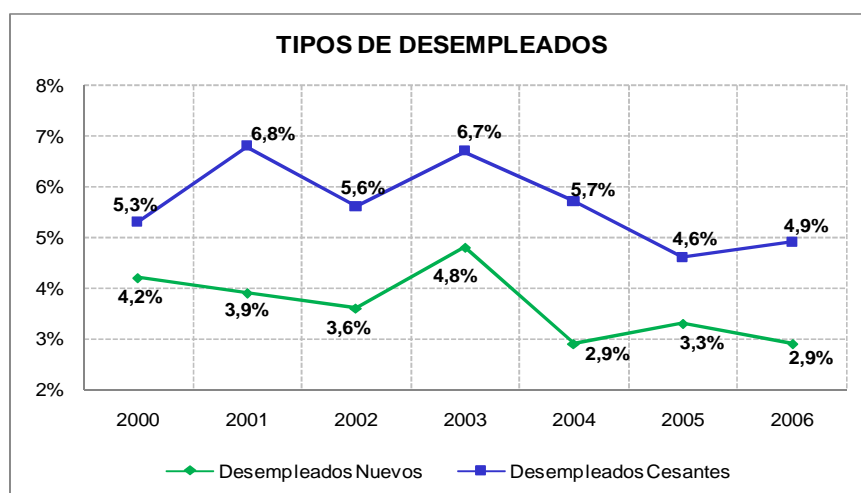
*“Las personas de mayor edad incrementan su condición de estar desocupado, aunque esto, represente mayor capital humano para los desempleados cesantes. Un cesante de mayor edad puede sentirse desalentado a participar como trabajador asalariado, siendo su contribución como trabajador independiente”.*²¹¹

²⁰⁹ Se conocen como desempleados cesantes aquellos trabajadores que se quedaron sin empleo por despido o renuncia y como desempleados nuevos a quienes se incorporan por primera vez al mercado de trabajo.

²¹⁰ Según datos para el 2005, mientras el 80% de la población cesante encontraba un trabajo en un período de seis meses posterior a su denuncia o despido y el 12% lo hacía en un período entre seis meses y un año, un 67% de la población nueva lo encontraba en un período de menos de 6 meses y un 11% en un período entre 6 meses y un año, El Mercado Laboral Ecuatoriano, Propuesta de una Reforma

²¹¹ “Análisis de la Población Económicamente Activa (PEA) del Ecuador, UCE - INEC

GRÁFICO 4.22



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En base a la realidad descrita, se puede afirmar que el desempleo en el Ecuador tiene carácter de estructural y es producto de la escasa capacidad de la demanda productiva de las industrias y servicios para absorber la oferta laboral, representada por el número de personas que buscan activamente un trabajo (PEA), cuando el sector informal tampoco representa una opción.

En este contexto, se reconoce al desempleo estructural como el más preocupante para el país, sin dejar de lado la existencia de un desempleo cíclico también relevante.

“En el desempleo de los ecuatorianos intervienen dos componentes: un componente cíclico, que responde a los vaivenes de la economía y un componente estructural de largo plazo, que persiste más allá de los ciclos económicos”²¹²

Históricamente los gobernantes ecuatorianos han tomado decisiones de política tendientes a solucionar el desempleo cíclico, es decir, soluciones coyunturales, sin poner real énfasis en la planificación a largo plazo, misma que se presentaría como alternativa ante el problema del desempleo estructural.

²¹² Desempleo en el Ecuador”, Boletín N° 8, Secretaría Técnica del Frente Social, Unidad de Información y Análisis, SIISE, 2006.

“De manera endémica, los índices del desempleo y subempleo se han mantenido en el país entre el 10 y el 50 por ciento, puntos más o menos, en el último lustro. Esta deficiencia social profunda tiene dos derivaciones: estimula la pobreza, que afecta al 42 por ciento de la población y condena a la extrema pobreza al 30 por ciento, que solo vive con un ingreso promedio de un dólar al día”.²¹³

Cabe señalar además, que si bien la tasa de desempleo ha presentado una tendencia negativa en los últimos años del periodo de estudio, el subempleo y la informalidad muestran tendencias contrarias – como se ha podido evidenciar a lo largo del desarrollo del presente capítulo –, por lo tanto se advierte, en cifras, el deterioro que han sufrido las condiciones laborales a lo largo de la historia²¹⁴, misma que ha llevado al mercado laboral a flexibilizarse y en algunos casos a precarizarse.

4.2. ANÁLISIS DE LOS TERCERIZADOS EN EL SECTOR URBANO (2000 – 2006)

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en su encuesta trimestral de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) recopila información sobre el mercado laboral ecuatoriano y publica, con carácter de oficial, los resultados obtenidos. Ésta encuesta contiene una pregunta que permite determinar la categoría de ocupación del entrevistado:

¿En esta ocupación (...) es o era²¹⁵:

Empleado / Obrero de Gobierno?	1
Empleado / Obrero Privado?	2
Empleado / Obrero Tercerizado?	3
Jornalero o Peón?	4

²¹³ El Comercio, "El desempleo es un fantasma que acosa a todo el Ecuador", Redacción Negocios, Octubre 9 de 2006

²¹⁴ En el Capítulo Primero del presente Proyecto de Titulación se describe la situación laboral ecuatoriana previa al periodo de estudio, descripción que sirve para entender la situación actual dentro de los acontecimientos históricos.

²¹⁵ Ver Encuesta Completa, Anexo 4.2

Patrono?	5
Cuenta Propia?	6
Trabajador del hogar No Remunerado?	7
Trabajador No Remunerado en otro hogar?	8
Ayudante No Remunerado de asalariado / jornalero?	9
Empleado Doméstico?	10

Sin embargo, las publicaciones trimestrales del INEC, no presentan información acerca de la condición de actividad clasificada como Empleado / Obrero Tercerizado²¹⁶, razón por la cual los resultados presentados a continuación han sido procesados por las autoras utilizando como fuente las bases de datos de las encuestas de Empleo, Subempleo y Desempleo tabuladas por esta entidad.

Se debe añadir además que el INEC realiza ésta encuesta de manera trimestral a partir del año 2004 – anterior a esta fecha, la periodicidad era anual – y precisamente en este año entró en vigencia el Decreto 2166, mismo que, como se detalló en el Capítulo III, es el primer intento formal de regular las actividades objeto del presente análisis; en este sentido, el estudio se realizará a partir del año en mención.

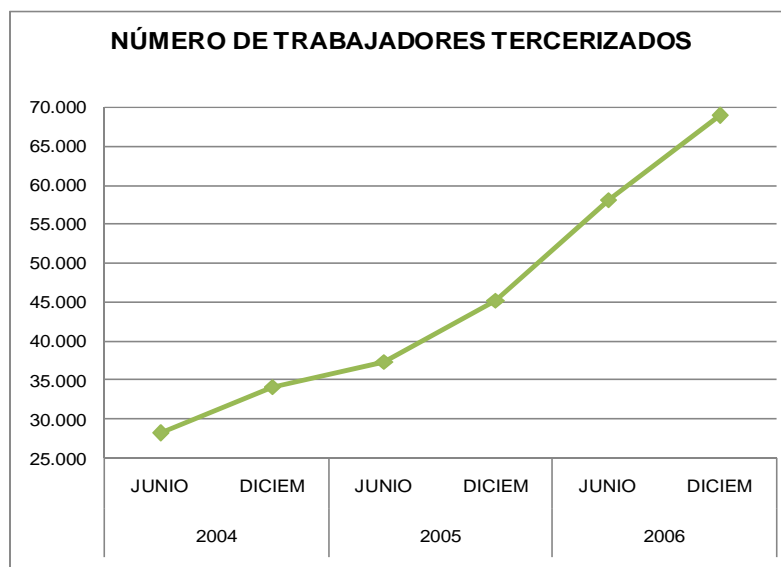
Durante el primer semestre de 2004 se contabilizan 28.244 trabajadores tercerizados, cifra que se ha incrementado drásticamente durante el período de estudio, es así que para diciembre de 2006 existen 68.876 personas contratadas bajo estas modalidades, es decir, en tan solo dos años el número de tercerizados creció un 143. 86% como se aprecia en el gráfico 4.23.

La tendencia en mención pone en evidencia la necesidad de crear garantías para un grupo poblacional en constante expansión, en este contexto, la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que rige este tipo de actividades fue una decisión oportuna. Adicionalmente, este crecimiento demuestra la acogida que

²¹⁶ El INEC dentro de la clasificación de “Condición de Actividad” no distingue entre empleados intermediados y tercerizados, razón por la cual los resultados presentados abarcan estas dos modalidades de contratación

han tenido estas formas contractuales como mecanismos de inserción en el mercado laboral.

GRÁFICO 4.23

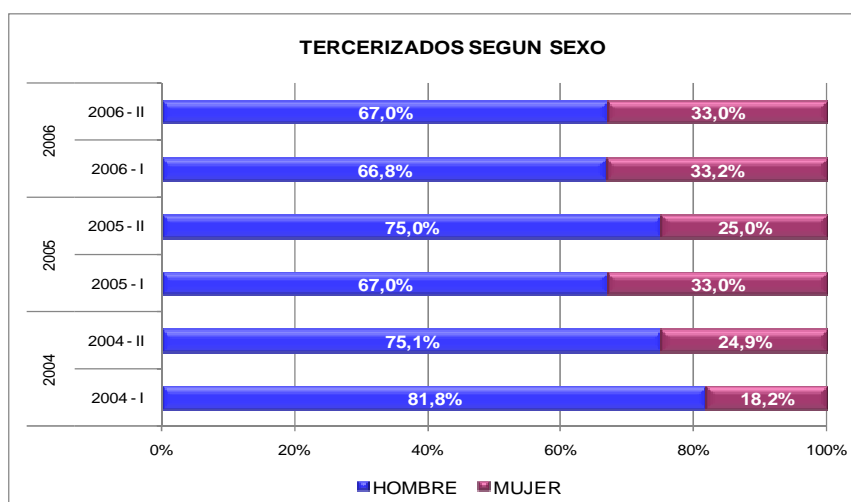


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Históricamente la participación de los hombres ha sido mayoritaria dentro de los tercerizados, sin embargo, este porcentaje ha disminuido con el transcurso de los años. El gráfico 4.24 muestra la evolución según sexo de este grupo poblacional, es así que, para el primer semestre del 2004, los hombres representaban el 81.8% del total de trabajadores tercerizados, mientras que, a finales del 2006 este porcentaje se redujo a 67%; fenómeno que da cuenta del aumento de la participación femenina en esta actividad.

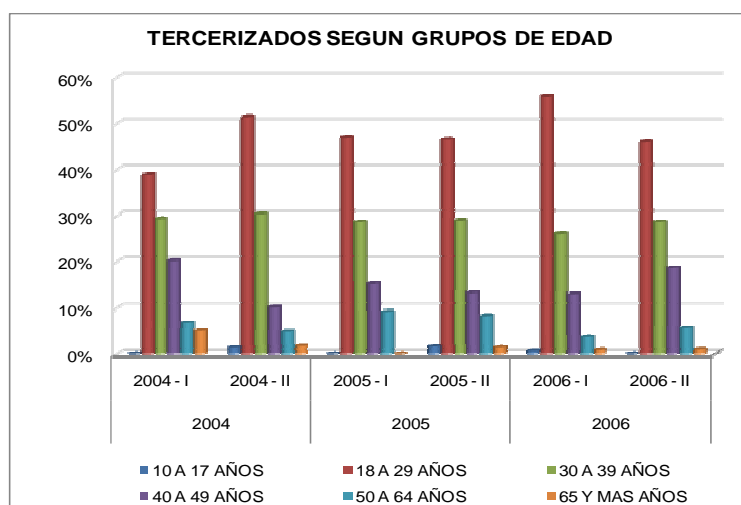
GRÁFICO 4.24



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Previamente se evidenció que el grupo poblacional predominante en la PEA es el de 18 a 29 años; comportamiento que se mantiene en los tercerizados, cuya participación en esta categoría oscila entre el 39% y 56%, seguido por el grupo de 30 a 39 años que en promedio se ubica en el 28.6%, como se observa en el gráfico 4.25. Un aspecto importante a rescatar es la escasa participación de los menores de edad en la población tercerizada – categoría que no supera el 1.7% – a diferencia de su participación en la PEA – misma que es superior al 5% –, lo que permite afirmar que estas modalidades contractuales han sido poco utilizadas para promover el trabajo infantil.

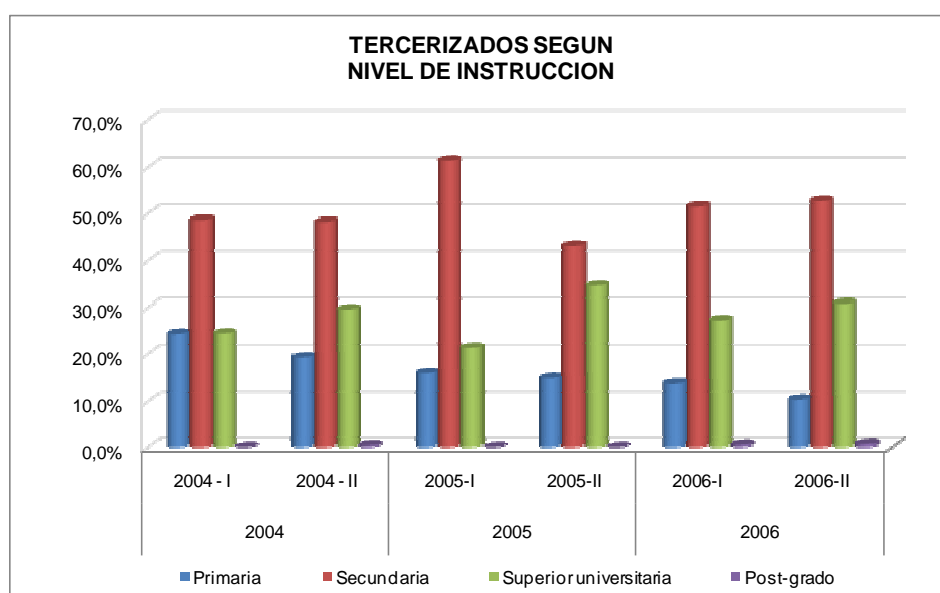
GRÁFICO 4.25



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

A mayor nivel de instrucción, mayor agilidad en el proceso de inserción laboral de los individuos, debido a las crecientes exigencias del mercado laboral, es así que, como se observa en el gráfico 4.26, inclusive personas con instrucción superior se ven en la necesidad de acudir a la intermediación y tercerización para conseguir empleo. Si bien es cierto que el mayor porcentaje de tercerizados corresponde a la población con instrucción secundaria, la proporción de tercerizados con formación superior no es despreciable – oscila entre el 21% y el 35% – lo que pone en evidencia la escasa capacidad del mercado de asumir la fuerza laboral existente sin modalidades que orienten la oferta y la demanda.

GRÁFICO 4.26



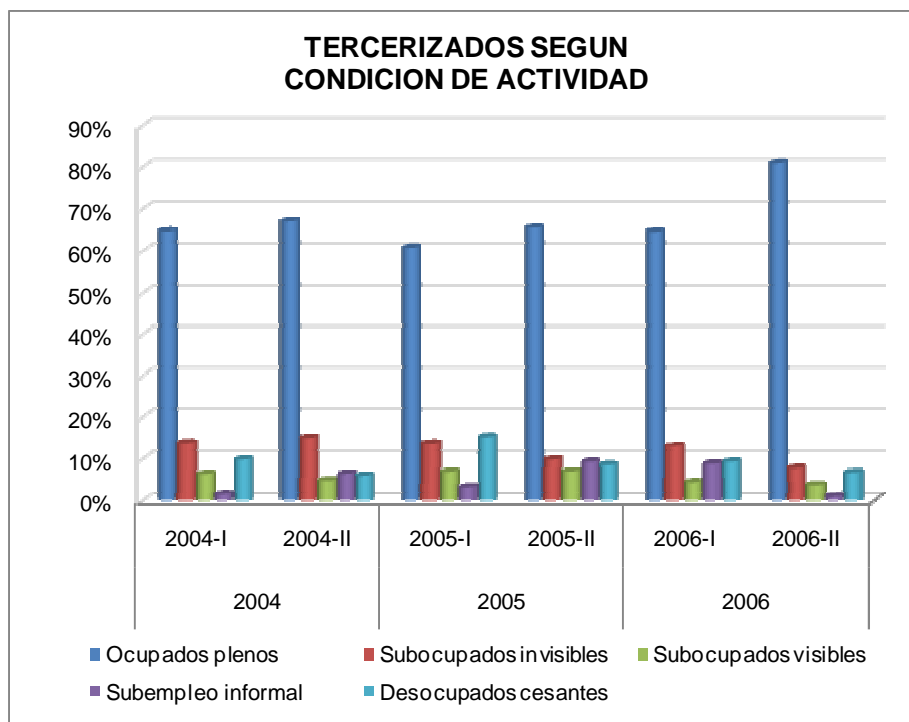
Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Una de las principales críticas hacia las modalidades de contratación analizadas y que ha servido como argumento para que el actual gobierno plantee la eliminación de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios es la precarización laboral que éstas provocan, sin embargo, las estadísticas sobre la condición de actividad de los tercerizados muestran que en promedio el 70% de las personas que se acogen a estas formas contractuales son ocupados plenos (Ver gráfico 4.27), es decir, más de la mitad

de éstos trabajadores tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar horas adicionales a lo habitual.

GRÁFICO 4.27



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Esta realidad desmitifica el argumento de la precarización laboral como consecuencia inminente de contratar personal vía intermediación o tercerización, por tanto se concluye que éstas formas de contratación no son, necesariamente, las responsables del deterioro que ha sufrido el mercado laboral en cuanto a beneficios a los trabajadores, sino que ésta realidad responde a otros factores que deberían ser analizados en un estudio adicional.

4.3. ANÁLISIS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS EL ECUADOR DURANTE EL PERIODO 2000-2006

4.3.1. PROCESO DE UNIFICACIÓN SALARIAL.

Durante el período presidencial del Dr. Gustavo Noboa Bejarano (2000-2003) se promulgó la Ley de Transformación Económica del Ecuador comúnmente conocida como Trole II, en la cual aparece la propuesta de unificación salarial, misma que busca incorporar al salario básico algunos beneficios adquiridos como conquistas sindicales por parte de los trabajadores (décimo quinto y décimo sexto sueldos, compensación por el incremento del costo de vida y bonificación complementaria), con el objeto de establecer una remuneración única que evidencie la real situación de los salarios en el país y que facilite el pago de los mismos.

Para mejor comprensión de este proceso, se debe exponer con mayor detenimiento cada uno de los componentes que fueron unificados tal y como se encontraban vigentes previo a este proceso (antes de marzo del año 2000):

Décimo Tercera Remuneración (Bono Navideño): Se trata de un ingreso adicional al que tienen derecho los empleados y trabajadores, de los sectores público y privado; su monto es equivalente a la doceava parte de las remuneraciones totales percibidas por el trabajador durante el año calendario respectivo. La décimo tercera remuneración se computa en el período comprendido entre el primero de diciembre anterior al 30 de noviembre del año posterior o año en que se paga y debe ser satisfecho como tope máximo hasta el 24 de diciembre de cada año hasta las 12 de la noche. La décimo tercera remuneración no se toma en cuenta para el aporte al IESS, para el pago del fondo de reserva, ni jubilaciones, ni vacaciones, ni para el pago de indemnizaciones laborales.

En su cómputo han de tomarse en cuenta: sueldos y salarios, horas extras, horas suplementarias, comisiones, gratificaciones, trabajo a destajo, bonificaciones, participación en la producción, premios, honorarios, derechos de usufructo, habitación, subsidios, bonos y aporte individual al IESS cuando lo asume el empleador²¹⁷.

²¹⁷ El Asesor Contable, Sueldos y Análisis Financiero, 1999, Quito

Décimo Cuarta Remuneración (Bono Escolar): Consiste en una bonificación adicional a la que tienen derecho los trabajadores de parte de sus empleadores y equivale a dos salarios mínimos vitales generales vigentes de sus respectivas categorías. Esta bonificación adicional también se pagará a los jubilados del IESS, jubilados patronales y pensionistas. Su período de cómputo corre desde el primero de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año posterior en que se paga esta bonificación y se lo hará hasta el 15 de septiembre de cada año. Si un trabajador por cualquier causa no hubiere laborado el año completo, recibirá la parte proporcional.

La décimo cuarta remuneración no se toma en cuenta para pago de aportes al IESS, fondos de reserva, jubilación, vacaciones ni indemnizaciones laborales²¹⁸.

Décimo Quinta Remuneración: Establecido mediante Ley especial promulgada en el Registro Oficial No. 810 de 10 de Abril de 1979, consiste en el pago de cincuenta mil sucres, divididos en cinco cuotas de diez mil cada uno y en cuyo caso el año calendario regía a partir del primero de Febrero al treinta y uno de Enero y se pagaba en los siete primeros días de los meses de: Febrero, Abril, Junio, Agosto y Octubre²¹⁹.

La décimo quinta remuneración no se toma en cuenta para pago de aportes al IESS, fondos de reserva, jubilación, vacaciones ni indemnizaciones laborales.

Décimo Sexta Remuneración: Fue aprobada como Ley especial, corresponde a la octava parte del sueldo o salario que percibe el trabajador, no será menor a 16.667 sucres ni mayor 100.000 sucres. El pago se lo realizará mensualmente.

La décimo sexta remuneración no se toma en cuenta para pago de aportes al IESS, fondos de reserva, jubilación, vacaciones ni indemnizaciones laborales²²⁰.

²¹⁸ El Asesor Contable, Sueldos y Análisis Financiero, 1999, Quito

²¹⁹ www.derechoecuador.com, "La Jubilación", Dr. Marcelo Robalino

²²⁰ El Asesor Contable, Sueldos y Análisis Financiero, 1999, Quito

*Compensación por el Incremento del Costo de Vida*²²¹: Con resolución N° 16-A del Consejo Nacional de Salarios, publicada en el Registro Oficial N° 29 del 18 de Septiembre de 1998; se resuelve fijar para todos los trabajadores de los sectores público y privado sujetos al Código de Trabajo, a partir del 1 de octubre de 1998, como Compensación por el Incremento del Costo de Vida la suma de:

Trabajadores en general, pequeña industria, agrícolas y operarios de artesanía	S/.300.000 mensuales
Trabajadores del servicio doméstico	S/.220.000 mensuales
Trabajadores con sueldo hasta S/.600.000	S/.300.000 mensuales
Trabajadores con sueldo superior a S/.600.000	S/.205.000 mensuales

*Bonificación Complementaria*²²²: Con resolución N° 18 del Consejo Nacional de Salarios, publicada en el Registro Oficial N° 227 del 6 de julio de 1999 se resuelve fijar a partir del 1 de julio del mismo año para todos los trabajadores públicos y privados sujetos al Código de Trabajo, con excepción de los operarios y aprendices de artesanías, la Bonificación Complementaria de la siguiente manera:

	Anual	Mensual
Trabajadores en general	S/. 7'000.000	S/.700.000
Trabajadores maquila	S/. 4'000.000	S/.400.000
Trabajadores de servicio doméstico	S/. 1'470.000	S/.147.000

Esta bonificación será pagada en 10 dividendos con la segunda quincena del sueldo o salario, excepto los meses de septiembre y diciembre, si paga impuesto a la renta pero no así aportes al IESS, fondo de reserva, jubilaciones, vacaciones ni indemnizaciones laborales.

²²¹ El Asesor Contable, Sueldos y Análisis Financiero, 1999, Quito

²²² El Asesor Contable, Sueldos y Análisis Financiero, 1999, Quito

Considerando la información descrita anteriormente, se expondrá a continuación el proceso de Unificación Salarial que vivió el país a partir del 13 de marzo del año 2000.

Según el Art. 131 del Código de Trabajo vigente, “unifícase e incorpórase a las remuneraciones que se encuentran percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado. En lo relativo a los componentes salariales denominados Bonificación Complementaria y Compensación por el incremento del Costo de Vida mensualizados, cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados Unidos de América mensuales, estos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: Componentes Salariales en Proceso de Incorporación a las Remuneraciones. El proceso de incorporación de estos dos componentes se empezará a aplicar a partir del 1 de enero del 2001, de conformidad con la tabla que se expresa a continuación, en dólares, fijado por el Art. 1 de la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado:

A PARTIR DEL 1 DE ENERO	VALOR A INCORPORARSE EN DÓLARES	REMANENTE DE COMPONENTES SALARIALES EN PROCESO DE INCORPORACIÓN
2001	8.00	32.00
2002	8.00	24.00
2003	8.00	16.00
2004	8.00	8.00
2005	8.00	0.00

A la remuneración de los trabajadores que laboran en maquila, tiempo parcial, artesanía, servicio doméstico y cualquier otra actividad de naturaleza precaria, que hasta el 13 de marzo del 2000, percibieron valores inferiores por concepto de Bonificación Complementaria y Compensación por Incremento del Costo de Vida, se incorporarán tales valores en la forma prevista en la tabla anterior, de manera proporcional al valor de tales componentes”.

En este contexto, se decide según el Art. 132 del Código de Trabajo congelar el valor correspondiente a la Compensación por el Incremento del Costo de la Vida y la Bonificación Complementaria mensualizada al 1 de enero del año 2000, en 12 dólares y 28 dólares respectivamente – valores que, como se mencionó anteriormente, corresponden a los 300.000 y 700.000 sucres vigentes, previos al proceso de unificación, por este concepto - , prohibiéndose además cualquier revisión e incremento de los mismos.

Posterior a este proceso, desaparece el concepto de Componentes Salariales en Proceso de Unificación, quedando este rubro totalmente incorporado a las remuneraciones sectoriales unificadas, que a partir del 1 de enero del 2005 pasarán a denominarse simplemente “remuneraciones sectoriales”²²³. Se mantiene vigentes el Décimo Tercero y Décimo Cuarto Sueldos, los cuales se pagan hasta la actualidad de la siguiente manera:

Décimo Tercera Remuneración o Bono Navideño.- Prestación anual equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido el trabajador, durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año inmediato anterior al 30 de noviembre. El pago debe efectuarse hasta el día 24 de diciembre²²⁴.

Décimo Cuarta Remuneración o Bono Escolar.- Bonificación anual equivalente a un Salario Básico Unificado. Si el trabajador no hubiere trabajado el año completo, se pagará la parte proporcional. El pago deberá efectuarse hasta el 15 de septiembre en la región Sierra y hasta el 15 de abril en la región Costa e Insular de cada año, por el período anual inmediato anterior, comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto.

Es importante destacar que el art. 130 del Código de Trabajo Vigente se hace una prohibición explícita de indexación del sueldo o remuneración básica mínima unificada o el salario sectorial unificado como referentes para

²²³ Art. 131, Inciso Séptimo, CT.

²²⁴ Art. 111 C.T.

cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados.

4.3.2. EVOLUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES BÁSICAS

Como se hizo referencia en el primer capítulo, a finales de 1999, acaeció una de las mayores crisis financieras que ha enfrentado el Ecuador, misma que dio paso a la dolarización de la economía ecuatoriana. Es por esto que los sueldos y salarios, a partir del 31 de marzo del 2000, empezarían a calcularse en dólares; el salario mínimo vital general para finales de 1999 y hasta marzo del 2000 era de 100.000 sucres, mismos que corresponden a \$ 4,00²²⁵ (cuatro dólares americanos), cifra que debió ser revisada debido al poco poder adquisitivo que representa.

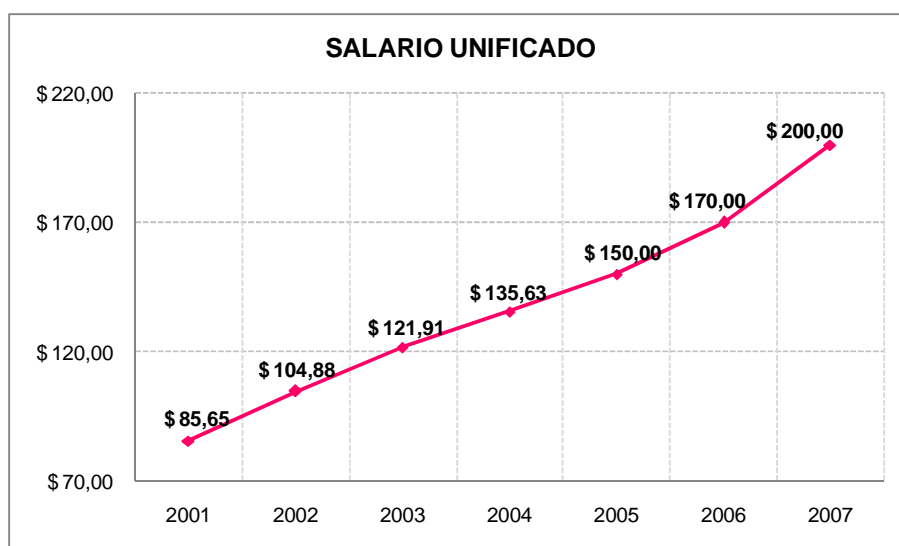
Es así que, se dio inicio al proceso de unificación salarial - descrito detalladamente en la sección 4.2.1 del presente capítulo – y a la fijación de nuevos montos salariales, los cuales son establecidos de acuerdo a la ley por el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y la Secretaría Nacional de Remuneraciones del Sector Público (SENRES) según sea el caso como se expuso en el Capítulo II²²⁶.

En este contexto, la evolución de las remuneraciones básicas a partir del año 2001 presenta la siguiente tendencia:

²²⁵ El tipo de cambio para el proceso de dolarización ecuatoriana se fijó en 25000 sucres por dólar

²²⁶ Ver sección 2.2

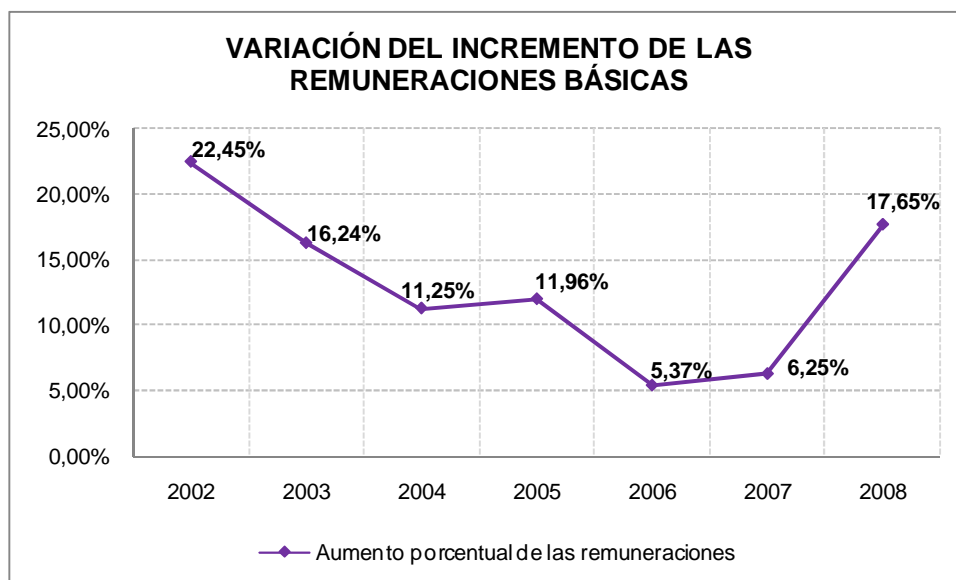
GRÁFICO 4.28



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Es importante mencionar que la revisión salarial se realiza anualmente, sin embargo, por las discrepancias entre trabajadores y empresarios en cuanto al incremento, este, en la mayoría de los casos, es proporcional a la inflación proyectada y establecida por el Ministro de Trabajo y Empleo.

GRÁFICO 4.29



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Como se puede observar en el gráfico 4.29, el incremento de las remuneraciones básicas no es constante a lo largo del tiempo. El porcentaje

más alto de aumento se observa en el año 2002, ya que el salario subió de \$ 85.65 en el 2001 a \$104.88, es decir se incrementó en \$ 19.23 dólares. En contraste, el incremento más bajo se observa en el año 2006, en el cual la subida fue de \$8.15, es decir aumentó de \$ 151.85 a \$160.00.

Se ha podido apreciar que no existe una política fija que rija los incrementos salariales anuales, por lo que las variaciones son significativas a lo largo del tiempo, es así que el último incremento salarial fijado por el presente gobierno fue de \$30.00, quedando vigente un salario de \$200.00 para el año 2008.

4.3.3. VARIACIÓN DEL SALARIO REAL.

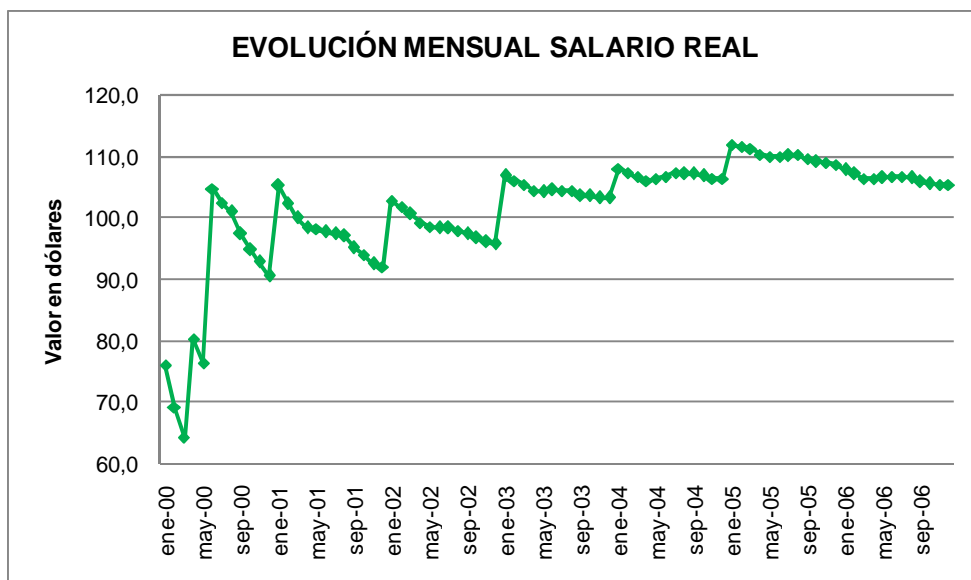
Como se describió anteriormente, el salario nominal ha experimentado tendencias crecientes a lo largo del tiempo, sin embargo éste comportamiento no refleja la real situación de los trabajadores en cuanto a su nivel de ingresos, ya que es importante considerar el nivel de precios de los productos para identificar las reales condiciones adquisitivas del dinero percibido por los mismos. En este contexto, a continuación se analizará la evolución del salario real.

Como se mencionó en la sección 4.3.2 del presente capítulo, las revisiones salariales son anuales, razón por la cual el poder adquisitivo del salario a inicios de cada año es relativamente alto y progresivamente disminuye con el paso del tiempo, provocando el llamado “efecto sierra” como se aprecia en el gráfico 4.30, siendo más notorias estas fluctuaciones en los años inmediatamente posteriores a la crisis de 1999.

“...la mayor fuente de variación está en la fijación salarial de precios que se hacía antes de marzo del 2000 semestralmente y desde esa fecha hasta el día de hoy anualmente, resultando así una tendencia que tiene

una forma de sierra, donde cada pico está asociado a los procesos de negociación en el CONADES²²⁷.

GRÁFICO 4.30



Base Septiembre 94 – Agosto 95 = 100
Fuente: Banco Central del Ecuador
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

El gráfico 4.31 muestra que las fluctuaciones del salario real fueron sobresalientes durante los años de transición al sistema de dolarización, debido a la necesidad de ajustarlos a la realidad económica existente – por los continuos procesos de devaluación experimentados en el período de crisis –.

Es así que se observa un incremento de alrededor de 50 dólares en el salario real desde el mes de marzo – fecha oficial de dolarización – hasta junio del año 2000, siendo este el incremento más significativo del período analizado; posteriormente se presenta una tendencia decreciente hasta finales de este año.

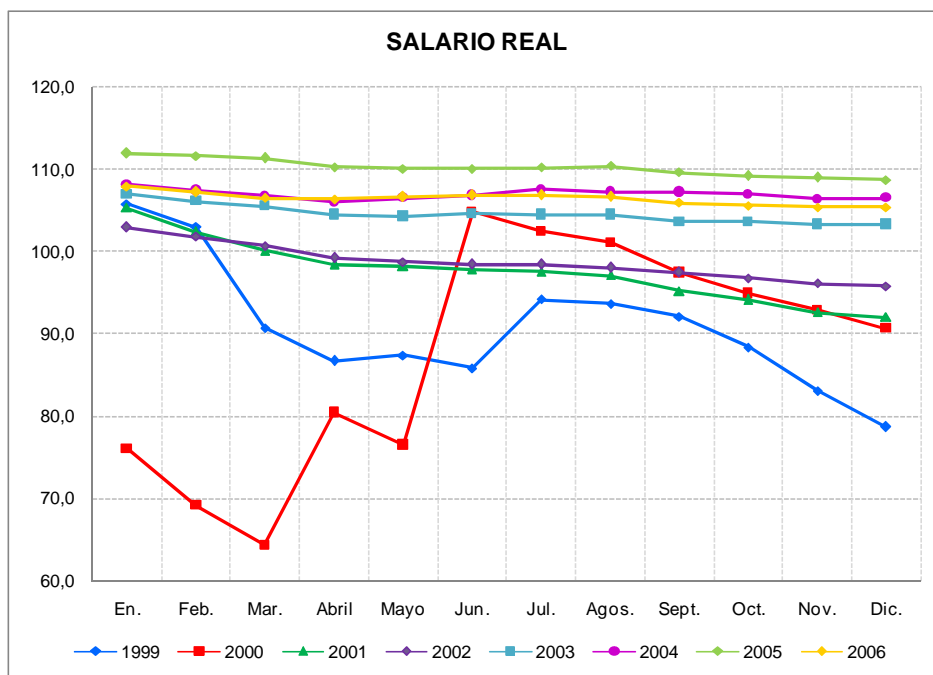
A partir del año 2001, la tendencia del salario real se muestra estable, - salvo el efecto sierra antes mencionado –, gracias a la relativa estabilidad económica alcanzada post – dolarización.

²²⁷ Aguiar Víctor, “El mercado laboral ecuatoriano, propuesta de una reforma”, eumed.net, 2007.

“El salario real, posterior a la dolarización y por efecto de la estabilización de los precios, logra estabilizar su variación porcentual (calculada sobre el índice de salario real), esto demuestra que la dolarización tuvo un efecto estabilizador sobre esta variable”.²²⁸

Cabe recalcar que el salario real sufrió un decremento considerable en el período de la dolarización, y es solamente a partir del año 2001 que el mismo alcanza nuevamente los niveles pre – crisis, es así que, comparando el nivel de salarios de enero de cada año, se evidencia que los años posteriores a esta fecha presentan niveles superiores a los de 1999 (ver gráfico 4.31)

GRÁFICO 4.31



Base Septiembre 94 – Agosto 95 = 100
Fuente: Banco Central del Ecuador
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

La inflación es la causa de la pérdida de poder adquisitivo del salario nominal, es por esto que por lo general – como se mencionó anteriormente – los incrementos salariales se realizan en función a ésta, sin embargo, existen casos en los cuales el CONADES y la SENRES resuelven incrementos diferentes a la inflación. El gráfico 4.32 compara la variación salarial real con la inflación, observando que durante los años 2000, 2001 y 2002 la inflación

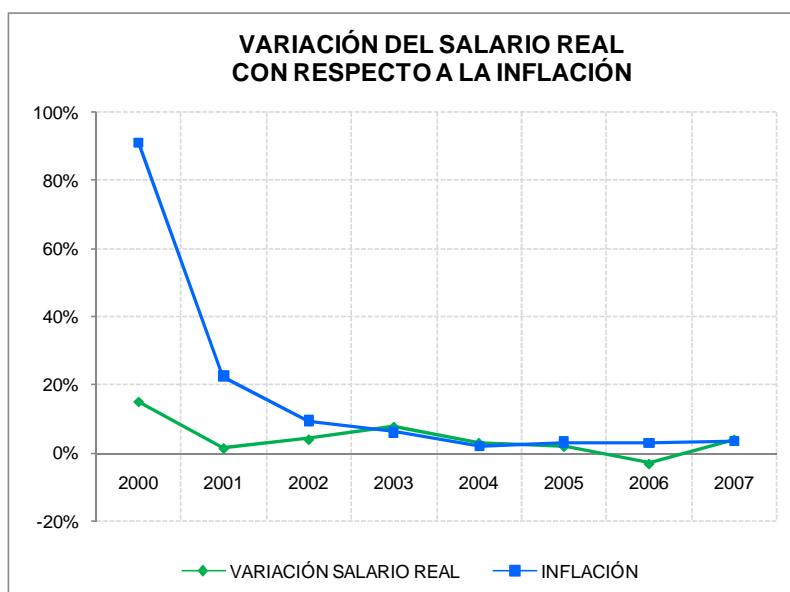
²²⁸ Aguiar Víctor, “El mercado laboral ecuatoriano, propuesta de una reforma”, eumed.net, 2007

supera al salario real debido a los niveles de inflación presentados durante estos años – misma que en el año 2000 supera el 90% –. A partir del año 2003, los incrementos salariales anuales se realizan acorde a la inflación.

Cabe resaltar que el año 2006 presenta una variación negativa del salario, fenómeno que puede ser explicado por el cálculo erróneo de la inflación acaecida durante este año, mismo que fue reconocido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos²²⁹ y que distorsionó el cálculo de otros indicadores, entre ellos el salario real.

“La inflación es utilizada para “deflactar” variables nominales y obtener valores reales de las mismas. Dado este error, será necesario actualizar el índice de salario real, el tipo de cambio real y los tipos de interés reales²³⁰.”

GRÁFICO 4.32



Salario Real con Base Septiembre 94 – Agosto 95 = 100

Fuente: Banco Central del Ecuador, ILDIS

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

²²⁹“El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) reconoce oficialmente sobre la presencia de un error informático que sobredimensiona la medida de la inflación del rubro “Alquileres Efectivos pagados por los inquilinos”, a través del Índice de Precios al Consumidor (IPC), con base: año 2004 = 100, cuya serie iniciada en enero de 2005 cuenta hasta el momento con catorce meses de medición.” Tomado de Diario el Mercurio, “Error sobredimensiona inflación”, marzo 2006.

²³⁰ Cámara de Industriales de Pichincha - Dirección Técnica, Boletín Económico No 3, Marzo 2006.

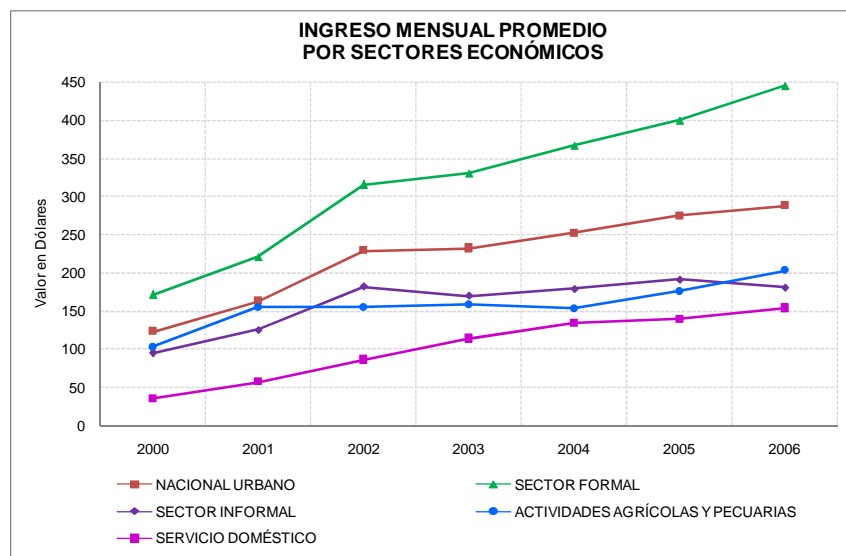
Al analizar el ingreso mensual promedio por sectores económicos, se aprecia que el sector con un nivel de ingresos más elevado es el formal, especialmente en el 2006, en el cual la brecha con respecto a los demás sectores es significativamente más amplia que en años anteriores (ver gráfico 4.33). En contraste, el sector con menor nivel de ingresos es el doméstico, cuyo punto máximo se registra en el año 2006 alcanzando los 150 dólares, valor que, como se abordará más adelante, no cubre ni la canasta de la pobreza.

Como casos especiales, se pueden mencionar al sector informal y agrícola, debido a su carácter particular: la informalidad no percibe un salario fijo y no está sujeta a regulaciones laborales y el sector agrícola depende de las favorables o desfavorables condiciones del medio en el que se desarrolla. En este contexto, los ingresos percibidos por estos dos sectores no siguen una tendencia definida: el sector informal ubica su promedio de ingresos más significativo en el año 2002 en alrededor de 180 dólares, mientras que el sector agrícola lo hace en el año 2006 con un promedio de 200 dólares.

*“La época de invierno es la más floja para los negocios de los informales, por cuanto es cuando menos aparece su clientela. Las vacaciones juegan un papel muy importante en su actividad, aunque el fin de semana se da una escasa recuperación de los ingresos”.*²³¹

²³¹ El Comercio, “La informalidad atrapa cada vez más trabajadores”, Redacción Guayaquil, febrero 28 de 2005.

GRÁFICO 4.33



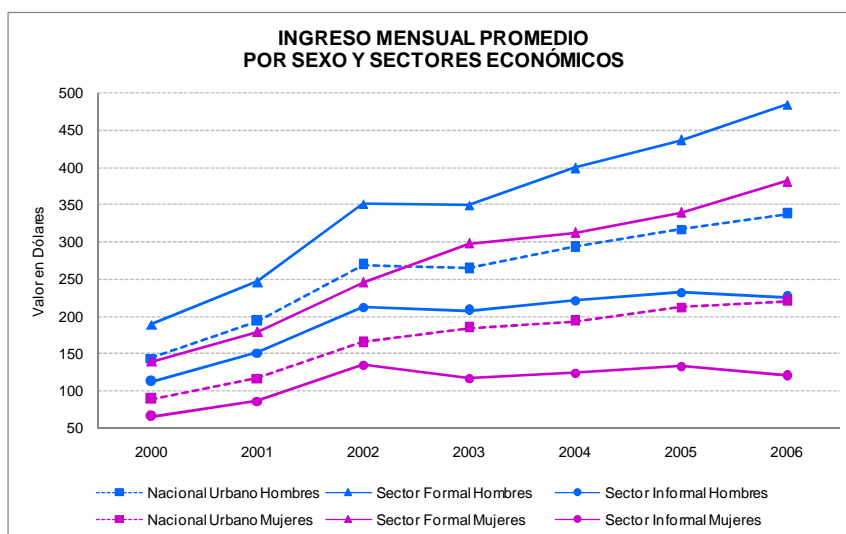
Salario Real con Base Septiembre 94 – Agosto 95 = 100

Fuente: Banco Central del Ecuador, ILDIS

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Adicionalmente al punto anterior, el gráfico 4.34 da cuenta de la desigualdad en los ingresos percibidos por hombres y mujeres, siendo las últimas quienes presentan históricamente niveles inferiores de los mismos; esta tendencia se mantiene inclusive en el sector informal de la economía, en el cual los ingresos – como se mencionó anteriormente –, dependen exclusivamente de la persona que trabaja bajo esta modalidad.

GRÁFICO 4.34



Salario Real con Base Septiembre 94 – Agosto 95 = 100

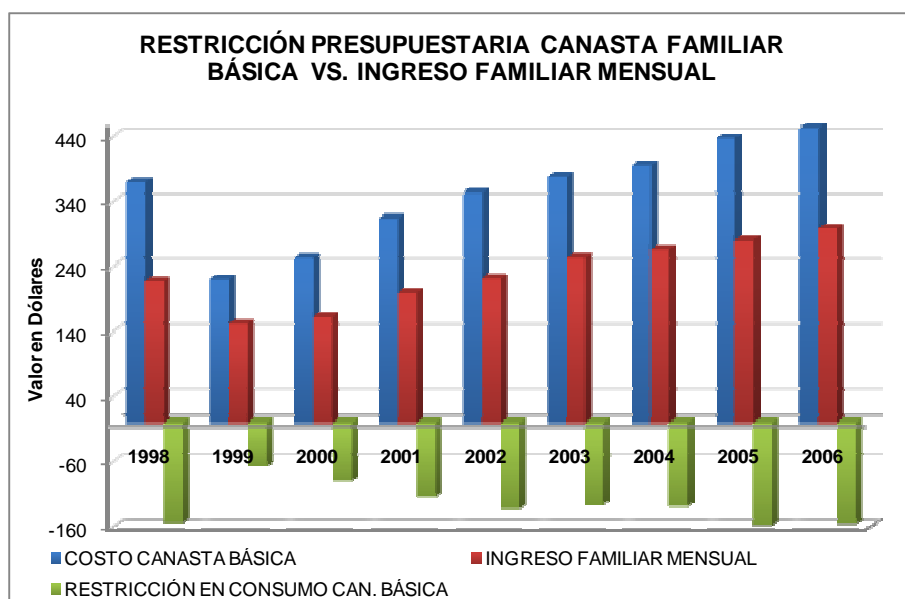
Fuente: Banco Central del Ecuador, ILDIS

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Los niveles de ingreso, expuestos anteriormente, no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, es así que, el gráfico 4.35 muestra como, a lo largo del período de estudio, los ingresos no cubren la canasta básica, produciendo así un déficit que debe ser financiado mediante alternativas como endeudamiento, venta de enseres, trabajos extras u otras que inclusive pueden ser de carácter ilícito.

Esta realidad empeora al comparar los ingresos con la canasta de la pobreza, debido a que, en el mejor de los casos, éstos llegan a cubrirla (Ver gráfico 4.36). Este escenario refleja la poca capacidad de los ecuatorianos de tener una vida digna debido a que la canasta de la pobreza es calculada considerando un nivel de restricción tal que permite al trabajador solventar las necesidades mínimas requeridas por su familia.

GRÁFICO 4.35

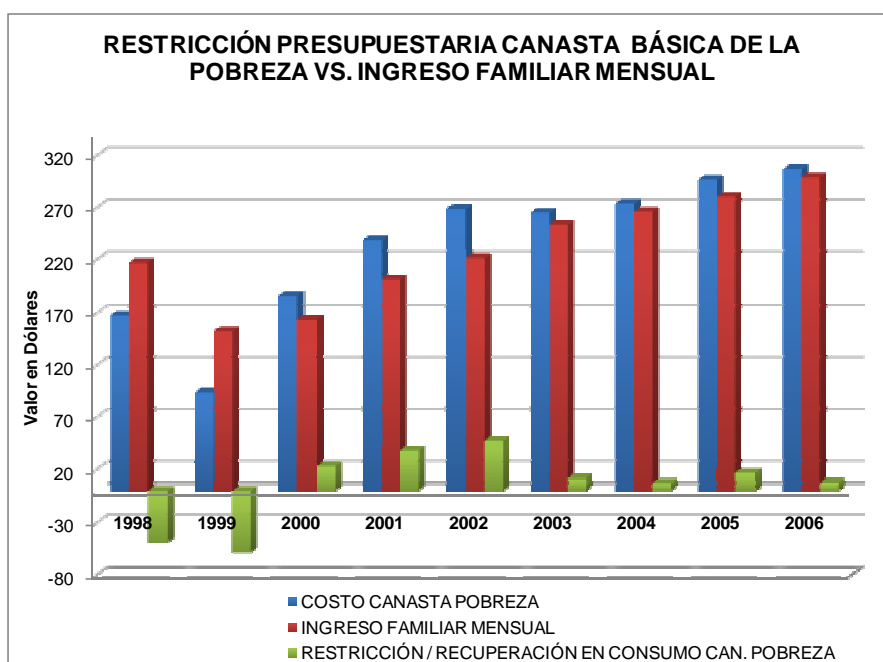


Base Noviembre 1982 = 100

Fuente: INEC

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

GRÁFICO 4.36



Base Noviembre 1982 = 100

Fuente: INEC

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En este contexto, es posible afirmar que el ingreso mensual de los trabajadores, al no cubrir las necesidades básicas, condena a los ecuatorianos que lo perciben a una vida de restricciones y esto se da debido a que – como se mencionó anteriormente – la mayoría de la población no tiene acceso a un trabajo pleno o “trabajo decente”²³²

“...es importante mencionar el concepto de trabajo decente, planteado por la OIT, que se refiere “al trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso digno y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo,

²³² Trabajo decente es la ocupación productiva justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. Tiene cuatro dimensiones básicas: 1) Los derechos en el trabajo, 2) El trabajo y el empleo en si mismos, 3) La seguridad y 4) La representación y el diálogo. Tomado de OIT, Taller Hemisférico sobre trabajo decente y globalización, México, 2005 (www.oit.org).

ni el que se lleva a cabo sin protección social ni aquél que excluye el dialogo social”²³³


De esta manera, se puede afirmar que la gran mayoría de ecuatorianos no cuenta con un trabajo decente, puesto que sus ingresos no cubren la totalidad de sus necesidades. Esta realidad además de un coste económico, implica daños colaterales como: pérdida de motivación para trabajar, problemas psicológicos, exclusión social y perturbación de las relaciones familiares, costos que a pesar de no ser cuantificados en unidades monetarias, son trascendentales para el desarrollo económico y social.

El análisis previo puso en evidencia los problemas que afronta el mercado laboral en relación a las remuneraciones percibidas. Los trabajadores intermediados y tercerizados también forman parte de esta realidad, puesto que la mayoría de ellos perciben salarios que bordean los mínimos legales como se aprecia en el cuadro 4.2.

El fenómeno anterior no puede ser tomado como propio de la intermediación laboral y la tercerización de servicios, debido a que, como se evidenció anteriormente, responde a un problema estructural del mercado laboral que se presenta de manera global en el mismo, por lo tanto, no es posible aseverar que únicamente las formas contractuales objeto del presente análisis precarizan el trabajo al no garantizar un empleo digno medido por los niveles de salarios otorgados a los trabajadores que se acogen a estas modalidades.

²³³ Observatorio Laboral Ecuatoriano, Sistema de Información sobre el Empleo, Carlos Larrea, UASB, Abril 2007.

CUADRO 4.2

 FEDERACIÓN DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL, PROMOCIÓN DE EMPLEO Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	SALARIO PROMEDIO*	BENEFICIOS LEY*	IESS*	TOTAL*
PERSONAL INTERMEDIADO AFILIADAS	250.0	61.0	50.4	361.4
PERSONAL INTERMEDIADO NO AFILIADAS	200.0	48.8	40.3	289.1
EMPLEADOS DIRECTOS AFILIADAS	330.0	80.5	66.5	477.0
EMPLEADOS DIRECTOS NO AFILIADAS	230.0	56.1	46.3	332.5
EMPRESAS TERCERIZADORAS	200.0	48.8	40.3	289.1

*Valores expresados en dólares

Fuente: Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios (FEDEHUMANA).

A manera de conclusión se puede afirmar que el desempleo en el Ecuador es estructural y tiene su punto más frágil en los altos índices de subempleo; este fenómeno es general para todo el mercado laboral ecuatoriano, por lo que no se puede responsabilizar a una determinada forma de contratación, flexible o no, de una realidad que se ha formado históricamente en torno al empleo.

En este contexto, la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios surgieron como alternativas para la inserción de la fuerza laboral ecuatoriana en un mercado que ha brindado pocas facilidades para ello; siendo una afirmación sin sustento la precarización laboral atribuida a éstas formas contractuales.

CAPÍTULO 5.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN EL ECUADOR – 2007 - 2008 –

El presente capítulo abordará la situación actual existente en torno a la Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios en el Ecuador, además permitirá forjar bases concretas sobre las cuales se puedan emitir criterios y proponer soluciones, fundamentadas tanto en estadísticas sólidas como en la realidad que afrontan a diario los sectores involucrados, tomando en cuenta sus diferentes perspectivas e intereses.

El cuarto capítulo del presente trabajo analizó los diversos factores inmersos en el mercado laboral ecuatoriano, convirtiéndose en determinante al evaluar la importancia de la evolución de estos tipos de contratación a lo largo del tiempo, el cual, integrándose con el estudio de la situación actual – objeto de este capítulo – se convertirá en una herramienta sólida que permita formular juicios de valor fundamentados y emitir conclusiones.

Previo al análisis de la situación actual de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, se realizará un estudio a nivel general de los inicios de la flexibilización laboral en el Ecuador y su empleo tanto en nuestro país como en el mundo.

5.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A lo largo de la historia mundial, cada nación – especialmente las industrializadas – ha dispuesto una gran cantidad de esfuerzos tanto a nivel intelectual como económico para buscar mecanismos tendientes a mejorar sus niveles de productividad y competitividad interna y externamente con el fin de optimizar sus recursos, generar fuentes de empleo – que le permitan absorber

la oferta de mano de obra existente – y garantizar una calidad de vida que asegure el bienestar de sus habitantes.

Es así que nace la flexibilización laboral, como un mecanismo en virtud del cual se introdujeron nuevas técnicas destinadas a incrementar la competitividad en el mercado – como consecuencia de la reducción de costos laborales para las empresas – mediante la aparición de nuevas modalidades de contratación como el outsourcing – o tercerización de servicios – y la intermediación laboral.

Como complemento a lo expuesto en el Capítulo II del presente trabajo – el cual caracterizó estas modalidades de contratación –, es importante rescatar las particularidades propias del nacimiento de la tercerización de servicios complementarios y de la intermediación laboral, para entender la realidad en la que se formaron y desarrollaron, es así que:

La tercerización o el Outsourcing: mecanismo que surge a partir del inicio de la era moderna, sin embargo, no se consideraba un concepto nuevo en Latinoamérica debido a que un significativo número de compañías competitivas lo implementaban como estrategia de crecimiento.

Delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio ha sido una constante en las organizaciones; el inicio de la era post – industrial marca el principio de la competencia en los mercados globales y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman sus responsabilidades, porque su capacidad de servicios carecía de la suficiente eficiencia para acompañar las estrategias de crecimiento.

“Después de la segunda guerra mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además,

su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente.”²³⁴

El Outsourcing empieza a captar credibilidad a inicios de la década de los 70's, orientado principalmente a las áreas de información tecnológica de las empresas. Es así que, las primeras empresas en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse entre otras.

El Outsourcing como término nace en 1980 y su determinación permite describir la tendencia cada vez más marcada de grandes empresas que se encontraban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

*“El planteamiento de tercerizar actividades en forma generalizada, es fruto de las características de la economía actual con sus veloces cambios tecnológicos, la globalización e internacionalización de los mercados, la desregulación del comercio mundial y la feroz competencia en toda área de negocios. Todas estas circunstancias trastocaron en muy breve tiempo el escenario económico”.*²³⁵

Surgieron entonces compañías relativamente pequeñas pero sumamente flexibles como Benetton, que hicieron temblar a gigantes de los negocios de todo el mundo como IBM. Estos últimos reaccionaron, revisaron sus valores agregados y comenzaron a contratar con terceros una serie de actividades no específicas, con la finalidad de ampliar su capacidad de control y respuesta y poder competir con las nuevas organizaciones que se estaban creando. Simultáneamente, hacia fines de la década de los 80's se acentuó la recesión económica internacional, y la reducción de costos pasó a ser un objetivo primordial. En función de la reducción de costos, que buscaba mantener la participación de las empresas en el mercado como requerimiento mínimo y

²³⁴ “Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro”, Ruddy Fernández, 04-2002, www.gestiopolis.com

²³⁵ “Outsourcing, Herramientas para el Análisis Económico y Estratégico” Autores: Dr. Fernando E. Granda, Dr. Alejandro R. Smolje, 28-08-2000

rentabilidad como máximo, se trazaron planes para alcanzar mayor eficiencia, y dentro de esa estrategia, la tercerización surgió como un elemento clave.

En 1998, el Outsourcing o Tercerización alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares. De acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares²³⁶

La Intermediación Laboral: A partir de la caída del Muro de Berlín (1989) y todas sus consecuencias a nivel político y económico, el inicio de la década de los 90's avizoraba una creciente tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales especialmente en Europa Occidental. Durante estos años la Comunidad Europea se consolidó, barreras arancelarias y tributarias se eliminaron, provocando un sostenido crecimiento de la producción, el cual requería una utilización intensiva de la capacidad productiva instalada y la demanda creciente de fuerza laboral. El desempleo y el subempleo fueron disminuyendo y se avanzó hacia novedosas relaciones de trabajo – que propendían a la expansión industrial y a una producción por sobre los parámetros considerados regulares hasta ese entonces – cobrando especial importancia el trabajo vía intermediación.

Las empresas – que en muchos casos mantenían presupuestos que atravesaban fases experimentales – no podían embarcarse todavía en relaciones de carácter laboral directas y permanentes hasta observar los resultados esperados con respecto al incremento de los niveles de producción y de rentabilidad empresarial, por lo que optaban por este tipo de contratación; con el crecimiento progresivo de la demanda de producción, la fuerza de trabajo fue incorporada gradualmente bajo los presupuestos

“A la par, conforme avanzaba la producción y se diversificaban las tareas productivas, se requería de fuerza de trabajo para atender las necesidades que devinieron de esa diversificación, para lo cual se optó

²³⁶ “Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro”, Ruddy Fernández, 04-2002, www.gestiopolis.com

*por la figura del trabajo a tiempo parcial utilizando la intermediación laboral. Se podría decir que, por ejemplo España, arrancó a inicios de los 80's con programas de inserción laboral de desempleados y subempleados basados en la flexibilización laboral y muy especialmente en la temporalidad del empleo, en un largo proceso, hasta que cambió la dinámica productiva cuando se consolidó un mercado laboral, para a mediados del 2006 revertir la ruta y marchar en dirección a las relaciones laborales directas y permanentes”.*²³⁷

La historia, ha demostrado la efectividad de estos mecanismos de contratación a nivel mundial, los mismos que han generado desarrollo productivo para las industrias y para la economía de los países en los cuales se han aplicado, quienes han podido beneficiarse de los ingresos generados por la consolidación de sus industrias en el mercado y por la generación de empleo para sus habitantes – especialmente para personas que se encontraban en calidad de desempleados o subempleados fundamentalmente mediante la intermediación laboral –.

5.1.1 ORÍGENES EN EL ECUADOR

Como se refirió en el Capítulo III, la intermediación laboral ha estado presente en la Legislación Ecuatoriana desde la promulgación del Código de Trabajo de 1938, además se la incluyó en la Constitución de 1945 – en la que se establece la responsabilidad por el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores intermediados – y posteriormente es considerada en las Constituciones de 1979 y de 1998. Es de esta manera que se puede inferir que la intermediación laboral se originó en el Ecuador hace más de cinco décadas, pero se popularizó desde hace aproximadamente 30 años, así lo confirma Marcelo López, director de la Asociación Nacional de Empresarios de Servicios de Personal (Anesep):

²³⁷ “Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios”, Un Análisis Objetivo y a Fondo, Fundación Adecco, 2008

... "La intermediación laboral en el Ecuador registra al menos 30 años de generación de empleo. Por eso Anesep pide al Congreso ratificar el convenio 181 de la OIT, que reconoce la intermediación y recomienda proteger a los trabajadores emigrantes, no recurrir al trabajo infantil y respetar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores."²³⁸

Esta modalidad de contratación siguió ganando terreno, es así que para 1996 se registraba la existencia de “Fedehumana, Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios”, que agrupaba – y lo hace hasta la actualidad – a una serie de compañías de intermediación laboral registradas y autorizadas por el Ministerio de Trabajo; pero es a partir de la emisión del Mandato 1232 cuando la intermediación laboral obtuvo su período de apogeo, con la creación de empresas dedicadas a ésta actividad, que absorbieron una parte significativa de la oferta laboral – como se precisará más adelante –.

Al respecto de la Tercerización de Servicios Complementarios, este mecanismo surgió en el país hace aproximadamente treinta años; la Cemento Nacional – considerada como la cementera más productiva y representativa del Ecuador – resolvió incrementar su capacidad de producción, la obra civil requería la contratación de cientos de obreros de la construcción, pero implicaba inconvenientes como la posibilidad de una eventual sindicalización de trabajadores en su mayoría temporales. El objetivo estaba planteado y necesitaba soluciones, para lo cual se constituyó una compañía mediante la cual la Cemento Nacional firmaba contratos de carácter civil sin asumir responsabilidad alguna con los trabajadores. Esta solución produjo el resultado previsto por la cementera, la nueva compañía se mantuvo como su proveedora de trabajadores y servicios temporales y complementarios y, además, pudo proporcionarlos a otras empresas que lo requerían²³⁹.

²³⁸ "La intermediación laboral tiene 30 años en el país", Diario Hoy, enero 30 de 2006

²³⁹ "La Tercerización cumple 25 años en el Ecuador", Diario Hoy, febrero 15 de 2003

5.1.2 FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN ECUADOR

La globalización de los mercados y el acelerado crecimiento industrial a nivel mundial y en varios países latinoamericanos, la apertura de fronteras que permiten la importación de productos similares a costos inferiores en detrimento de la producción nacional, los altos costes de materia prima y mano de obra, los bajos niveles de capacitación, productividad²⁴⁰ y especialización de la PEA como consecuencia de la pobreza latente en el Ecuador, son algunas de las limitaciones fundamentales para que el crecimiento integral de la industria en el país se vea atascada, es por esto que se han buscado medidas de reducción de costos que permitan producir bienes y servicios competitivos tanto a nivel nacional como internacional, entre las cuales se destaca la flexibilización laboral.

A lo largo de la historia, los cambios para lograr la flexibilización laboral se han prolongado. Los sectores interesados los impulsan sustentados en el hecho de que el actual Código de Trabajo se emitió el 5 de agosto de 1938²⁴¹ y aunque en su momento *“fue el instrumento social más avanzado del Ecuador y quizás de América Latina, para algunos empresarios se excedió su carácter de manto protector para los trabajadores, acusando que en la práctica hubo abusos y sobre todo se formaron anillos de dirigencia sindical y de asesoría laboral que hicieron del conflicto una práctica”*²⁴²

Muchas opiniones convergen en que el trabajo en el Ecuador se ha precarizado como resultado de reformas legales que han flexibilizado las leyes laborales en perjuicio de los trabajadores. Sin embargo, el más recientemente reporte Doing Business (Haciendo Negocios) del Banco Mundial, que identifica las

²⁴⁰ “Según el Informe de Competitividad Industrial elaborado por el Ministerio de Comercio Exterior, Ecuador ocupó en el 2000 la novena posición, entre 10 países de América Latina, en productividad por sector manufacturero. Según el informe, la productividad media de un trabajador ecuatoriano fue de 12 871 dólares al año. En Colombia, fue de 36 512 dólares, mientras el país con mayor productividad por trabajador manufacturero en la región, Argentina, fue de 62 799, es decir, cinco veces más que en Ecuador.” Para los Empresarios, La Jornada de 40 Horas es Poco Productiva, Noviembre 7 de 2006

²⁴¹ Fue creado en la época del general Alberto Enríquez Gallo y, desde allí, ya se reconocían derechos como la huelga.

²⁴² “Reformas Laborales “, Por León Roldós Aguilera, Diario El Comercio, enero 8 de 2003

dificultades regulatorias que enfrentan los empresarios al desarrollar sus negocios, echa abajo esa percepción.

“El reporte Doing Business comprueba que las regulaciones laborales rígidas, si bien mejoran la situación de los trabajadores ‘formales’, al mismo tiempo desestimulan la creación de nuevos trabajos, reducen la productividad laboral, limitan el tamaño de las empresas e incrementan la informalidad y el desempleo, todo lo cual termina perjudicando a empresas y trabajadores por igual”²⁴³.

Las regulaciones laborales ecuatorianas contrastadas con las del resto del mundo, no lucen tan flexibles como lo asevera gran parte de la población:

“El Índice de Rigidez del empleo -que mide las dificultades de emplear a un nuevo trabajador, la rigidez de los horarios de trabajo y las trabas y costos burocráticos involucrados en el despido de trabajadores- ubica al Ecuador en un distante puesto 148 entre 178 países analizados. Las regulaciones laborales en Ecuador resultan menos flexibles que las de la mayoría de los países de Latinoamérica y el Caribe e incluso que aquellas prevalecientes en países como Alemania, Suecia o Finlandia.

Por otro lado, Ecuador es uno de los países que mayores compensaciones salariales otorga a los trabajadores despedidos, pues son 2,4 veces más que el promedio de las compensaciones que se conceden en el resto de Latinoamérica y 5,4 veces el promedio de las que conceden las naciones de la OCDE²⁴⁴. Despedir a un trabajador en Ecuador es más costoso que en cualquiera de las naciones escandinavas o, incluso, que en la China comunista.

²⁴³ “No tan Neoliberal”, Por Sebastián Hurtado Pérez, Diario El Comercio, diciembre 18 de 2007

²⁴⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), corporación internacional compuesta por 29 países, cuyo objetivo es coordinar, en forma conjunta, sus políticas económicas y sociales. Objetivo: promover el empleo, el crecimiento económico y la mejora de los niveles de vida en los países miembros, y mantener su estabilidad. Microsoft Encarta 2007.

En este aspecto Ecuador se ubica en una de las últimas posiciones del ranking (171) y su situación solo es mejor que la de Venezuela y Bolivia, países que han introducido leyes que prohíben los despidos, lo que ha catapultado a esas naciones a los dos últimos lugares del 'ranking' y ha costado miles de empleos, ya que sus empresas evitan contratar trabajadores que luego no podrán despedirlos. En esta realidad se encuentra el origen de las distintas formas de tercerización laboral que los empresarios ecuatorianos han adoptado para intentar lidiar con un ambiente regulatorio altamente inflexible²⁴⁵.

Las evidencias dan cuenta de que, durante el período de estudio objeto del presente análisis, mientras países vecinos como Colombia por ejemplo, han avanzado a pasos acelerados, el Ecuador no ha mejorado su ambiente regulatorio.

“La actual coyuntura de reformas constitucionales y legales que vive el país bien podría servir para impulsar los cambios que necesita la legislación laboral. Sin embargo, parece que las visiones políticas dominantes privilegiarán la introducción de mayores -no menores- regulaciones a los negocios en general y al trabajo en particular”²⁴⁶.

Esta consideración se reviste de importancia al referirse al análisis realizado por la Revista Gestión de enero de 2006, que al respecto menciona:

“...mientras las leyes laborales por lo general aumentan la duración y el nivel de los salarios de los trabajadores que ya tienen empleo, su estrictez tiene muchos efectos indeseados, incluyendo menor creación de empleos, más tiempo de desempleo (lo que ha su vez trae la obsolescencia de las habilidades del trabajador), menor inversión en investigación y desarrollo y menor tamaño de las empresas, todo lo cual, por consecuencia, reduce el crecimiento de la productividad”. “...en el mundo entero se ha demostrado, dice el Banco Mundial, que una mayor

²⁴⁵ Diario El Comercio, “No tan Neoliberal”, Por Sebastián Hurtado Pérez, diciembre 18 de 2007

²⁴⁶ Diario El Comercio, “No tan Neoliberal”, Por Sebastián Hurtado Pérez, diciembre 18 de 2007

flexibilidad en las leyes laborales fortalece la relación entre productividad y paga²⁴⁷.”

Estos indicadores permiten obtener conclusiones acerca del nivel de flexibilización laboral que maneja el Ecuador en relación al mundo, y dan fe de que tener una industria poco competitiva a la par de rigideces laborales profundas, desincentivan la inversión y la generación de empleos, por lo cual, es necesario impulsar al aparato productivo para su crecimiento y establecer medidas que si bien protejan al trabajador, permitan al empleador generar los recursos necesarios para incrementar su producción y masificarla.

La globalización, con sus nuevas modalidades como la tercerización o las flexibilizaciones aplicadas al entorno de una ultracompetitividad mundial, obliga a reforzar institucionalmente el Ministerio de Trabajo e incorporarlo a los frentes de las grandes estrategias de negociación comercial internacional²⁴⁸.

En este contexto, se puede afirmar que las modalidades de contratación flexibles, como la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, surgieron como una alternativa para fomentar las relaciones de producción en el Ecuador, sin embargo la falta de controles hacia estas actividades y la deficiente regulación hacia las mismas, las transformó en sistemas de precarización laboral, degenerando la función con la que nacieron.

5.2. SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

En el segundo capítulo del presente proyecto de titulación, se diferencié conceptualmente a la intermediación laboral de la tercerización de servicios complementarios, aclarando que éstos no son conceptos iguales, a pesar de

²⁴⁷ Revista Gestión No139, “¡Qué difícil es encontrar empleo en el Ecuador!” Por Gonzalo Ortiz Crespo, Enero 2006.

²⁴⁸ Las Relaciones Laborales en el Siglo XXI, Diario El Comercio, Julio 15 de 2006

que se han utilizado indistintamente para referirse a la contratación de trabajadores mediante terceras personas.

Este numeral abordará de manera más profunda estos conceptos, abarcando consideraciones internacionales sobre estas actividades, con la finalidad de comprender de mejor manera el objetivo de la existencia de las referidas modalidades de contratación.

5.2.1. SOBRE LA INTERMEDIACION LABORAL

Es común dentro del funcionamiento de las economías a nivel mundial la existencia de brechas entre la oferta y la demanda de trabajadores, mismas que ocasionan desfases permanentes en el mercado laboral; esta realidad se puede atribuir, entre otros factores, a la información limitada sobre las vacantes, poca divulgación de los avisos de éstas, la incompatibilidad entre las aptitudes de los trabajadores y las habilidades que necesitan los empleadores, la falta de competencia de las personas que buscan empleo para encontrar trabajo apropiado.

Los factores anteriormente mencionados dificultan las relaciones laborales sobresalientes, razón por la que se han creado instituciones orientadas a reunir los requerimientos de los empleadores y las aptitudes de los trabajadores, para mejorar el vínculo existente entre la persona que busca un empleo y la vacante. Estas instituciones, en el caso ecuatoriano, son las colocadoras de personal e intermediadoras laborales.

Según un estudio realizado por Jacqueline Mazza, de la División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible del Banco Interamericano de Desarrollo BID: *“Los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. De esa forma, esos servicios se convierten en “intermediarios” entre la oferta y la demanda de trabajo. Sus principales clientes son los trabajadores*

desempleados o subempleados y las compañías que buscan nuevos empleados”²⁴⁹

Además establece ventajas de este tipo de servicio como:

- **Mejor calidad**.- el empleado se adapta mucho mejor al trabajo, es más productivo en ese empleo o se ajusta mejor al mismo y, por lo tanto, puede quedarse más tiempo.
- **Mayor rapidez**.- una empresa contrata a un empleado para ocupar un cargo en menos tiempo (es decir, se reducen las pérdidas de producción, aumenta la productividad y disminuye el tiempo dedicado por los funcionarios a administración de personal) y un trabajador encuentra empleo más pronto (por ejemplo, es mayor el ingreso y son menores los costos sociales y familiares del desempleo o subempleo).
- **Menor costo**.- se reduce la necesidad de prestar servicios sociales, como el Bono de Desarrollo Humano, así como los pagos de seguro de desempleo y servicios sociales, en los países que los otorgan.

Este estudio además, resume como los principales beneficios de los servicios de intermediación laboral a los siguientes:

- Reducir el desempleo y la rotación en el empleo a corto plazo.
- Aumentar la productividad.
- Mejorar la movilidad laboral.
- Mejorar el bienestar social.
- Aumentar la transparencia del mercado de trabajo y reducir la discriminación.

Es importante mencionar que, según la Administración de Recursos Humanos, el manejo de las personas como trabajadores es una actividad compleja, debido a que se trata con seres humanos y las relaciones existentes entre ellos

²⁴⁹ “Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe”, Jacqueline Mazza, División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo.

son vitales para el desenvolvimiento efectivo de las actividades de cualquier empresa u organismo, sea éste público o privado.

En este contexto, los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como la descripción y análisis de cargos deben ser realizados por especialistas en la materia. Sin dejar de lado la evaluación de desempeño y capacitación continua, acciones que garantizan un mejoramiento en la productividad de la empresa, sea cual sea su actividad.

Los servicios de intermediación laboral, consumados correctamente, abarcan todas las consideraciones anteriores, especializándose en el “manejo del recurso humano”. El cuadro siguiente presenta las funciones principales de la intermediación laboral:

CUADRO 5.1.

SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL
FUNCIONES PRINCIPALES

CATEGORIA DE SERVICIO	CLIENTES DESTINATARIOS	TIPOS DE SERVICIOS
Búsqueda de trabajo / Perfil de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que buscan empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aptitud • Creación del perfil de empleo de los clientes para determinar los servicios necesarios • Preparación del Curriculum vitae • Asesoramiento en empleo • Bancos telefónicos de búsqueda de empleo • Asistencia en la búsqueda de empleo • Clubes de empleo • Manejo de casos individuales.
Colocación / Intermediación	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores • Personas que buscan empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Base nacional de datos sobre vacantes. • Colocación para trabajadores • Revisión de listas de vacantes (para empresas) • Selección de candidatos • “Outplacement” (colocación

		<p>externa a la empresa, recontractación por otra empresa)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación para cargos selectos (para empresas)
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que buscan empleo • Proveedores de capacitación • Empleadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones de las necesidades/ requisitos de capacitación • Envío a proveedores públicos y privados de servicios de capacitación • Capacitación directamente por el sistema de intermediación laboral (limitada)
Servicios especializados a empleadores	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de recursos humanos • Asesoramiento jurídico sobre la búsqueda de empleo • Selección y examen de los solicitantes de empleo • Promotores y puntos de enlace del sector • Orientación sobre capacitación del personal
Información sobre el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno (local y nacional) • Empresas • Personas que buscan empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Suministro de datos y análisis de las tendencias del mercado de trabajo
Servicios sociales / Puerta de entrada hacia la prestación de servicios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que buscan empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de los beneficios de seguros sociales o coordinación con éstos • Envío a programas de empleo autónomo

Fuente: "Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe", BID, División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible

Como se describe en el cuadro 5.1, las funciones de los servicios de intermediación laboral no se limitan a la provisión de personal, sino que buscan construir sistemas de asistencia para trabajadores y empleadores de manera que la persona que ocupe un determinado cargo sea idónea para el mismo, es decir, ajustar una vacante específica a un determinado solicitante. Y más allá de esto, tiene como función capacitar al recurso humano, haciéndolo más productivo y creando para el mismo mejores condiciones de contratación.

Inclusive se mencionan servicios para los empleadores como: evaluación del recurso humano, asesoría jurídica, selección y reclutamiento de personal, entre otros. Procesos que al ser realizados por una empresa especializada serán más efectivos y menos costosos que si la realiza por si mismo la usuaria, dejando recursos libres para ser invertidos en la actividad principal de ésta y logrando un ambiente organizacional que garantice el progreso de la firma.

Una función más ambiciosa es la de ser un referente, incluso para el gobierno, de varios datos importantes y sumamente actualizados sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, esto a razón de que su razón de ser le obliga al acopio de datos sobre un gran número de vacantes y de personas que buscan empleo y de información sobre la disponibilidad de programas de capacitación²⁵⁰.

Finalmente el cuadro describe a la intermediación laboral como: “Puerta de Entrada a servicios sociales y empresariales”, es decir, vincular a los trabajadores que ingresan con los servicios sociales que pueden recibir, debido a que la mayoría de ellos desconoce sus derechos y cómo acceder a ellos, por lo que no los reclaman. En la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que regula la Intermediación Laboral en el Ecuador, se establece la afiliación obligatoria de los trabajadores contratados bajo ésta modalidad al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)²⁵¹, cumpliendo así la función de servicio social de la intermediación.

Sin embargo, en el caso ecuatoriano – como se ha evidenciado a lo largo de la presente investigación – los servicios sujetos de análisis no han tenido el espíritu que por naturaleza les corresponde debido a la mala interpretación de su esencia y al abuso de la figura con otros objetivos; creando así prejuicios ante esta actividad y bloqueando su desarrollo hacia su verdadera función, dejando en manos del Ministerio de Trabajo y Empleo la orientación de la oferta

²⁵⁰ Esta realidad se evidencia cuando al realizar la investigación, se descubrió que FEDEHUMANA, una Federación de Empresas de Intermediación Laboral, maneja más datos sobre empleados intermediados y tercerizados que el Ministerio de Trabajo y Empleo.

²⁵¹ Ley Reformatoria al Código de Trabajo que regula las actividades de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios complementarios, Art. 11, inciso 3

de trabajo hacia la obtención de un empleo, organismo que ha demostrado su ineficiencia en el establecimiento de controles.

5.2.2. SOBRE LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

La tercerización de servicios, en el Ecuador, ha sido conceptualizada erróneamente, confundiéndola con la intermediación laboral. Como se explico detalladamente en el Capítulo II, numeral 2.1.5, la tercerización u outsourcing, nace en la década de los años 80 como un modelo alternativo que permite a una empresa concentrarse en su actividad principal o “core business”. Es un modelo administrativo que busca mejorar la competitividad empresarial contratando con empresas especializadas personal o desarrollo de funciones en las cuales no se tiene eficiencia o especialidad profesional.

“Es diferente de la subcontratación, porque la función delegada se proporciona sobre la base de las operaciones en curso, más que para atender un proyecto específico. Puede ser proporcionado en la misma o en otra ubicación, en el mismo país o en un país separado”²⁵²

Las actividades que típicamente se tercerizan son la vigilancia, mantenimiento, limpieza, alimentación y seguridad; debido a que son complementarias al giro de la empresa y al ser realizadas por una tercera especializada representan ahorro y eficiencia.

La teoría administrativa define cuatro etapas sucesivas para tomar la decisión de tercerizar alguna actividad (Ronan Mc Ivor, 2000):

Etapas 1: Definir las actividades claves o centrales de la empresa.

Las actividades centrales o clave son aquellas percibidas por los clientes como que agregan valor y por lo tanto son básicas para la competitividad de la

²⁵² Tomado de: 12 Manage, Rigor y Relevance in Management.

empresa. Son aquellas que le permiten a la empresa diferenciarse de sus competidores, por ejemplo en la calidad de sus productos o servicios, su capacidad para reconocer las necesidades del mercado e innovar, o mantener una posición de bajos costos.

Etapa 2: Evaluar todas las actividades relevantes de la cadena de valor.

En esta etapa se analizan los costos de cada actividad de la empresa para poder evaluar y comparar el ahorro que podrían generarse en caso de tercerizar alguna de ellas.

Etapa 3. Comparación de costos entre “hacer” y “comprar”

En la etapa anterior se determina los costos de “hacer”, en esta etapa es necesario determinar el costo de “comprar” lo cual no solamente implica considerar el precio del producto o servicio ofrecido por el proveedor sino identificar y medir todas las actividades y costos internos que se le generan a la empresa en caso de tercerizar, es decir, se debe realizar un análisis costo – beneficio de tercerizar o no determinada actividad.

Etapa 4: Análisis de la relación con el proveedor.

Cuando una compañía terceriza alguna actividad, esta poniendo en manos de un tercero una parte de su empresa, por lo tanto debe estar seguro de que quien le proveerá de el servicio es eficiente y serio en su trabajo.

De lo anterior se colige que tomar la tercerización de servicios a la ligera podría representar un perjuicio para una empresa en términos administrativos, mientras que una decisión acertada y profesional puede producir significativos progresos.

Continuando con el análisis, desde el punto de vista de la administración de empresas, los beneficios potenciales del outsourcing se pueden resumir en los siguientes²⁵³ :

- Renovado enfoque en el negocio base.
- Reducción de riesgos por fijar confiabilidad en un experto.
- Mejora la satisfacción de los clientes con procesos mejorados que no son parte de la cultura o de la experiencia de la empresa.
- Capacidad de recompensar a trabajadores con oportunidades de carrera en una compañía especializada.
- Mejoría de proyectos.
- Mejoramiento del nivel de servicio.
- Mejoramiento de las habilidades.
- Retención de habilidades.
- Acceso a nuevas habilidades.
- Absorción de nuevas tecnologías
- Reducción de costos.
- Administración de la volatilidad en costos a través de la ingeniería financiera.
- Conversión del activo.
- Evita la inversión de capitales.

Siendo ésta la razón por la que múltiples empresas han optado por tercerizar actividades que no corresponden a su actividad principal, permitiéndose así ser más productivas en la misma.

Sin embargo, en el Ecuador, han existido múltiples denuncias respecto de esta actividad, principalmente por la falta de una Ley que norme su funcionamiento – como sucedía antes de Junio de 2006 – transformándose así *“en un mecanismo de presión para quienes se ven obligados a acogerse a ella”*²⁵⁴

²⁵³ Tomado de: 12 Manage, Rigor y Relevance in Management.

²⁵⁴ CORPECE, La Tercerización en el Ecuador, Octubre 30 de 2005.

“La tercerización siendo un mecanismo adecuado para promover la competitividad empresarial, mal aplicada se transforma en un modo más de discriminación y explotación así como de despilfarro de los recursos que con su empleo se pretende ahorrar.”²⁵⁵

La tercerización es una alternativa para mejorar la calidad de los servicios, otorgando, tanto a las empresas que los prestan como a las que se benefician de ellos, ventajas compartidas. Bien concebida y utilizada y sin manipular su espíritu, puede enriquecer la productividad del país a través de sus industrias, llegando incluso a aumentar la competitividad de las mismas.

La misión del Estado debería ser salvaguardar la esencia de este tipo de mecanismos, protegiendo a los trabajadores que forman parte de ellos.

5.2.3 TIPOS DE CONTRATOS

El Artículo 11 del Código de Trabajo, establece la existencia de los siguientes tipos de contratos:

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

De los cuales, los más utilizados por la intermediación laboral fueron: eventual, ocasional, de temporada y por horas; a prueba y por obra cierta, debido a su naturaleza flexible.

²⁵⁵ CORPECE, La Tercerización en el Ecuador, Octubre 30 de 2005.

CONTRATOS EVENTUALES²⁵⁶: Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

CONTRATOS OCASIONALES²⁵⁷: Son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

CONTRATOS DE TEMPORADA²⁵⁸: Son los que se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

CONTRATO POR HORAS²⁵⁹: Aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

CONTRATO POR OBRA CIERTA²⁶⁰ : Este tipo de contrato se celebra cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

²⁵⁶ Código de Trabajo, Art. 17

²⁵⁷ Código de Trabajo, Art. 17

²⁵⁸ Código de Trabajo, Art. 17

²⁵⁹ Código de Trabajo, Art. 17

²⁶⁰ Código de Trabajo, Art. 16

Cabe señalar que, los contratos de temporada, a pesar de su naturaleza flexible, son los únicos – de los mencionados anteriormente – que otorgan estabilidad a los trabajadores. Esta afirmación resulta paradójica, debido a que el concepto mismo de este tipo de contratos expresa el uso de esta figura para la realización de “trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores”, es decir, son cíclicamente permanentes. Lo anterior ha ocasionado la inaplicabilidad estricta de los mismos, ya que se han venido utilizando sin la estabilidad mencionada.

“El contrato de temporada regulado por el art. 17 del CT es impracticable y absurdo, ya que obliga al empleador al reenganche del trabajador en cada temporada, bajo pena de que se configure el despido intempestivo si no se lo hace, aunque no exista contrato de trabajo vigente. Hay que diseñar otro texto que refleje lo que constituye el trabajo de temporada agrícola, comercial, etc.”²⁶¹

Además de los anteriores, las empresas de intermediación laboral, aunque minoritariamente, sí mantenían contratos fijos, en especial con su personal de planta, es decir, con los que prestaban sus servicios a la empresa intermediadora.

FEDEHUMANA estima que, “... la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios tiene contratados en forma directa cerca de 10 000 trabajadores, quienes serán los primeros afectados en forma inmediata si desaparecen éstas formas de contratación”²⁶²

En este contexto, la eliminación de la intermediación laboral, no significaría necesariamente la desaparición de los contratos flexibles, ni mucho menos el aseguramiento de la estabilidad para todos los trabajadores, puesto que todos

²⁶¹ Diario El Comercio, “Reformas Laborales”, Por Fabián Corral B., 3/31/2005

²⁶² “Intermediación Laboral, por qué y para qué”, FEDEHUMANA.

los contratos anteriormente mencionados seguirán existiendo – a excepción del contrato por horas²⁶³ –, manteniéndose de esta manera la flexibilidad laboral.

5.3. CIFRAS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INTERMEDIACIÓN Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN EL ECUADOR

Según el INEC, la población económicamente activa en el Ecuador durante el año 2007 fue cercana a siete millones de personas, sin embargo, se estima que tan sólo alrededor de un millón trescientos mil están afiliadas al IESS y ochocientos sesenta mil al Seguro Social Campesino; es decir, alrededor del 68% de la PEA no está protegida por el Sistema de Seguridad Social.

En este sentido, resulta importante un análisis en cifras de la situación que ha vivido el Ecuador durante el último año (2007 – 2008) en lo referente a la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, puesto que el impacto de éstas formas de contratación en el empleo ha sido ampliamente debatido, pero no se han precisado estadísticas confiables que lo corroboren.

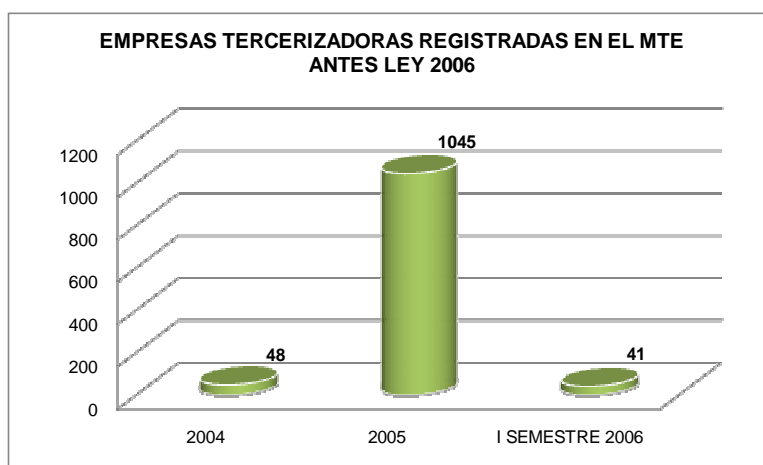
5.3.1. EMPRESAS INTERMEDIADORAS Y TERCERIZADORAS AUTORIZADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Como se precisó en el capítulo tres del presente proyecto de titulación, previa la emisión del Decreto 2166 del 14 de Octubre de 2004, no existía norma jurídica alguna que regulara las actividades de “tercerización” – como eran denominadas – , por lo que, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) posee

²⁶³ La propuesta de la Asamblea, además de la eliminación de la Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios, recoge la prohibición de celebrar contratos por horas

registros de este tipo de empresas solamente a partir de esa fecha; sin embargo, Diario El Comercio, publica en reiteradas ocasiones la existencia de 3156 empresas de intermediación laboral informales y vinculadas, entre el 2000 y el 2004, cifra que, a pesar de ser manejada por muchos medios, no posee respaldo oficial.

GRAFICO 5.1



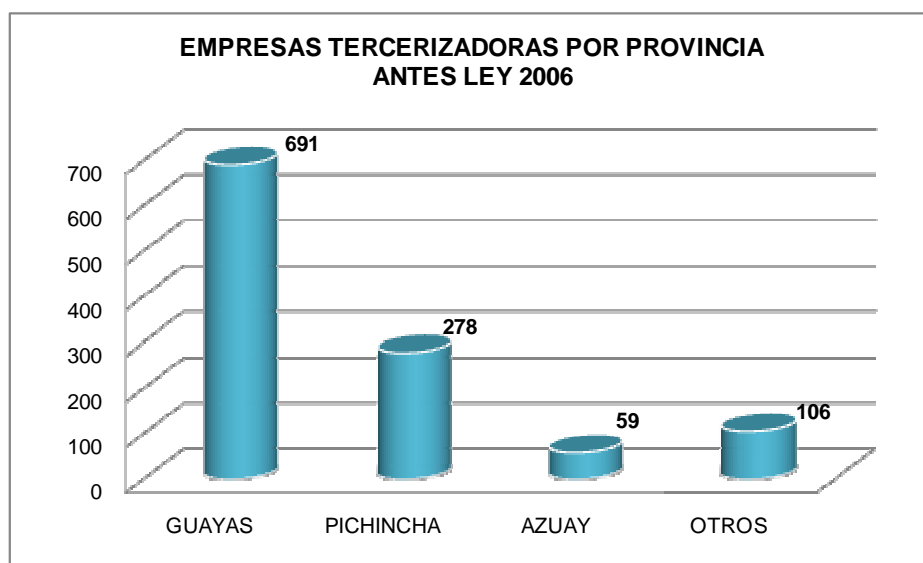
Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Con la puesta en vigencia del Decreto 2166, todas las empresas dedicadas a este tipo de actividad estaban en la obligación de registrarse en el MTE, pero no se definía puntualmente si eran empresas tercerizadoras o intermediarias debido a que el mencionado cuerpo jurídico no precisaba diferencias claras entre ellas. Es así que, como se muestra en el gráfico 5.1, en los últimos meses del 2004 se registraron 48 empresas, durante el 2005, 1045 y durante el primer semestre de 2006²⁶⁴, 41; dando un total de 1134 empresas que formalizaron su funcionamiento desde octubre de 2004 hasta junio de 2006²⁶⁵.

²⁶⁴ Antes de que entre en vigencia la Ley Reformativa al Código de Trabajo que regula las actividades de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios.

²⁶⁵ Ver listado de las 1134 empresas en el Anexo 5.1.

GRAFICO 5.2

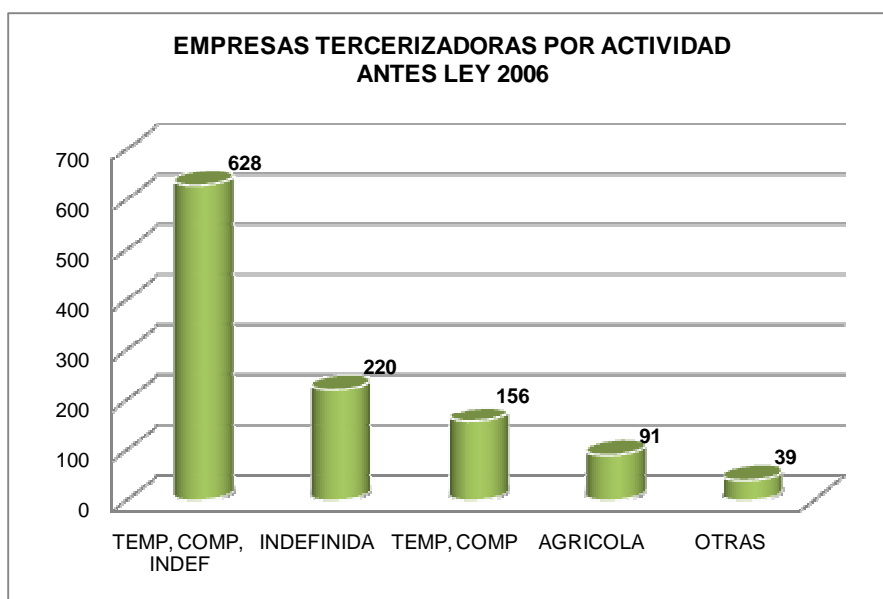


Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

El 61% de las empresas registradas se concentraron en la provincia del Guayas (691), representado un porcentaje significativo con relación al resto del país, seguido por Pichincha y Azuay con un 24.5% y 5.2% respectivamente. (Ver gráfico 5.2)

Como se mencionó anteriormente, las “tercerizadoras” no se diferenciaban entre empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios – debido al vacío legal del Decreto 2166 al respecto – ; por lo que se las registraba tratando de nominarlas de acuerdo a la función realizada por éstas, dando lugar a la siguiente clasificación según actividad: 1) temporales, complementarias, indefinidas; 2) indefinidas; 3) temporales complementarias; 4) agrícolas; 5) alimentación, 6) complementarias; 7) limpieza y otros servicios, 8) mensajería y mantenimiento, 9) subcontratación para obras y servicios, 10) temporales; y 11) tercerización.

GRAFICO 5.3



Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

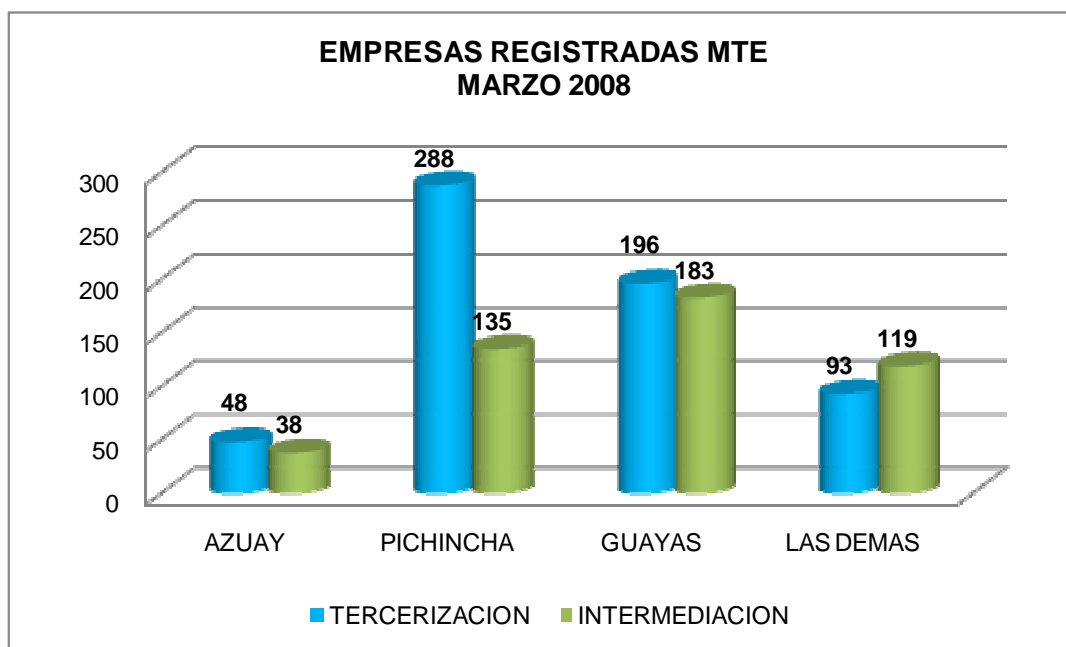
Como se puede apreciar, ésta clasificación es imprecisa y no establece parámetros que permitan ubicar a las compañías registradas dentro de una categoría determinada, puesto que dichas empresas podrían situarse en más de una de ellas. Esta realidad hace que 628 empresas se registren como temporales, complementarias, indefinidas; 220 como indefinidas; 156 como temporales complementarias; 91 como agrícolas y las demás se distribuyan entre alimentación, limpieza, mensajería, etc.²⁶⁶, como se mostró en el gráfico 5.3.

En este sentido, la vigencia de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo (Junio de 2006), ordenó el caos existente al momento de registrar las compañías, ubicándolas en dos actividades específicas y bien delimitadas: intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios. Es así que, todas las empresas redefinieron su actividad y se clasificaron acorde a lo estipulado en la Ley, debiendo, el MTE, registrarlas nuevamente, sin embargo, muchas ellas no renovaron sus autorizaciones por no cumplir con las exigencias contempladas

²⁶⁶ Se registra 1 empresa de alimentación, 9 complementarias, 2 de limpieza, 1 de mensajería, 5 de subcontratación para obras y servicios, 20 temporales y 1 de tercerización.

en el nuevo cuerpo jurídico – que como se precisó en el tercer capítulo, trajo muchos beneficios a los trabajadores –.

GRAFICO 5.4

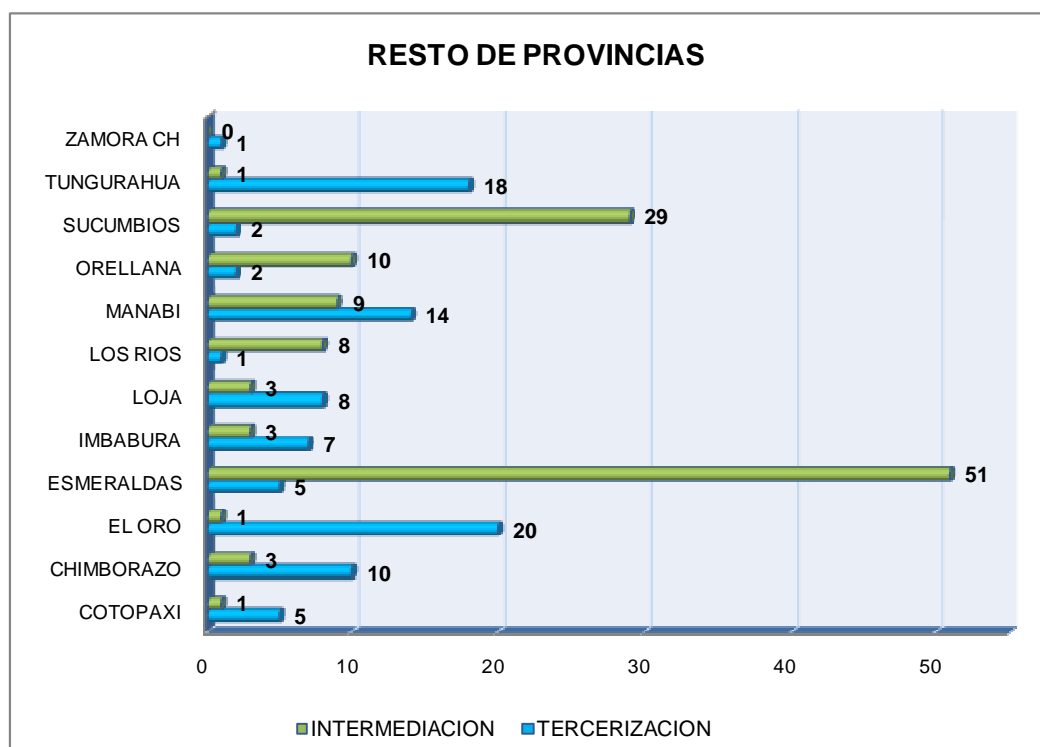


Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

De esta manera, para el 31 de marzo de 2008²⁶⁷, el MTE registra 1100 empresas, de las cuales 625 son tercerizadoras de servicios complementarios y 475 intermediadoras laborales, mismas que se concentran en Pichincha, Guayas y Azuay, abarcando un 38.45%, 34.45% y un 7.82% respectivamente – del total de las existentes – como se observa en el gráfico 5.4, mientras que el 19.27% restante, se distribuye entre las demás provincias del Ecuador de la forma que muestra el gráfico 5.4.1.

²⁶⁷ Última cifra otorgada por el MTE antes de la abolición de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios.

GRAFICO 5.4.1



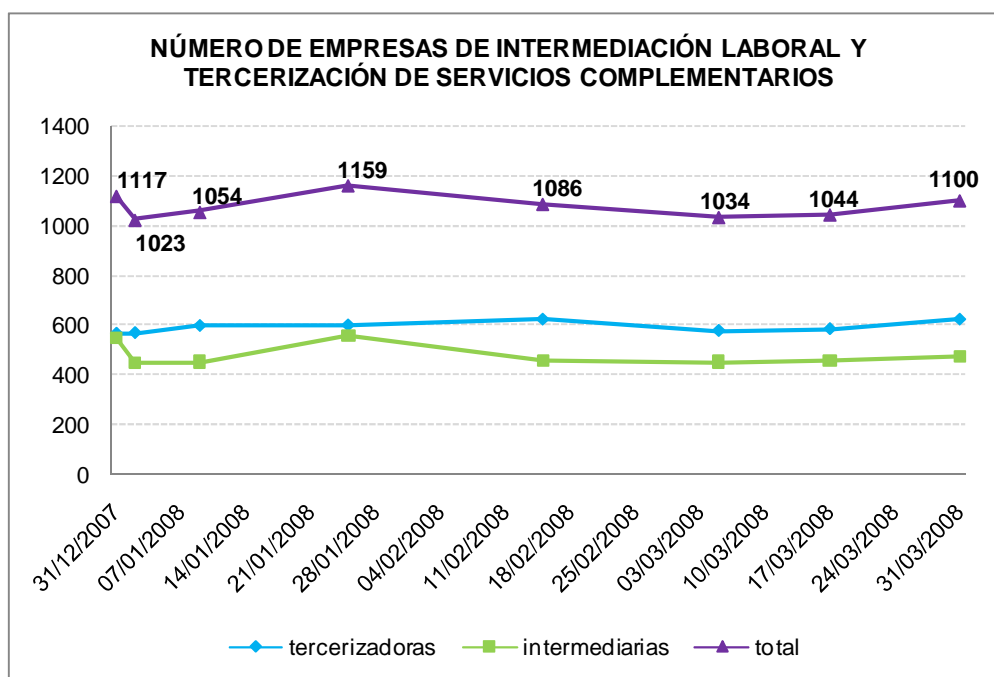
Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Cabe mencionar que el número de empresas registradas en el MTE, varía constantemente en función de: duración de autorizaciones de funcionamiento, creación de empresas nuevas y renovación de autorizaciones de compañías existentes; así como de sanciones impuestas en inspecciones, mismas que podrían implicar revocatoria de autorización. Es así que, durante el 2007, se sancionaron 461 empresas entre tercerizadoras, intermediarias y usuarias, de las cuales 22 fueron clausuradas definitivamente, adicionalmente, el 27 de abril del mismo año, 131 empresas del grupo Noboa se autoliquidaron; y en el 2008 se sancionaron 41 empresas más, siendo éste otro causal para la persistente variación en el número de empresas registradas.

En este contexto, las cifras manejadas por las diferentes instituciones y medios, en cuanto al número de empresas son variadas y dependen de la fecha de corte de la información. El MTE procesa los datos conforme las exigencias coyunturales, por lo que se cuenta con una serie cuasi-sistemática a partir de diciembre de 2007 – fecha en la que se pone énfasis en las propuestas de

eliminación de éstas formas de contratación –, misma que puede dar cuenta de la variación de las empresas, en cuanto a número, durante este periodo, como se aprecia en el gráfico 5.5.

GRAFICO 5.5



Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Resulta importante señalar que en el 2008 se otorgaron 329 autorizaciones de funcionamiento, de las cuales 83 eran para empresas nuevas y 246 renovaciones. A saber que las autorizaciones para empresas nuevas se extienden por el periodo de un año, mientras que en el caso de renovación es por cinco años, se entiende que las 246 empresas tendrían su permiso de funcionamiento hasta el 2013, situación paradójica debido al proceso de eliminación de la intermediación laboral y tercerización de servicios llevado a cabo en el Ecuador – tema que será abordado a profundidad en el numeral 5.4

–.

5.3.2. TRABAJADORES INTERMEDIADOS Y TERCERIZADOS

“...actualmente, hay 500 000 trabajadores laborando bajo esa modalidad, según datos de la Asociación de Empresas de Servicios de Personal del Austro (Aseaustro)²⁶⁸...”

“...Fernández²⁶⁹ sostiene que al menos 800 000 empleados están enrolados en las tercerizadoras y que anualmente contribuyen 400 millones de dólares al IESS²⁷⁰...”

“Según la Asociación de Empresas Consultoras de Recursos Humanos (Asecorh), en el país laboran bajo esa forma de contratos unas 800 000 personas, lo que equivale a más del 17 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), de 4,6 millones de personas²⁷¹...”

“Según cifras que maneja la Federación de Empresas de Recursos Humanos (Federh), en el sector público hay más de 300 000 trabajadores bajo esa modalidad contractual²⁷².”

“...con la promulgación de esta Ley en el Registro Oficial se benefician más de un millón de ecuatorianos que trabajan bajo este régimen de contratación²⁷³...”

“... esta Ley impacta directamente a más de 500 000 trabajadores que están bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización²⁷⁴...”

²⁶⁸ Diario El Comercio, “La Tercerización se toma la Contratación”, Junio 21, 2004, Redacción Guayaquil.

²⁶⁹ Eugenio Fernández, Presidente de la Asociación de Empresas de Servicios de Personal del Austro (Aseaustro).

²⁷⁰ Diario El Comercio, “Tres Reglas para las Tercerizadoras”, Octubre 15, 2005, Redacción Guayaquil

²⁷¹ Diario El Comercio, “800 000 Trabajadores son Tercerizados”, Octubre 27, 2005.

²⁷² Diario El Comercio, “Tercerización: El Estado se cura en sano” Marzo 15, 2006, Redacción Negocios

²⁷³ Diario El Comercio, “La Tercerización ya tiene su Ley”, Mayo 31, 2006, Redacción Negocios

²⁷⁴ Diario El Comercio, “Ayer se aprobó la Ley de Intermediación”, Junio 16, 2006, Redacción Negocios

“Actualmente, existen aproximadamente 350 000 trabajadores que prestan sus servicios a través de la intermediación laboral, de los cuales 70 000 son contratados por el sector público²⁷⁵.”

“Son 400.000 trabajadores intermediados y tercerizados en el sector público y privado del país²⁷⁶.”

“Pilar Moncayo, presidenta de la Federación de Empresarios de la Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios, organismo que reúne a 110 empresas intermediarias, afirma que esta ley afectaría a los 435.000 trabajadores que hoy laboran como intermediados²⁷⁷.”

“Según Moncayo, de los 435.000 trabajadores hoy intermediados, 80.000 son empleados del Estado, a través de la contratación de servicios en municipios, consejos provinciales, entre otros organismos²⁷⁸...”

“...solo en nuestro país existen aproximadamente 1'500.000 trabajadores tercerizados, lo que equivale al 35,5% de la población económicamente activa...”

PROPUESTA MPD

Las citas mencionadas dan cuenta de la diversidad de criterios y apreciaciones que existen en torno al número de trabajadores intermediados y tercerizados. Las Federaciones y Asociaciones que agrupan a las empresas intermediadoras y tercerizadoras – Aseaustro, Asecorh, Federh, Fedehumana, etc. – son las que manejan la mayor cantidad de cifras al respecto sin embargo, es el Ministerio de Trabajo el encargado de recopilar y proporcionar información oficial:

²⁷⁵ Diario El Comercio, ¡Abolir la Tercerización!, Marzo 6, 2008, Por Miguel Macías Carmigniani.

²⁷⁶ Diario El Mercurio, Cuenca, “Intermediadoras deben ser eliminadas”, Marzo 13, 2008.

²⁷⁷ CRE Satelital, “Asamblea debate hoy Reforma Laboral”, Abril 09, 2008.

²⁷⁸ CRE Satelital, “Asamblea debate hoy Reforma Laboral”, Abril 09, 2008.

“Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración²⁷⁹”

“Art. 6.- Presentación de informes estadísticos.- Sin perjuicio de la petición expresa que en cualquier tiempo puede hacer el Ministerio de Trabajo y Empleo, las empresas de intermediación laboral deberán presentar, en medio magnético, hasta el 15 de enero de cada año, un informe estadístico que contenga lo siguiente:

- a) Número de trabajadores intermediados en el año, clasificados por género;*
- b) Número de personas intermediadas en cada usuaria y número de las empresas usuarias a las que prestan los servicios;*
- c) Determinación de las modalidades de contratos de trabajo pactados para la intermediación, con el número de trabajadores; y,*
- d) Número de trabajadores que terminaron su relación laboral²⁸⁰.”*

A pesar de ello, el MTE no cuenta con información periódica respecto al número de trabajadores intermediados y tercerizados, debido a la falta de exigencia de presentación de dichas estadísticas²⁸¹ a las empresas registradas. Sin embargo, la Unidad de Salario Mínimo de la mencionada cartera de Estado, lleva el registro de las empresas que declaran utilidades, pudiendo recabar algunos datos para el 2006 de esta fuente, como se aprecia en el cuadro 5.1.

²⁷⁹ Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, Art. 11, Inciso 3.

²⁸⁰ Reglamento de Aplicación de la "Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se regula la actividad de la Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios", Art. 6.

²⁸¹ A mediados del año 2007 el MTE exigió a las empresas remitir información sobre número de trabajadores, modalidades contractuales, número de usuarias, teniendo una respuesta positiva de 35 empresas, de las cuales se adjunta la información en el Anexo 5.2, pero que no es posible inferir

CUADRO 5.1

EMPRESAS QUE ACREDITARON PAGO DE UTILIDADES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2006

PROVINCIA	INTERMEDIACION LABORAL			TERCERIZACION DE SERVICIOS		
	No EMPRESAS	TRABAJADORES	UTILIDADES (\$)	No EMPRESAS	TRABAJADORES	UTILIDADES (\$)
PICHINCHA	71	36,985	255,791	103	23,315	7,221,715
AZUAY	30	12,453	28,626	16	1,546	85,292
CARCHI	1	44		5	139	302
CHIMBORAZO	15	346	20,176	10	236	26,174
EL ORO	3	67	63,553	24	2,229	11,086
ESMERALDAS	1	94	2,325	14	1,606	21,747
IMBABURA	1	8	128	5	116	20,655
COTOPAXI	9	604	74,857	4	104	14,028
LOJA	1	6	105,489	28	2,283	53,379
MANABI	8	3,120	68,729	5	214	4,161
TUNGURAHUA	4	167	1,678	116	13,482	463,189
GUAYAS	99	33,654	312,600	1	227	213
ORELLANA	2	738	728	1	1	458
LOS RIOS	1	23	7,696	1	2	7
SUCUMBIOS	5	93	250	3	13	6
	251	88,402	942,626	336	45,513	7,922,412

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.

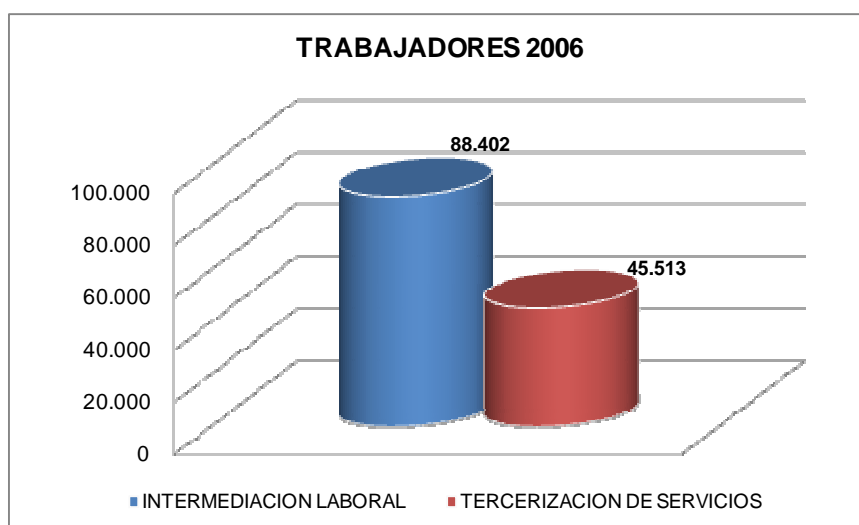
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

En el año 2007, 251 empresas de intermediación laboral y 336 de tercerización de servicios complementarios declararon el pago de utilidades correspondientes al año 2006 a un total de 88.402 y 45.513 trabajadores respectivamente. Esta información, si bien es la más confiable, no es completa, puesto que, el número de empresas dedicadas a éste tipo de actividades históricamente a superado las 1.000, y solamente 587 han revelado estas cifras.

De esta manera, acorde a la información proporcionada por el MTE, se puede afirmar que la intermediación laboral acoge al 66% del total de trabajadores contratados bajo las modalidades en estudio – para el año 2006²⁸² –, como se muestra en el gráfico 5.6., evidenciando así la relevancia de la modalidad contractual referida frente a la tercerización de servicios complementarios, por su mayor impacto respecto a los trabajadores incorporados al mercado laboral.

²⁸² El MTE aún no posee información acerca del número de trabajadores para el año 2007, debido a que el plazo para declarar utilidades vence en junio de 2008.

GRAFICO 5.6




Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Por otra parte, FEDEHUMANA, posee cifras referentes a número de trabajadores, calculadas en base a promedios de personal contratado multiplicado por las empresas existentes, distinguiéndolas en dos periodos: antes y después de junio de 2006 – fecha en la que entró en vigencia la Ley reformativa al CT –, además separa la información en sector público (Cuadro 5.2) y sector privado (Cuadro 5.3).

CUADRO 5.2:

SECTOR PRIVADO

					
ASECORH					
ANESEP					
ASEAUSTRO					
ANTES 23 JUNIO 2006					
SECTOR PRIVADO CIFRAS		INDIV.	OBSERVACIONES	SUB TOTAL	TOTAL
PERSONAL INTERMEDIADO					
EMPRESAS PROFESIONALES AFILIADAS	1450	PROMEDIO	69600		
EMPRESAS PROFESIONALES NO AFILIADAS	600	PROMEDIO	87000		
EMPRESAS INDEPENDIENTES	400	PROMEDIO	166000	322600	
EMPRESAS VINCULADAS	28	PROMEDIO	11200		
EMPRESAS FANTASMAS/PIRATAS	120	PROMEDIO	72000	83200	
UNIDADES SUB CONTRATO AGRICOLA	30	PROMEDIO	9000		
UNIDADES SUB CONTRATO CONSTRUCCION	35	PROMEDIO	12950	21950	
EMPLEADOS DIRECTOS AFILIADAS	35	EN CADA EMPRESA	1680		
EMPLEADOS DIRECTOS NO AFILIADAS	15	EN CADA EMPRESA	2175		

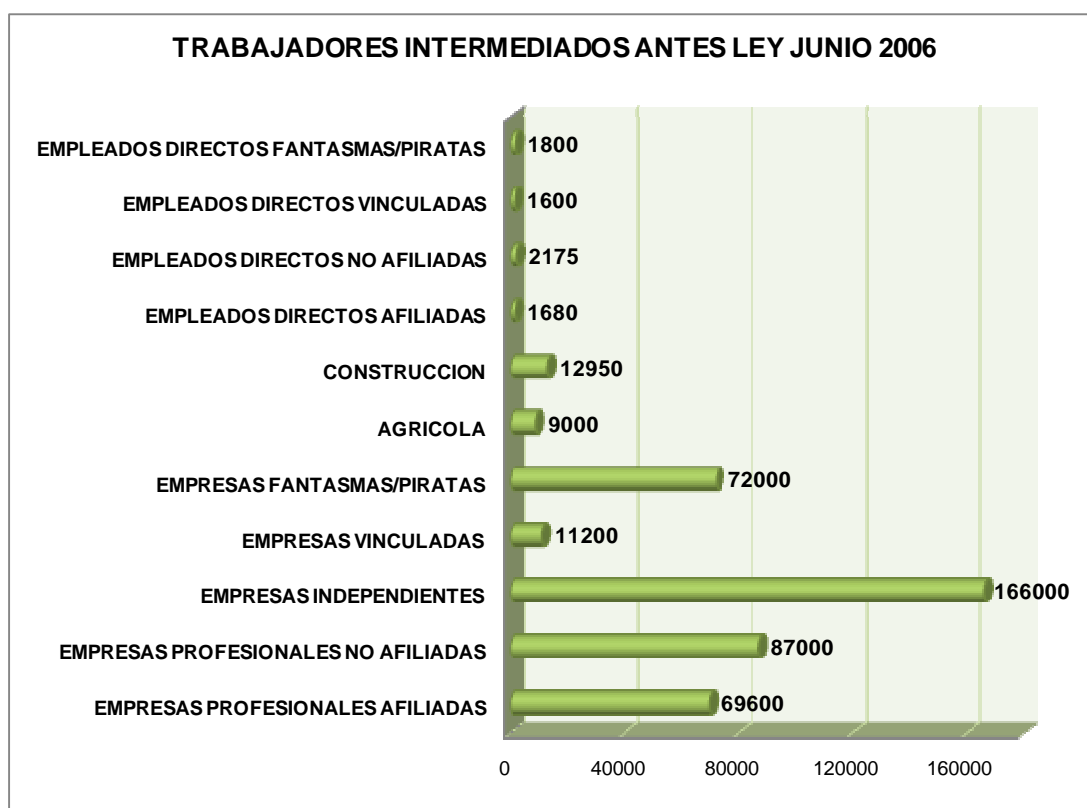
EMPLEADOS DIRECTOS VINCULADAS	4	EN CADA EMPRESA	1600	
EMPLEADOS DIRECTOS FANTASMAS/PIRATAS	3	EN CADA EMPRESA	1800	7255
				43500 5
ASECORH				
ANESEP				
ASEAUSTRO				
DESPUES DE JUNIO DE 2006				
CIFRAS	INDIV.	OBSERVACIONES	SUB TOTAL	TOTAL
PERSONAL INTERMEDIADO				
PERSONAL INTERMEDIADO AFILIADAS	1420	PROMEDIO	156200	
PERSONAL INTERMEDIADO NO AFILIADAS	500	PROMEDIO	177000	333200
PERSONAL AGRICOLA SUB CONTRATOS	0	PROMEDIO	0	
PERSONAL CONSTRUCCION	0	PROMEDIO	0	0
DE EMPLEADOS DIRECTOS AFILIADAS	24	EN CADA EMPRESA	2640	
EMPLEADOS DIRECTOS NO AFILIADAS	15	EN CADA EMPRESA	5310	
PERSONA NATURALES INTERMEDIADORAS	2	INDIVIDUAL	228	8178
EMPRESAS TERCERIZADORAS	170	EN CADA EMPRESA	91630	91630
				43300 8

Fuente: Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios (FEDEHUMANA). Información proporcionada a Diciembre de 2007.

Es así que, en el sector privado, antes de junio de 2006 se calcula la existencia de 435.000 personas intermediadas, cifra que incluye trabajadores de: empresas afiliadas y no afiliadas a FEDEHUMANA; agrícolas y de construcción; personas naturales dedicadas a la intermediación de personal; empresas fantasmas, vinculadas e independientes; así como a los empleados directos de cada una de las compañías que se dedican a estas actividades

Como se observa en el gráfico 5.7, la mayor parte de trabajadores intermediados se concentra en empresas independientes (38.16%), siendo importante resaltar el número de personas contratadas por empresas fantasmas y vinculadas – 72.000 y 11.200 respectivamente –, mismo que corresponde al 19% de los 435.000 obreros, debido a que son las personas que laboran dentro de este grupo las propensas a ser explotadas, es decir, son las personas contratadas por compañías fantasmas y vinculadas, las que laboran en condiciones precarias.

GRAFICO 5.7



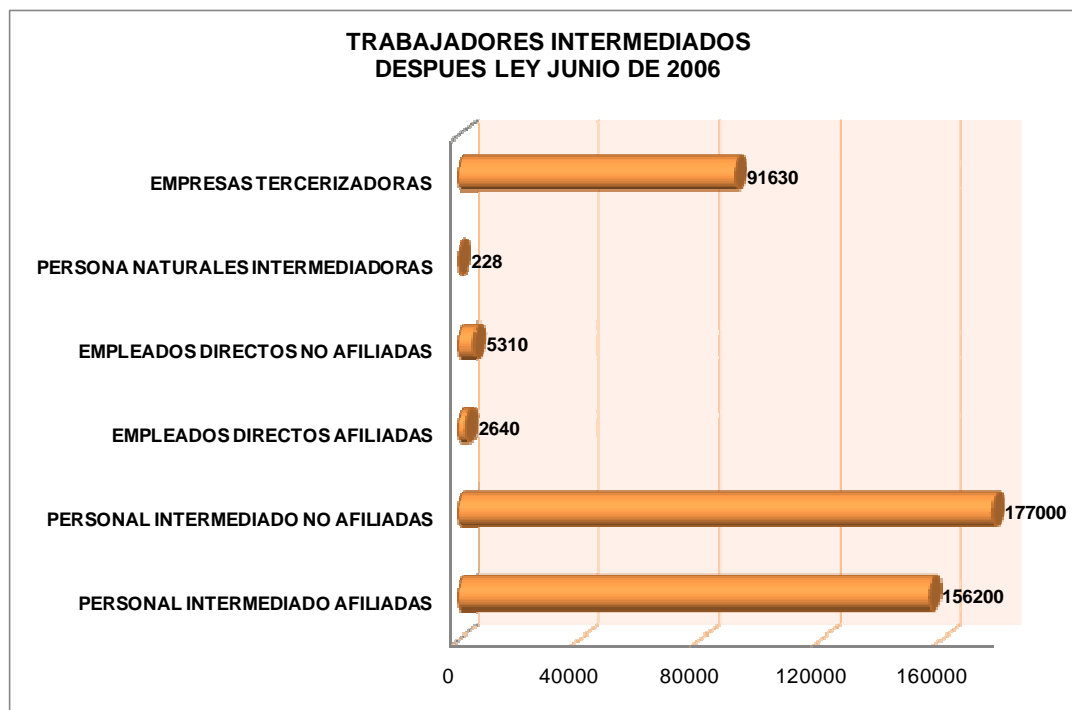
Fuente: Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios (FEDEHUMANA). Información proporcionada a Diciembre de 2007.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

Posterior a la expedición de la Ley Reformatoria al CT, las cifras presentan claras diferencias (Ver gráfico 5.8): ya no se registran trabajadores de empresas fantasmas, vinculadas ni independientes y se distingue entre obreros de empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios; del mismo modo el mayor número de personal intermediado se registra en empresas no afiliadas a la Federación de Empresas de Intermediación Laboral (177.000 personas) seguido de cerca por el personal de las afiliadas (156.200 personas).

Según esta información, los empleados intermediados representan el 76.95% del total, mientras que los tercerizados representan el 21.16%, es decir, existen más personas intermediadas que tercerizadas, lo que da cuenta de la importancia de la intermediación laboral dentro del mercado laboral que opta

por estos mecanismos de contratación, corroborando de esta manera los resultados obtenidos al analizar los datos proporcionados por el MTE.

GRAFICO 5.8



Fuente: Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios (FEDEHUMANA). Información proporcionada a Diciembre de 2007.

Elaboración: Andrea Bonilla B y Cristina Salgado C.

Posterior a la vigencia de la Ley Reformatoria al CT, el sector público presenta una disminución en cuanto al número de personal contratado a través de intermediarios, de 84.759 a 61.980 trabajadores, como se puede observar en el cuadro 5.3; fenómeno que se presenta principalmente por la incorporación de empleados tercerizados, que prestaban sus servicios de limpieza y mantenimiento en el Servicio de Rentas Internas (SRI) y Andinatel, a las nóminas de personal directo. Este proceso de incorporación se efectuó debido a la clausura, por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo, de algunas empresas tercerizadoras que prestaban sus servicios a éstas entidades estatales.


“...desde el primero de abril, Carlos Marx Carrasco, Director del SRI, dispuso la terminación del contrato con la empresa tercerizadora y la inclusión del total de colaboradores bajo la modalidad de contrato

administrativo... la intención de incluirlos, según su vicepresidente jurídico, José Serrano, nació luego de que el Ministerio de Trabajo clausuró a la empresa Bestpeople, que aportaba con 240 trabajadores del total de empleados tercerizados²⁸³”.


El acontecimiento anterior corrobora el impacto de la Ley Reformatoria al CT, en cuanto a los beneficios de los trabajadores y la formalización de las empresas dedicadas a éstas actividades.

CUADRO 5.3:

SECTOR PÚBLICO

ASECORH					
ANESEP					
ASEAUSTRO					
ANTES 23 JUNIO 2006		TOTAL PERSONAL	OBSERVACIONES	PERSONAL INTERMEDIADO	TOTAL
FUENTE: SENRES					
PERSONAL DEL ESTADO INTERMEDIADO					
SECTOR LEGISLATIVO	1683			421	
SECTOR JURISDICCIONAL	4914			737	
SECTOR ADMINISTRATIVO	547			126	
SECTOR MEDIO AMBIENTE	650			117	
SECTOR ASUNTOS INTERNOS	43901			14048	
SECTOR DEFENSA NACIONAL	66517			5321	
SECTOR ASUNTOS DEL EXTERIOR	687			82	
SECTOR FINANZAS	919			138	
SECTOR EDUCACION	132372			3971	
SECTOR BIENESTAR SOCIAL	1072			161	
SECTOR TRABAJO	682			0	
SECTOR SALUD	33671			4041	
SECTOR AGROPECUARIO	3821			306	
SECTOR RECURSOS NATURALES	520			260	
SECTOR INDUSTRIA Y COMERCIO	449			54	
SECTOR TURISMO	161			48	
SECTOR COMUNICACIONES	5806			2613	
SECTOR DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	817			33	
SECTOR ORGANISMOS DEL ESTADO	697			42	
NO REPORTARON AL CIERRE (29)	N/D	APROX 25000		8750	
22 MUNICIPIOS PRINCIPALES	73524			25733	
22 CONSEJOS PROVINCIALES	55748			15609	
MUNICIPIOS SECUNDARIOS	14320			2148	
TOTALES	468478				84759

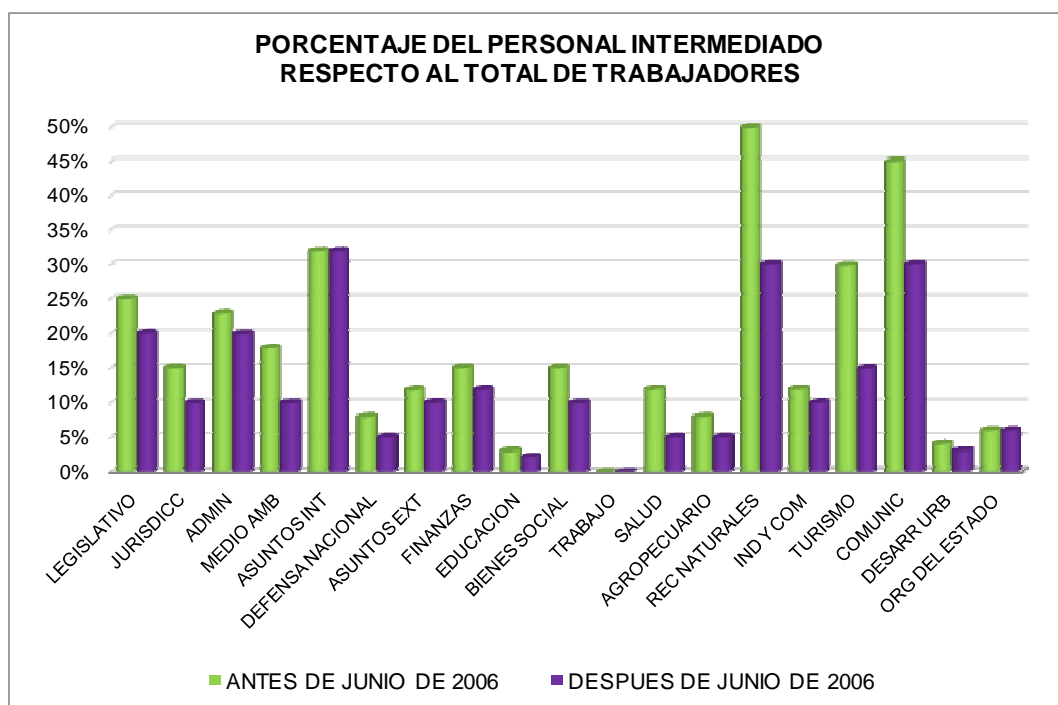
²⁸³ Diario el Comercio, “Las Tercerizadoras pierden su espacio en las Entidades Públicas”, Redacción Negocios, Abril 5, 2007.

ASECORH				
ANESEP				
ASEAUSTRO				
DESPUES DE JUNIO DE 2006				
FUENTE: SENRES	TOTAL PERSONAL	OBSERVACIONES	PERSONAL INTERMEDIADO	TOTAL
PERSONAL DEL ESTADO INTERMEDIADO				
SECTOR LEGISLATIVO	1683		337	
SECTOR JURISDICCIONAL	4914		491	
SECTOR ADMINISTRATIVO	547		109	
SECTOR MEDIO AMBIENTE	650		65	
SECTOR ASUNTOS INTERNOS	43901		14048	
SECTOR DEFENSA NACIONAL	66517		3326	
SECTOR ASUNTOS DEL EXTERIOR	687		69	
SECTOR FINANZAS	919		110	
SECTOR EDUCACION	132372		2912	
SECTOR BIENESTAR SOCIAL	1072		107	
SECTOR TRABAJO	682		0	
SECTOR SALUD	33671		1684	
SECTOR AGROPECUARIO	3821		191	
SECTOR RECURSOS NATURALES	520		156	
SECTOR INDUSTRIA Y COMERCIO	449		45	
SECTOR TURISMO	161		24	
SECTOR COMUNICACIONES	5806		1742	
SECTOR DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	817		25	
SECTOR ORGANISMOS DEL ESTADO	697		42	
NO REPORTARON AL CIERRE (29)	N/D	APROX 25000	6250	
22 MUNICIPIOS PRINCIPALES	73524		18381	
22 CONSEJOS PROVINCIALES	55748		11150	
MUNICIPIOS SECUNDARIOS	7160		716	
TOTALES	461318			61980

Fuente: Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios (FEDEHUMANA). Información proporcionada a Diciembre de 2007.

Anterior a Junio de 2006, el 18.09% del total de trabajadores estatales se encontraba contratado bajo la figura de intermediación laboral o tercerización de servicios; para Diciembre de 2007, este porcentaje descendió a un 13.44% – por las razones explicadas anteriormente –. El gráfico 5.9 muestra el porcentaje de personal intermediado respecto del total de trabajadores públicos, divididos por sectores; el sector que emplea un mayor porcentaje de intermediados es el de Recursos Naturales, mientras que el menor porcentaje corresponde al Sector Educación. La decisión de intermediar o tercerizar trabajadores se da acorde a la importancia de los mismos en el proceso productivo; en el caso del Estado, ésta decisión se toma en base a los Sectores considerados como estratégicos.

GRAFICO 5.9



Fuente: Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios (FEDEHUMANA). Información proporcionada a Diciembre de 2007.
Elaboración: Andrea Bonilla y Cristina Salgado

De esta forma se ha evidenciado que el Ministerio de Trabajo y Empleo, no dispone de los medios estadísticos que le permitan tener un control óptimo de la actividad intermediadora y tercerizadora; y que asociaciones como FEDEHUMANA realizan cálculos aproximados de cifras, mismas que no son necesariamente oficiales.

En este contexto, a continuación se realizará un análisis del perfil de los empleados tercerizados del sector urbano,²⁸⁴ durante el año 2007, tomando como fuente oficial al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y su encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo.

El año 2007 finaliza con una PEA urbana de 4'293.138 habitantes, de los cuales 4'032.738 son ocupados y 260.400 son desocupados, sin embargo

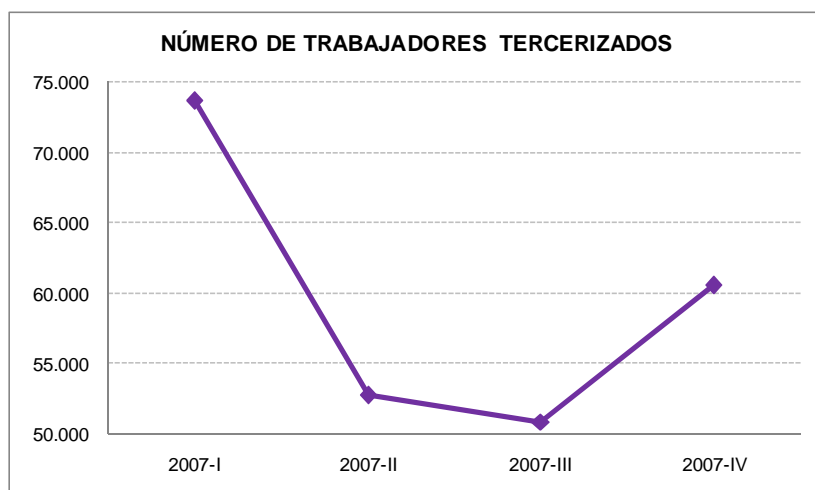
²⁸⁴ Como se detalla en el Capítulo Cuatro del presente, la encuesta de empleo, subempleo y desempleo del INEC, incluye una pregunta que permite conocer si el entrevistado es tercerizado, sin embargo no distingue entre intermediación y tercerización, por lo que el análisis se realizará considerando que ambos (intermediados y tercerizados) están fusionados en los resultados obtenidos de la encuesta.

solamente 1'830.651, son ocupados plenos y 2'156.361 están subempleados, es decir, un 50.23% de personas económicamente activas se encuentran en condiciones de subempleo, siendo éstas las más propensas a ser explotadas por sus empleadores.

Como se expuso en el capítulo cuarto de la presente investigación, el número de trabajadores tercerizados presentó una tendencia creciente durante el periodo 2004 – 2006; sin embargo, este comportamiento sufre un cambio drástico durante el 2007. (Ver gráfico 5.10). Es así que, durante el primer trimestre del año en mención, se contabilizan 73.690 empleados contratados bajo las modalidades en estudio, mientras que para diciembre del mismo año la cifra baja a 60.593. El punto más bajo de la serie corresponde al tercer trimestre del año, en el que se registran 50.921 empleados tercerizados.

El 2007 fue un año polémico en torno a la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios – como se abordará a profundidad más adelante – debido al ofrecimiento por parte del primer mandatario de eliminar estas formas de contratación, hecho que explica el cambio en el comportamiento de las series presentadas.

GRAFICO 5.10

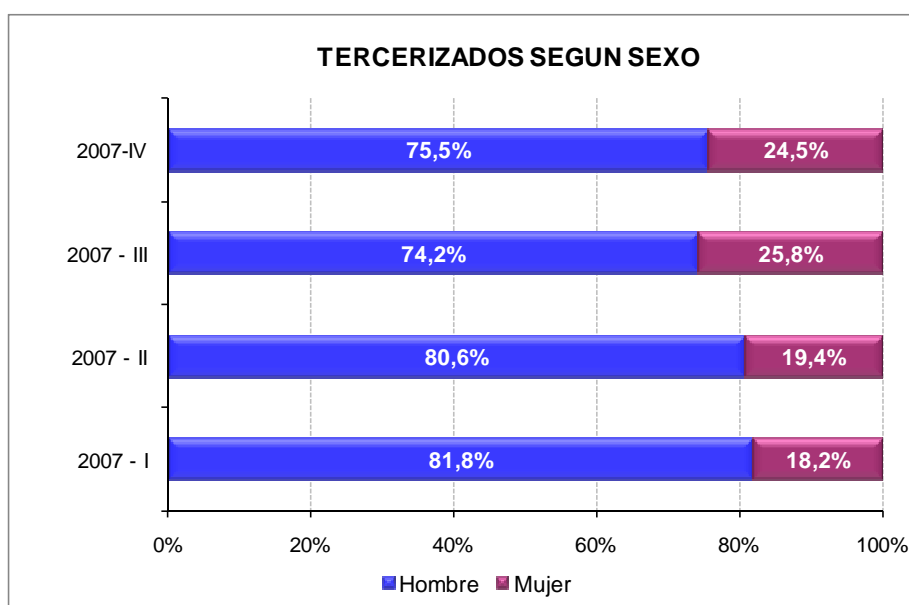


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Los hombres continúan siendo el grupo mayoritario dentro de los trabajadores tercerizados durante el año 2007, como se muestra en el gráfico 5.11; sin

embargo, cabe mencionar que a partir del segundo trimestre del año la participación femenina dentro de este grupo aumenta, en detrimento de la masculina, fenómeno que se presenta a pesar de la reducción drástica observada en el número de tercerizados durante este periodo, lo cual pone en evidencia que las personas que dejaron su condición de tercerizados fueron principalmente hombres.

GRAFICO 5.11

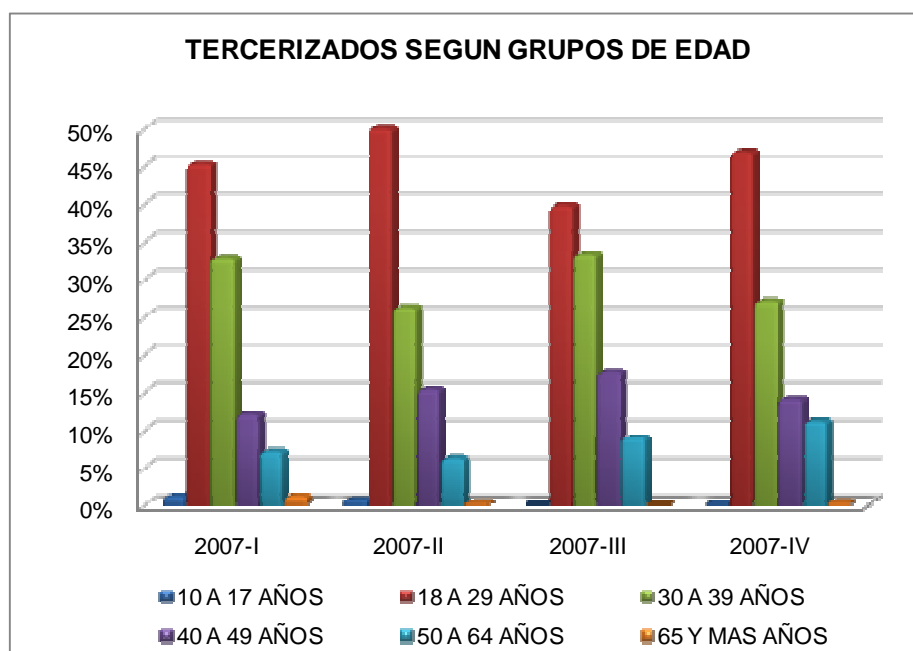


Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

La tendencia presentada en el periodo 2004-2006, en cuanto a tercerizados según grupos de edad, continúa durante el año 2007, es así que, el grupo poblacional predominante es el de 18 a 29 años, manteniendo su participación entre el 40% y 50%, seguido por el grupo de 30 a 39 años, que en promedio representa el 29%, como se puede observar en el gráfico 5.12. Cabe señalar que, menos del 1,5% de tercerizados son menores de edad – pertenecen al grupo de 10 a 17 años – lo que descarta la explotación infantil como problema relevante de estas formas de contratación.

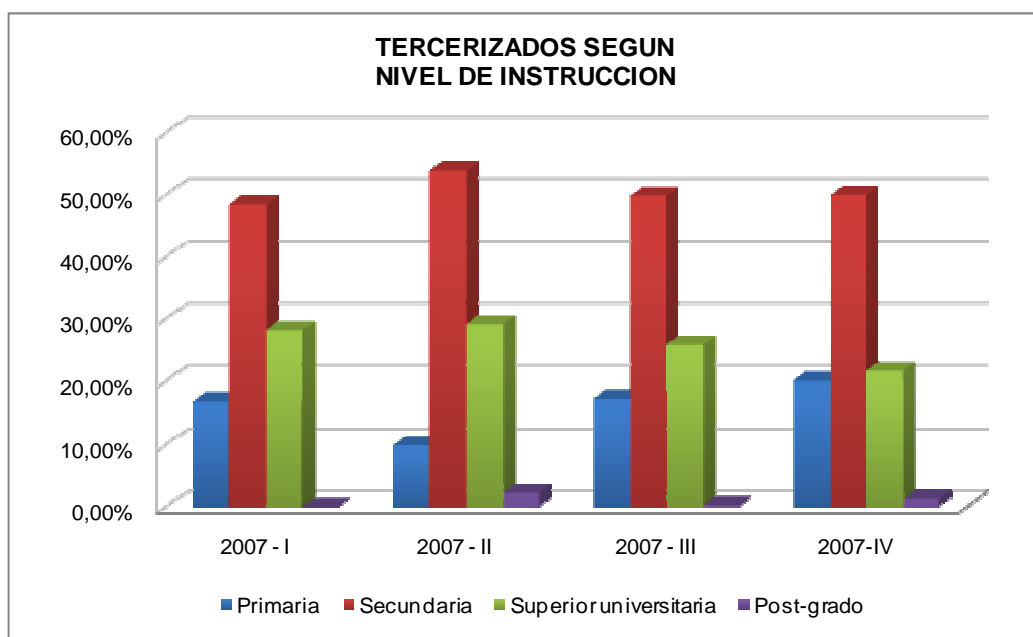
GRAFICO 5.12



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

El grupo de personas con instrucción secundaria es el predominante dentro de los tercerizados durante el transcurso del año 2007, presentando, en promedio, un porcentaje de participación del 49%, como se aprecia en el gráfico 5.13; por otra parte la población con formación superior universitaria muestra una fluctuación que oscila entre el 20% y 30%. Esta realidad demuestra que no sólo los individuos con niveles de instrucción menor son tercerizados, sino que un porcentaje considerable de profesionales con títulos de tercer nivel se han acogido a estas modalidades de contratación, inclusive existe un mínimo porcentaje de trabajadores tercerizados con instrucción de cuarto nivel, lo que da cuenta de la importancia de la intermediación laboral y tercerización de servicios en el mercado laboral.

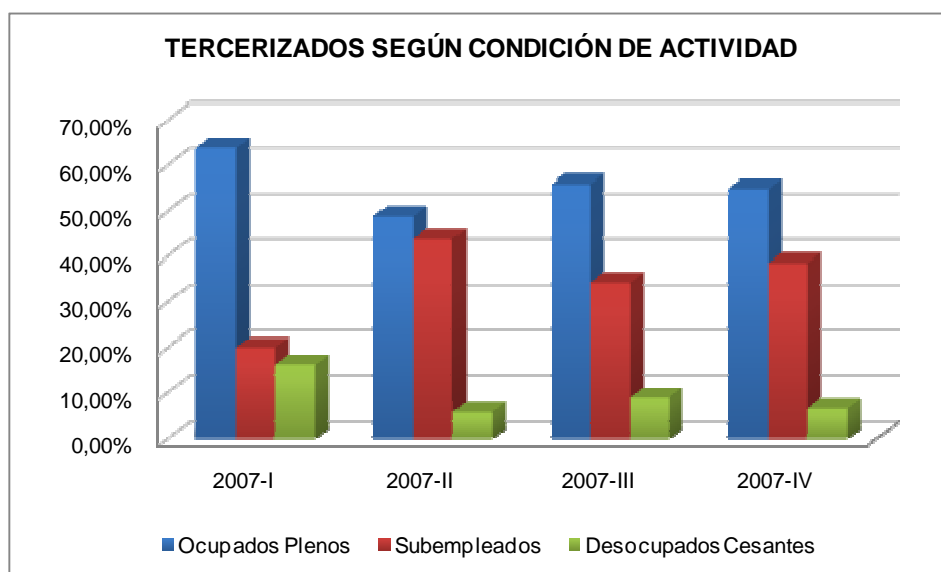
GRAFICO 5.13



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.
Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

Durante el 2007 los tercerizados que se encuentran en condiciones de ocupación plena continúan siendo el grupo mayoritario – en relación con el periodo analizado en el capítulo cuatro –, sin embargo, el porcentaje de subempleados presenta un crecimiento considerable, principalmente en el segundo trimestre del año, en el que aumenta del 23.5% al 43.81%; éste fenómeno evidencia la inestabilidad de la que fueron objeto los trabajadores contratados bajo estas modalidades provocada por el anuncio presidencial de abolir la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, anuncio que inclusive causó despidos masivos como el caso de empresas Pinto, mismo que será abordado a profundidad más adelante.

GRAFICO 5.14



Fuente: INEC. Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

5.3.3. EMPRESAS USUARIAS

Como se precisó en el capítulo tres, la usuaria es la persona natural o jurídica a favor de quien el trabajador intermediado o tercerizado presta sus servicios, por lo tanto, cualquier empresa puede hacer uso de las prestaciones de las intermediarias laborales o de las tercerizadoras de servicios complementarios acorde a la Ley.

Una misma empresa intermediaria o tercerizadora puede servir a varias usuarias y una misma usuaria puede contratar con varias intermediarias o tercerizadoras, dicha realidad convierte a la tarea de precisar el número existente de firmas usuarias en ardua, razón por la que esta cifra no se precisa en ninguna fuente. Sin embargo, lo que sí se conoce es que el mayor usuario de estas modalidades de contratación ha sido el Estado:

“Más del 60 por ciento de los trabajadores tercerizados del país labora en las entidades y empresas estatales, según la Central Ecuatoriana de

Organizaciones Sindicales Libres (Ceosl). Esto convierte al Estado en el principal demandante de las empresas de tercerización²⁸⁵.”

El puesto del más grande “tercerizador” es ocupado “con un amplio margen, por el estado ecuatoriano a través de sus entidades que conforman el sector público así como las empresas integradas con capital estatal o entidades que pertenecen a ese sector, además de numerosos entes seccionales así como empresas de propiedad de estos organismos autónomos... Eso se debe a que, como cada gobierno a su turno ha buscado la manera de colocar a su gente en algún cargo público, han recurrido a esta figura para, en forma disimulada, favorecer a sus partidarios o relacionados²⁸⁶.”

Esto se debe a que la Ley Reformatoria al CT que rige estas formas contractuales, no impone ningún límite al Estado para contratar a través de éstos mecanismos, mientras que el sector privado tiene como tope máximo un 50% de personal contratado bajo estas modalidades.

*“El porcentaje señalado no se aplicará en el caso de iniciación de un primer período de actividades en usuarias nuevas...; y, **tampoco se aplicará en el caso de instituciones del Estado**, actividades agrícolas y actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas anuales de materia prima y la actividad de la construcción²⁸⁷.”*

Este hecho, a decir de Manuel Terán, editorialista de Diario El Comercio, consiste en una “odiosa discriminación”:

“En los hechos se consagró en la Ley una odiosa discriminación. Obviamente esto se debía a que, en el evento que se limitase el uso de esta figura en el sector público la consecuencia sería que miles de

²⁸⁵ Diario El Comercio, “Las Tercerizadoras pierden su espacio en las Entidades Públicas”, Redacción Negocios, Abril 5, 2007.

²⁸⁶ Diario El Comercio, “El Mayor Tercerizador”, Por Manuel Terán, Diciembre 20, 2006.

²⁸⁷ Art. 8, Inciso 3 de la Ley Reformatoria al CT que regula la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios.

trabajadores pasarían a engrosar las filas de los servidores públicos o de los trabajadores de empresas estatales con el consecuente incremento del gasto salarial ya que, en forma inmediata, pasarían a recibir las prebendas que existen en ciertos organismos o empresas a través de reglamentaciones o de onerosos contratos colectivos suscritos en forma irresponsable²⁸⁸.”

Sin embargo, las cifras muestran que el porcentaje de trabajadores públicos contratados bajo las figuras de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, no supera los límites legales. Es así que, Petroecuador contrata casi el 50% del total de sus empleados mediante éstas formas contractuales, como se aprecia en el cuadro 5.4.

CUADRO 5.4

INTERMEDIACION LABORAL Y TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN EL SECTOR PUBLICO	
EJEMPLO: Sistema Petroecuador (Petroecuador, Petroproducción, Petroindustrial, Petrocomercial, SOTE)	
TRABAJADORES SEGÚN RELACION LABORAL (Datos a Junio de 2007)	
Trabajadores directos	4201
Trabajadores tercerizados e intermediados	4933
TOTAL	9134
TRABAJADORES SEGÚN RELACION LABORAL (Datos a Enero de 2008)	
Trabajadores directos	4122
Trabajadores tercerizados e intermediados	4000
TOTAL	8122

Fuente: Petroecuador

²⁸⁸ Diario El Comercio, “El Mayor Tercerizador”, Por Manuel Terán, Diciembre 20, 2006.

El Sector Eléctrico ecuatoriano es otra clara muestra de lo mencionado. La CATEG, tiene 616 trabajadores intermediados contra 849 directos, es decir, tiene el 42% de sus empleados contratados bajo ésta modalidad.

CUADRO 5.5

RELACION LABORAL EN EL SECTOR ELECTRICO EJEMPLO: CATEG Datos a Enero de 2008		
	NUMERO	VALOR ROL MENSUAL
Trabajadores directos y ejecutivos	849	\$ 1,275,952
Trabajadores intermediados	616	\$ 416,848
Jubilados Patronales	510	\$ 105,549
TOTAL	1975	\$ 1,798,349

Fuente: CATEG

5.4 ANÁLISIS COYUNTURAL DE LA INTERMEDIACIÓN Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN EL ECUADOR

La flexibilización laboral ha sido un tema por demás controversial y polémico en los últimos años, llegando incluso a movilizar a grupos sociales a favor y en contra de la misma.

La preocupación primordial se centra en eliminar cualquier forma de precarización del trabajo, y para el efecto, una diversidad de ideas se han hecho presentes, siendo la más sobresaliente la supresión del trabajo por horas, tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, idea que se originó en la campaña electoral del actual Primer Mandatario, Rafael Correa Delgado, quien en sus discursos de campaña expresó su oposición hacia estas formas de contratación comprometiéndose a abolirlas.

“...el neoliberalismo redujo el trabajo humano a un simple instrumento más que hay que utilizar o desechar en función de las necesidades de

acumulación del capital. Con este fin se generalizaron en América Latina formas de explotación laboral bastante bien disfrazadas con eufemismos como “flexibilización laboral”, “tercerización”, “contratos por horas”, etc”... En todo caso, en Noviembre 26 del 2006, se firmó también la partida de defunción de la explotación laboral en el Ecuador, y sobretodo de esa farsa llamada “tercerización”.²⁸⁹

Con el ascenso al poder del Econ. Rafael Correa, el 15 de enero de 2007, una serie de cambios comenzaron a tomar forma en el país, siendo el más sobresaliente la convocatoria a referéndum aprobatorio de una Asamblea Constituyente, que reformaría la Carta Magna de 1998, es así que, el domingo 15 de abril del mismo año, el SÍ se impuso con un 81.72%, correspondientes a 5.354.595²⁹⁰ votos de apoyo de los ecuatorianos, ratificando su creación y otorgándole “Plenos Poderes”.

Acto seguido se dio inicio a los preparativos para que el Tribunal Supremo Electoral llame a elecciones de 130 asambleístas: 24 nacionales, 100 provinciales y 6 del exterior, quienes representarían la “soberanía popular radicada en el pueblo ecuatoriano²⁹¹”. El proceso electoral se llevó a cabo el 30 de septiembre y el resultado reflejado en las urnas fue una mayoría del bloque oficialista – Movimiento Acuerdo País – quienes obtuvieron 96 escaños. El candidato más votado fue el Econ. Alberto Acosta, quien ostenta el cargo de Presidente de la Asamblea.

Consecuentemente, el viernes 30 de noviembre se realizó la ceremonia de inauguración y posesión de los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente, en Ciudad Alfaro – Montecristi –, durante la cual se aprobó el Mandato Constituyente N° 1, mismo que, entre otras disposiciones, cesó de sus funciones al Congreso Nacional.

²⁸⁹ Discurso Presidencial de Posesión, Economista Rafael Correa Delgado, enero 15 de 2007

²⁹⁰ Fuente: Tribunal Supremo Electoral

²⁹¹ Art. 1, Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente, diciembre 11 de 2007

“Art. 7.- De la Función Legislativa.- La Asamblea Constituyente asume las atribuciones y deberes de la Función Legislativa. En consecuencia, declara en receso a los diputados y diputadas principales y suplentes elegidos el 15 de Octubre del 2006. Este receso se inicia el día 29 de Noviembre del 2007, hasta cuando se realice la proclamación oficial de los resultados del referéndum aprobatorio.”²⁹²

Los 130 asambleístas se dividieron en 10 mesas de 13 miembros, siendo la N° 6 la de Trabajo, Producción e Inclusión Social, que posteriormente elaboraría un Mandato destinado a cumplir la promesa de abolición profesada por Correa.

La iniciativa de la eliminación de la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios estaba presente en el pleno, sin embargo, no se tomaron acciones concretas durante el 2007 y es con el inicio del nuevo año que la misma tomó fuerza. De esta manera, el Ministro de Trabajo Antonio Gagliardo, presentó a la Asamblea su propuesta de eliminación de estas formas de contratación; sumándose las de los Asambleístas: Diego Borja – Movimiento Poder Ciudadano –, Manuel Mendoza – Partido Sociedad Patriótica –, Irina Cabezas – Movimiento Acuerdo País – y de los miembros del Movimiento Popular Democrático – Jorge Escala, Lenin Hurtado y Abel Ávila –

Bajo la denominación de Propuesta de “Normas Fundamentales para la Sección del Trabajo de la Nueva Constitución Política de la República”, el Ministro de Trabajo y Empleo, Antonio Gagliardo, presentó ante la Mesa 6 de la Asamblea Nacional Constituyente, un documento con sus aportes, en enero del 2008. Entre sus contribuciones principales se encuentran:

- La prohibición de la intermediación laboral y cualquier forma de tercerización de servicios, estableciendo que la relación jurídica – laboral será directa y bilateral, a excepción de la contratación de personal para servicios complementarios de vigilancia, seguridad, alimentación,

²⁹² Mandato Constituyente N° 1, Asamblea Constituyente

mensajería, mantenimiento y limpieza, que se efectuarán bajo la modalidad de intermediación laboral.

- La admisión de la contratación civil de “servicios técnicos especializados” ajenos a las actividades propias de la empresa, solamente para el caso de la industria hidrocarburífera.
- El establecimiento de la jornada parcial permanente en reemplazo de la contratación laboral por horas, misma que se prohíbe.
- La incorporación de los trabajadores intermediados como trabajadores de planta, tanto para trabajadores públicos como privados, incorporándolos a los beneficios de la contratación colectiva de manera inmediata durante el primer año de relación laboral directa en el caso de los servidores públicos.

En Febrero del 2008, el Asambleísta Manuel Mendoza, puso a consideración del pleno una propuesta de Mandato Constituyente con tres artículos y una disposición final, misma que en esencia elimina la tercerización e intermediación laboral y obliga al patrono a contratar directamente a los trabajadores.

En el mismo mes, Diego Borja presenta su proyecto de mandato que recoge consideraciones como:

- Prohibir la intermediación laboral y cualquier forma de tercerización
- Derogar la Ley Reformatoria al Código de Trabajo de junio del 2006
- Prohíbe la subcontratación informal y precaria por parte de personas naturales
- Establece que las labores que se venían llevando a cabo a modo de tercerización, pasarán a ofrecerse mediante Agencias de Empleo
- Establece la posibilidad de que las empresas de intermediación y tercerización puedan cambiar su objeto social a cualquier otra actividad económica

- Crea una línea de crédito preferencial que fomente la reconversión productiva de estas empresas por parte de la Corporación Financiera Nacional
- Establece que los contratos de intermediación laboral suscritos antes de la fecha de emisión del Mandato terminarán a su vencimiento.

Posteriormente, en marzo del 2008, se conoce la propuesta del Movimiento Popular Democrático, misma que, al igual que las anteriores, prohíbe la tercerización, intermediación laboral y el trabajo por horas; además establece que los trabajadores contratados bajo estas modalidades pasarán a ser parte de la nómina de la empresa usuaria para la cual prestan sus servicios; y de ser empleados públicos, el Ministerio de Economía incluirá en el Presupuesto General del Estado los valores requeridos para su incorporación.

Una última propuesta fue la presentada por Irina Cabezas, Vicepresidenta de la Mesa 6, que entre sus lineamientos generales contiene:

- Eliminación y prohibición de la Intermediación laboral y cualquier forma de tercerización de servicios.
- Eliminación y prohibición de la contratación por horas estableciendo en su remplazo el sistema de contratación mediante jornada parcial permanente
- Permite la contratación de personal con empresas de servicios complementarios solamente para cinco actividades: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento y limpieza, estableciendo que el trabajador tendrá derecho a las utilidades de la empresa usuaria de la misma manera que se estipula en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo del 2006 para los trabajadores intermediados.
- Otorga beneficios a los trabajadores contratados por la empresa de servicios complementarios como una remuneración superior a la mínima unificada y la entrega al trabajador del valor total de la misma.

- Impone multas de hasta 20 remuneraciones básicas unificadas por las violaciones de las normas del Código de Trabajo
- Establece una excepción para el caso de la Industria Hidrocarburífera, permitiendo la contratación civil de servicios técnicos especializados ajenos a dicha rama industrial, los que no se considerarán como intermediación.
- Da por concluidos sin derecho a indemnización ni reclamo a todos los contratos de intermediación laboral vigentes
- Deroga la Ley Reformatoria al Código de Trabajo del 2006 y obliga a las empresas usuarias a asumir de manera directa a los trabajadores contratados bajo el régimen de intermediación.
- En el caso de empleados públicos, los obreros incorporados se acogerán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de contratación directa.
- Dispone que los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras, continuarán laborando en las mismas bajo la nueva modalidad de “empresas de servicios complementarios”, las que serán reguladas mediante la Ley y hasta su expedición, se aplicará la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se regula la Actividad de Intermediación Laboral en lo que no se oponga a las normas del Mandato.

En este contexto, se puede observar que el proyecto de Mandato de la asambleísta Cabezas, es el más completo, debido a que aborda aspectos que no fueron considerados por las anteriores propuestas, siendo interesante resaltar que incluye varios artículos de la Ley Reformatoria para regular una actividad que en esencia es tercerización de servicios complementarios, limitándola a cinco actividades puntuales – un debate sobre la propuesta de mandato se realizó en el programa “Cero Tolerancia” (Ver Anexo 5.4 – recuadro 5.1) –

A pesar de la diversidad, los proponentes coinciden en que la empresa usuaria debe asumir a los trabajadores intermediados como propios. Solamente el

proyecto de Diego Borja respeta el tiempo de duración de los contratos vigentes – previa aprobación del Mandato – hasta su vencimiento y presenta una propuesta novedosa al incluir opciones para las empresas tercerizadoras e intermediarias como la creación de líneas de crédito preferenciales para su cambio de actividad – en la rueda de prensa organizada por FEDEHUMANA, Diego Borja expresó las mencionadas propuestas (Ver Anexo 5.5) –.

Como parte de la investigación – en una visita a Ciudad Alfaro, el 11 de Abril de 2008 –, se entrevistó algunos asambleístas de la mesa 6 acerca de sus opiniones sobre el tema, las mismas que se resumen a continuación:

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE MONTECRISTI

ABRIL 11 DE 2008

Cual es su opinión con respecto a la Ley de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios?



Sinceramente, la ley de Intermediación Laboral que fue hecha en el 2006 es la mejor porque normó, obligó a las empresas a no ser vinculadas, a registrarse en la Superintendencia de Compañías y hacer las cosas legalmente, parece que efectivamente fueron los empresarios los que usaron cualquier método de escape para contrariarla.

Según FEDEHUMANA, existen más de 460.000 trabajadores intermediados. La realidad muestra que en primer lugar son pocos los trabajadores que están afiliados al Seguro Social (10%), y segundo, este tipo de empresas no pagan el salario básico a sus trabajadores, es decir, se está desatendiendo la responsabilidad social.

El Ministerio de Trabajo y Empleo es el encargado de verificar el cumplimiento de la Ley, a través de Inspectores de Trabajo, ¿Qué opina al respecto de su institucionalidad?

Nosotros hemos venido denunciando permanentemente la corrupción existente en el Ministerio de Trabajo, por ejemplo: según la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, ningún funcionario puede ser despedido, se debe abrir un expediente y realizar un sumario administrativo para poder sacarlo del trabajo. Esta corrupción hay que terminarla, nosotros creemos que el MTE debe tener inspectores de trabajo que puedan ser removidos de sus cargos, no pueden ser permanentes; hay inspectores del Trabajo que se han ido por dos años, se los ha despedido por corruptos, por vagos; pero normalmente el Estado no da seguimiento a los juicios; en cambio los inspectores sí (además de que son abogados), es así que, después de dos años regresan nuevamente al trabajo y la Ley dice que tiene que pagárseles toda la indemnización correspondiente, entonces ese inspector de trabajo vuelve con más fuerza a golpear a los trabajadores.

¿Cuál es su criterio con respecto a la reducción de competitividad de las empresas nacionales?

Los empresarios a inicios de año cuando se subió en 30 dólares el salario a los trabajadores aseguraron que se generaría un impacto negativo en el empleo, pero nada sucedió. De esta forma, así como el trabajo necesita del capital, el capital también requiere del trabajo, por lo cual los empresarios no van a optar por arriesgar su competitividad por el despido masivo.

**Guillermo Touma
PAIS**



¿Cree usted que la eliminación de la Ley de Intermediación Laboral resolverá el problema de la precarización laboral?

Como ciudadano no creo que sea óptimo eliminar la Ley sino asegurar su cumplimiento, y en el caso de existir empresas que no la cumplan perseguirlas y exigirles su acatamiento para poder solucionar el problema de raíz.

Se habla constantemente de 1'500.000 trabajadores, ¿Éstas cifras tienen carácter oficial? ¿Por qué institución fueron proporcionadas?

Desde el punto de vista político se realiza una proyección: si se tienen alrededor de 500.000 trabajadores, se los multiplica por tres personas que conforman su círculo íntimo y se obtienen 1'500.000 electores posibles que apoyarían la eliminación de estas formas de contratación.

**Francisco Cisneros
SOCIEDAD PATRIÓTICA**



¿Cree usted que la solución es eliminar la Ley o controlar su aplicación?

Previa mi participación en la Asamblea fui una trabajadora tercerizada, como jornalera de Petroproducción, supuestamente la estatal pagaba por mi \$1200 y yo apenas recibía \$ 480, además, fui testigo de los abusos de este tipo de contratación, como por ejemplo: que no garantiza el trabajo o que existía rotación entre empresas vinculadas, entonces, al analizarlo se expresó que la solución sería poner un "policía" en cada empresa para controlar el cumplimiento de la ley y al no ser factible acordamos su eliminación.

El MTE es el encargado del manejo y difusión de estadísticas oficiales al respecto de estas modalidades de contratación, pero al no precisarlas ¿Cuáles son los datos que se manejan para decidir la abolición de la Intermediación y Tercerización?

Estadísticamente el dato exacto es que existen 560 empresas tercerizadoras y 420 empresas intermediadoras legalmente constituidas, porque tenemos también el dato que existen más de 3.000 empresas a nivel nacional entre empresas que han cumplido con la ley y empresas fantasmas.

Se habla de la existencia de 1'500.000 trabajadores contratados por intermediarias y tercerizadoras, ¿Ésta información es oficial o de dónde surge?

No podemos tener un dato preciso porque las tercerizadoras hacen contratos a un mes o a tres meses, así que el número de trabajadores varía regularmente. Este dato nace de una estimación en base a las empresas legales que están registradas en el MTE.

¿Cuál sería el impacto que genere el Mandato en cuanto al empleo?

Dentro de la empresa pública no va a haber problema, dentro en la empresa privada van a existir trabajadores que se queden desempleados, pero no implica que todos o la mayor parte de ellos se van a quedar sin empleo. Las empresas necesitan empleados y no van a perder su capital sólo por el capricho de no asumir a sus trabajadores.

“Estamos preocupados por los 9.000 trabajadores directos de tercerizadoras que van a quedar en el desempleo, pero hay que escoger el mal menor y beneficiar a la mayoría...”

**Hilda Roca
PAIS/ MUSHUK INTI**



“La ley es excelente y yo no entiendo como el MTE siendo el organismo rector del empleo no puede hacerla cumplir”

¿Cuál es su opinión acerca de la propuesta de eliminación de estas formas de contratación?

Yo estoy de acuerdo con que eliminen la intermediación laboral pero no la tercerización **de servicios, es un mecanismo empleado y que ha dado resultados en todo el mundo.**

“Se quiere soslayar lo que tiene que hacer el Ministerio de Trabajo y Empleo en detrimento del crecimiento de la economía del país. ...Cuando se tiene que hacer algo hay que hacerlo bien, no para cubrir ineficiencias...”

**Salomón Fadul
SOCIAL CRISTIANO**

¿Estima conveniente que la eliminación de la intermediación laboral y tercerización de servicios es la solución a la denominada “precarización laboral” o considera que se puede subsanar simplemente con el cumplimiento de la Ley?



Como representante de los trabajadores en la Asamblea Constituyente estoy en desacuerdo con toda forma de intermediación laboral, tercerización y toda forma de precarización del trabajo. En primer lugar hay que tener en cuenta que son modalidades que en su tiempo las adopta Europa pero en un marco de protección legal; aquí en el país se las insertó dentro del marco de flexibilización laboral y fueron implantados como un medio para aumentar la inversión en el país, pero no han sido más que una forma de esclavitud en el siglo XX, porque el trabajador intermediado, tercerizado no goza de mínimos derechos, por lo general no les pagan el seguro social y más que nada hay que entender que ese trabajador vive en la incertidumbre y no tiene empoderamiento de su trabajo. Yo pienso que no hay regulación posible.

**Jaime Alcívar
PAIS**

PERCEPCIÓN AUTORAS:

Los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente como parte de un organismo electo democráticamente y con “Plenos Poderes” se han visto prestos al diálogo social con los sectores involucrados alrededor de los temas a tratarse, y en este caso, de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, es así que, como parte de este proceso el día viernes 11 de abril del presente se nos recibió en este recinto; de la visita se pudo concluir entre los aspectos más destacados que:

- Los miembros de la Mesa de Trabajo, Producción e Inclusión Social son personas con perfiles segmentados (ver perfiles en Anexo 5.6), dentro de los cuales se muestra una gran participación sindical y política, misma que no permite imparcialidad en las decisiones que se toman debido a escasa presencia de empresarios que podrían equilibrar las opiniones respecto a beneficios y perjuicios de estos tipos de contratación.
- Las decisiones deben, además de contar con el diálogo de las partes, sustentarse en estudios técnicos que permitan implantar bases sólidas sobre las cuales se cimienten los argumentos de soporte para la emisión de articulados y mandatos. En este sentido se pudo observar su inexistencia, las diversas estadísticas que cada asambleísta manejó y el sendero por el cual se las encausó de acuerdo a la tendencia política individual.
- Un aspecto importante a resaltar, es la presencia de estadísticas y estudios entregados a los Asambleístas por Fedehumana y que nos fueron referidos en varias ocasiones a lo largo del día, en detrimento de estadísticas vagas y poco profundas que se manejaron tomando como fuente al Ministerio de Trabajo y Empleo, que debió haber emitido estadísticas oficiales a la Asamblea previo el estudio y emisión del Mandato que elimina la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios.

Coincidentalmente, el mismo día se efectuó la primera rueda de prensa que oficializaba el Mandato, y se ofreció entregarlo para el 1º de Mayo como compensación al movimiento obrero por sus luchas constantes, al hacerlo se aseveró que *“no hay marcha atrás y el Mandato va porque va”*.

Andrea Bonilla y Cristina Salgado

Evidenciando, de esta manera, la diversidad de criterios vertidos muchos de ellos basados en datos estimados sin estudios que los avalicen lo que pone en peligro la toma de decisiones acertadas.

Posteriormente, la mesa 6, tras múltiples reuniones de consenso, presentó su propuesta final de mandato al pleno de la Asamblea, misma que, con algunas modificaciones, lo aprobó con 95 votos a favor, el 30 de Abril de 2008, como homenaje al Día del Trabajo²⁹³.

El texto final del Mandato Constituyente N° 8²⁹⁴ recoge la mayoría de las consideraciones presentadas por Cabezas, especificando y modificando algunos puntos como:

- En su disposición general primera amplía la excepción establecida, en la propuesta de Irina Cabezas, solamente para las empresas Hidrocarburíferas a todas las “empresas del sector estratégico”, entendiéndose a éstas como: sector eléctrico, petrolero, entre otras.
- Aporta con un articulado minucioso sobre la contratación colectiva, en su disposición transitoria tercera, precisando que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo suscritos por el sector público serán ajustados automáticamente a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones del Ministerio de Trabajo y Empleo, todo esto con la participación conjunta de los trabajadores y empleadores, fijando claras restricciones a las estipulaciones que consagran excesos y privilegios como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para la familia del trabajador, gratificaciones por retiro voluntario, entre otras.
- Finalmente, establece el fortalecimiento de la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y

²⁹³ Para mayor detalle de los acontecimientos previos a la aprobación del Mandato N° 8, Ver Síntesis Cronológica al final del presente capítulo

²⁹⁴ Ver texto completo del Mandato N° 8 en el Anexo 5.3

Empleo, con la finalidad de lograr un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del Mandato en cuestión (Disposición Final Segunda).

Es así como la Asamblea Nacional Constituyente eliminó la intermediación laboral en el Ecuador, y cambió la denominación de las empresas tercerizadoras de servicios complementarios a empresas de actividades complementarias, restringiendo su operación a cinco actividades: mensajería, limpieza, seguridad, vigilancia y alimentación; otorgando a los trabajadores de éstas los beneficios que se otorgaban a los intermediados con la Ley Reformatoria derogada por el Mandato²⁹⁵, tomando textualmente algunos artículos de la misma para normar esta nueva modalidad.

Cabe mencionar que la disposición general segunda permite la contratación civil de servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, mismos que serán prestados por personas naturales y jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada estructura física, organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

En cuanto al pago de utilidades, el Mandato en su Art. 4 inciso segundo establece que los trabajadores de las empresas de prestación de servicios complementarios, participarán proporcionalmente de las utilidades líquidas de las empresas usuarias en cuyo provecho se presta el servicio, exceptuando el caso en que la empresa que realiza actividades complementarias genere mayores utilidades, de ser así, el trabajador se beneficiará de éstas. Es así que, aunque el Mandato establece el pago de utilidades, no determina la forma de participación de los trabajadores en caso de prestar sus servicios a varias usuarias, dando lugar a múltiples interpretaciones y generando inconsistencias.

²⁹⁵ Considera aspectos referentes a pagos de utilidades, salarios mínimos, aportes al IESS, cancelación íntegro de remuneraciones percibidas por parte de la usuaria al trabajador, entre otros beneficios laborales

El mandato en mención, obliga a los empresarios, que hayan tenido contratos con empresas de intermediación laboral, a asumir de manera directa y bilateral a los trabajadores proporcionados por ellas; de la misma manera a los organismos públicos que mantengan obreros intermediados en sus nóminas, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días antes de la expedición del Mandato, quienes gozarán de un año de estabilidad como mínimo, sin embargo, los obreros se incorporarán a los beneficios del contrato colectivo a partir del segundo año de relación laboral directa.

“En la Presidencia, para no ir tan lejos, existen 200 empleados bajo esta figura. ¿El Estado estará en capacidad de crear la nuevas partidas?... se calcula que se necesitará incrementar el presupuesto de partidas en un 1,5% para cubrir la demanda; eso significará USD 4 000 millones más²⁹⁶”.

Asimismo, dictamina que los trabajadores que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo de 2008 – caso de empresas Pinto (Ver Recuadro 1) – serán reintegrados a sus puestos de trabajo. En caso de incumplimiento de dicha disposición, la multa será veinte salarios básicos unificados por cada trabajador, además de las indemnizaciones contempladas en los Art. 185 y 188 del Código de Trabajo, sobre las cuales Miguel Macías Carmigniani, editorialista de Diario El Comercio, resume:

“Si no se los reincorpora, habrá que pagar a los trabajadores una indemnización equivalente a un año de servicios, más el 25% de su última remuneración mensual por cada año de trabajo en la misma empresa, más un mes de remuneración por cada año de servicio sin que esto exceda de 25 meses de estipendio, salvo aquellos que han laborado hasta tres años, a quienes se les pagará 3 meses de remuneración”²⁹⁷.

²⁹⁶ Diario El Comercio, “80 000 empleados del Estado son tercerizados”, Marzo 25, 2008.

²⁹⁷ Diario El Comercio, “Mandato Laboral”, Por Miguel Macías Carmigniani, abril 17 de 2008

RECUADRO 1

CASO INDUSTRIAS PINTO S.A.	
CRONOLOGÍA	ACONTECIMIENTOS
1913	Apertura Fábrica Pinto, confección prendas en Quito y Otavalo
8 de abril de 2008	Alrededor de 800 empleados de Industrias Pinto laboran con normalidad, según su Propietario, Mauricio Pinto, cuentan con afiliación al IESS y a un seguro privado para ellos y sus familias
9 de abril de 2008	<p>Pinto anuncia la terminación de los contratos con Consulplus, Tercerplus, y Ecuacape, empresas que le proveían empleados bajo figura de tercerización laboral, anticipándose al Mandato de la Asamblea Constituyente.</p> <p>Pinto afirmó que comunicaron al personal despedido que la reducción de plazas responde al traslado de una de sus plantas a Perú.</p> <p>El ministro de Trabajo, Antonio Gagliardo, impone serias advertencias contra los dueños de la empresa Pinto por el despido intempestivo de varias empleadas.</p>
10 de abril de 2008	<p>Gagliardo recibió a 109 empleadas despedidas y ofreció reubicarlas en otras empresas</p> <p>Seis inspectores y el Director Regional de Trabajo Marcelo Caviedes acudieron a la textilera</p> <p>Pinto defendió su derecho a terminar los contratos de tercerización²⁹⁸.</p> <p>Además afirmó: "No hemos transgredido la ley, hemos actuado bajo las normas vigentes y por eso nos adelantamos sabiendo lo que la Asamblea va a declarar, para no estar en la ilegalidad"</p>
11 de abril de 2008	<p>La Mesa 6 de la Asamblea Constituyente resolvió que se elimine "<i>la tercerización laboral, la intermediación laboral y trabajo por horas</i>"</p> <p>Pinto anunció la instalación de una planta en Lima, que funcionará desde junio y en donde trabajarán 70 personas bajo tercerización.</p> <p>"Perú tiene una dinámica y flexibilidad laboral que permite este tipo de contratación", afirmó, al indicar que en Ecuador las medidas son restrictivas, incluso anunció la utilización de materia prima peruana</p>
13 de abril de 2008	Presidente Correa pide a Mauricio Pinto "que se vaya", "No necesitamos de estos empresarios apátridas ²⁹⁹ "... "En vez de alma tienen un gran bolsillo"
21 de abril de 2008	<p>El Ministerio de Trabajo estructura un programa de apoyo a los EX TRABAJADORES DE INDUSTRIAS PINTO, para emprender la conformación de una microempresa textil, apoyada por Correa.</p> <p>Esta microempresa asociativa de tendrá derecho a la compra de equipos y maquinarias, materia prima, mobiliario, por un valor de 156 mil dólares que serán entregados por el Ministerio de Trabajo para incentivar la producción</p>

²⁹⁸ Mauricio Pinto se acoge a la norma: "se puede prescindir del servicio de las empresas tercerizadoras cuando la compañía usuaria ya no necesite de sus servicios. Esto con la firma de un acta de finiquito entre las partes y guardando la garantía que da la ley en favor de los empleados cesados." "En las condiciones que señala la ley, a través del desahucio, se les da tres meses de salario"

²⁹⁹ Apátrida: persona no unida a ningún Estado por un vínculo de nacionalidad. Microsoft Encarta 2007

4 de mayo de 2008

El empresario Mauricio Pinto anunció una demanda ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por la decisión de la Asamblea de obligar a restituir a sus empleados que fueron despedidos un mes antes de la aprobación del mandato.

Analizando lo descrito anteriormente se puede decir que: El art. 1 del Mandato convierte en ilícita a la tercerización de servicios complementarios y la prohíbe en forma absoluta y terminante. Sin embargo, el art. 3, paradójicamente, la admite, pero la bautiza como “contratos de prestación de actividades complementarias”, es decir, pese a la prohibición inicial, subsistirá la tercerización en actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, siempre que ellas sean ajenas a la actividad principal de la usuaria³⁰⁰.

Además, la Disposición General Primera permite la contratación civil de “servicios técnicos especializados”, solamente a las empresas públicas del sector estratégico, es decir, permite algo que evidentemente es tercerización de servicios únicamente al Estado, de tal manera que la tercerización con otra denominación, seguirá existiendo en las actividades principales de las petroleras, eléctricas, telefónicas, etc., si son estatales, siendo éste un trato por demás discriminatorio.

Añadido a lo anterior la Disposición General Segunda admite una “tercerización civil” de servicios especializados como contabilidad, publicidad, consultoría, entre otros, siempre y cuando sean ajenas a la actividad propia de la empresa; el problema radica en que contadores, publicistas, abogados, etc., para prestar servicios independientes, deberán “*contar con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera*”³⁰¹, siendo éste un trato discriminatorio puesto que excluye a la mayoría de profesionales (abogados, contadores, etc.) que viven de la prestación de sus servicios³⁰² y no

³⁰⁰ Mandato Constituyente N° 8, Disposición Transitoria Primera Inciso Sexto.

³⁰¹ Mandato Constituyente N° 8, Disposición General Segunda.

³⁰² Si bien la Asamblea Nacional Constituyente, con su Mandato 8, no prohíbe la prestación de servicios profesionales, la Disposición General Segunda pone en desventaja a los profesionales que cuentan con su conocimiento como única herramienta de trabajo y no tienen la infraestructura requerida. Esto debido a que las empresas preferirán contratar a compañías que estén dentro de lo dispuesto en el Mandato en detrimento de las personas naturales que prestan sus servicios profesionales.

cuentan con la infraestructura que exige el mandato en mención, restringiendo la prestación de este tipo de servicios a empresas con un capital que muchos profesionales no poseen.

En lo referente al destino de los trabajadores intermediados, el mandato dispone su incorporación a la nómina de la empresa usuaria, pero restringe ésta disposición a los empleados que laboraron 180 días antes del 30 de Abril de 2008, dejando a los demás desempleados. Adicionalmente, garantiza estabilidad para los incorporados solamente durante un año, pudiendo ser despedidos al término del plazo mencionado.

Resulta irónico el hecho de que la Disposición Final Segunda establezca el fortalecimiento del ente regulador – Ministerio de Trabajo y Empleo – una vez eliminada la intermediación laboral, puesto que el principal argumento para su abolición fue el incumplimiento de la Ley que regulaba estas actividades – razón por la que se propiciaron innumerables abusos – debido a la falta de control por parte de la entidad encargada de llevarlo a cabo. Ahora que ya no hay intermediación laboral se endurecerán los controles. Al respecto, Fabián Corral, editorialista de Diario El Comercio comenta:

“Los abusos de derecho se habrían evitado y corregido sin mayor dificultad con supervisión eficiente del Ministerio del Trabajo, y si se hubiese legislado y reglamentado bien el asunto, y no en la forma confusa, contradictoria y con efecto retroactivo que caotizó ese tipo de relaciones jurídicas.”

Lo anterior, sin mencionar los vacíos legales que deja el Mandato en lo referente a fondos de reserva, contratos colectivos del sector privado, utilidades, entre otros. Haciendo urgente la reglamentación del mismo, como se menciona en su Disposición Transitoria Quinta.

Es así que, el Mandato 8 cambia de denominación a las tercerizadoras por empresas de servicios complementarios, cuyas actividades se restringen a cinco específicas – previamente mencionadas –, teniendo sus trabajadores el

trato que tenían los intermediados, es decir, se mantiene la tercerización con los beneficios de la intermediación; y se permite la contratación de empresas de servicios técnicos especializados para las demás actividades que solían tercerizarse, manteniendo sus trabajadores el mismo trato que se daba a los trabajadores tercerizados, es decir, se conservan las mismas empresas con otra razón social pero operando en las mismas condiciones.

Por lo tanto, la tercerización de servicios complementarios no se eliminó, se reguló de manera diferente manteniendo su misma esencia; mientras que la intermediación laboral fue abolida, dejando a los trabajadores que se acojan a esta nueva modalidad con menores protecciones legales que antes por la carencia de una Ley estructurada y consensuada como la abolida por el Mandato N° 8.

SINTESIS CRONOLOGICA

Octubre 15, 2006	Pasan a la segunda vuelta electoral los binomios presidenciales: Rafael Correa – Lenin Moreno (Movimiento Alianza País) y Alvaro Noboa – Vicente Taiano (PRIAN)
Noviembre 26, 2006	El binomio Correa – Moreno se impone ante su opositor, con un 56.67% de votos a favor, siendo elegido para dirigir de la República del Ecuador.
Enero 15, 2007	El Economista Rafael Correa se instala en el cargo para el que fue electo, anunciando, en su discurso de posesión, la eliminación de la llamada “tercerización”: <i>“...en todo caso, en Noviembre 26 del 2006, se firmó también la partida de defunción de la explotación laboral en el Ecuador, y sobretodo de esa farsa llamada “tercerización”³⁰³</i> . Además anuncia que firmará el decreto correspondiente para la convocatoria de la consulta popular sobre la Asamblea Nacional Constituyente de plenos poderes.
Abril 15, 2007	El SI se impuso con un 81.72%, en la convocatoria a referéndum aprobatorio de la Asamblea Constituyente, ratificando su creación y otorgándole “Plenos Poderes”.

³⁰³ Discurso de posesión del Presidente Rafael Correa Delgado, Enero 15, 2007.

Abril 25, 2007	El Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, Antonio Gagliardo anuncia a la prensa que hay 247 tercerizadoras nuevas y que se ha renovado las autorizaciones de funcionamiento de 379; por lo que existen 626 empresas formales que realizan esta actividad.
Abril 27, 2007	Se revoca definitivamente la autorización de funcionamiento a 41 empresas entre tercerizadoras e intermediadoras y se autoliquidan 131 empresas del Grupo Noboa.
Abril 27, 2007	La Federación Regional de Trabajadores Petroleros (FETRAPET) pide salida de autoridades, argumentan la carencia de garantías para los 7 000 trabajadores tercerizados en el Sector Petrolero.
Mayo 1, 2007	Se realizan marchas por el Día Internacional del Trabajo, en las que se escucharon reclamos sobre derechos laborales, protestas contra la tercerización y la partidocracia; pero también voces en apoyo al Gobierno y a la Asamblea Constituyente.
Agosto 24, 2007	El Ministerio de Trabajo y Empleo sanciona a 112 compañías (51 intermediadoras y 61 tercerizadoras) por operar sin los respectivos permisos. Ascendiendo, de esta manera, a 461 el número de empresas sancionadas durante el 2007.
Septiembre 30, 2007	El pueblo ecuatoriano elige 130 asambleístas (24 nacionales, 100 provinciales y 6 del exterior), obteniendo la mayoría de representantes el Movimiento oficialista – Acuerdo País –.
Noviembre 11, 2007	Congreso presenta un proyecto que acoge la eliminación de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios.
Noviembre 30, 2007	Se realiza la ceremonia de inauguración y posesión de los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente, en Ciudad Alfaro – Montecristi –, durante la cual se aprobó el Mandato Constituyente N° 1, mismo que, entre otras disposiciones, cesó de sus funciones al Congreso Nacional, otorgándole plenos poderes.

29 de enero de 2008	El Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, Antonio Gagliardo, presenta un “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo” a la Asamblea Nacional Constituyente. <i>“Este cuerpo legal plantea eliminar las empresas tercerizadoras, la intermediación laboral y la contratación por horas teniendo en cuenta la explotación laboral que se ha venido realizando bajo este sistema de trabajo.”</i> ³⁰⁴
Febrero, 2008	Trabajadores directos de empresas tercerizadoras e intermediadoras exigen a los asambleístas y al Gobierno, que se trate el tema de la eliminación de manera humana y técnica y expresan su oposición a la desaparición de este modo de contratación. ³⁰⁵
Febrero, 2008	Los asambleístas Manuel Mendoza y Diego Borja presentan sus propuestas individuales para eliminar la tercerización de servicios e intermediación laboral.
Marzo 4, 2008	Dirección Regional del Trabajo del Austro notifica a la Compañía Azucarera “Ecudos” que debe incorporar a 200 trabajadores intermediados en su nómina, debido a que mantenía el 100% de los mismos contratados bajo ésta modalidad y el porcentaje máximo según la Ley es el 50%. ³⁰⁶
Marzo 6, 2008	El Movimiento Popular Democrático presenta su proyecto de mandato para abolir la intermediación y tercerización.
Marzo 20, 2008	La mesa N° 6 (de trabajo, producción, igualdad e inclusión social), se reúne con el Ministro Gagliardo y miembros del FUT – liderados por Mecías Tatamuez – para tratar sobre el mandato que eliminará la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios.
Marzo 26, 2008	Representantes de la Cámara de Industriales de Pichincha van a Montecristi a expresar su desacuerdo con la eliminación de la intermediación laboral y tercerización de servicios ante la Asamblea Nacional.

³⁰⁴ Boletín de Prensa AM-09, Por: Ana Moser, Enero 30, 2008, “Ministro de Trabajo presenta Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo”

³⁰⁵ Información tomada de: Diario El Mercurio, “Intermediadoras deben ser eliminadas”, Marzo 13, 2008.

³⁰⁶ Información tomada de: Diario El Comercio, “Ecudos, con dictamen laboral”, Abril 3, 2008.

Marzo 26, 2008

La mesa N° 6, aprueba textos constitucionales que prohíben la intermediación y tercerización dentro de la Carta Magna en elaboración.

Marzo 26, 2008

La Vicepresidenta de la Mesa de Trabajo e Inclusión Social de la Asamblea Nacional Constituyente, Irina Cabezas, presenta su propuesta de mandato relativo a la intermediación y tercerización.

Marzo 27, 2008

El Movimiento Acuerdo País conforma una comisión que dará forma final al mandato, mismo que pretende recoger todas las propuestas presentadas.

Abril 01, 2008

Ministro Gagliardo se reúne en su despacho con representantes de distintas agremiaciones sindicales, en especial de la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE) y de las enfermeras ecuatorianas para continuar analizando el tema de la eliminación de la tercerización e intermediación.

Abril 02, 2008

La Federación de Empresas de Intermediación Laboral (FEDEHUMANA), representada por Pilar Moncayo, expresa su oposición a la iniciativa de abolición de sus empresas ante la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) en Montecristi.

Abril 07, 2008

Mauricio Pinto, empresario, despidió a 119 trabajadores contratados en calidad de intermediados y anunció que trasladaría las fábricas de Confecciones Pinto al Perú, por la conveniencia en contratación de mano de obra.

Abril 11, 2008

Mesa N° 6, en rueda de prensa, anuncia que el mandato constituyente que eliminará la intermediación laboral y tercerización de servicios está listo para tratarse en el pleno.

Abril 12, 2008

El pleno de la ANC plantea el efecto retroactivo para los trabajadores despedidos antes de la vigencia del mandato, esto a razón de lo sucedido en la empresa Pinto.

Abril 17, 2008	El mandato para eliminar la tercerización entra en un compás de espera puesto que el Estado tendría a unos 80 empleados tercerizados. Asambleístas del bloque oficialista plantean la necesidad de un estudio más profundo y reuniones con el presidente Rafael Correa.
Abril 18, 2008	Asambleístas de la Mesa 6 se reúnen para analizar los posibles cambios al documento que busca la eliminación de la tercerización y la intermediación.
Abril 20, 2008	El primer mandatario hace un llamado a la Asamblea Nacional Constituyente para que apruebe el mandato relativo a la intermediación y tercerización antes del 1 de mayo como homenaje a los trabajadores.
Abril 24, 2008	El bloque oficialista, Acuerdo País, se reunirá con el presidente de la República, Rafael Correa, para establecer los términos definitivos del mandato.
Abril 25, 2008	El Mandato Constituyente N° 8, mismo que eliminará la intermediación laboral, tercerización de servicios y trabajo por horas está listo para la votación aprobatoria en el pleno.
Abril 30, 2008	Se aprueba el Mandato Constituyente N° 8, con 95 votos a favor del mismo.
Mayo 01, 2008	Multitudinarias marchas por el Día del Trabajo apoyan la decisión de eliminar las formas de contratación expresadas en el mandato aprobado.

CAPITULO 6.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- El Ecuador, al igual que muchos países, al verse inmerso dentro de la globalización de la economía mundial, ha vivido una evolución histórica que lo ha llevado a realizar una serie de reformas laborales tendientes a flexibilizar las relaciones obrero – patronales. De esta manera, los gobiernos de turno han dado aportes, según su coyuntura, al proceso referido creando formas contractuales cada vez menos rígidas según las exigencias implantadas por el mercado y la realidad nacional.
- Durante el periodo 1984 – 2000, se realizaron reformas significativas en materia laboral tendientes a consolidar el proceso flexibilizador históricamente establecido, las más grandes se realizaron en el gobierno de Rodrigo Borja Cevallos, sin menospreciar por esto la importancia de los aportes de otros gobernantes a las reformas instituidas. Este hecho histórico otorgó facilidades en la contratación de la fuerza laboral en detrimento de la estabilidad obtenida históricamente por los trabajadores mediante luchas sindicales.
- La “tercerización laboral” literalmente no existe, ésta expresión se ha utilizado habitualmente para generalizar y tratar de forma análoga a la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, conceptos con que se definen tipos de contratación distintos con particularidades propias.
- El Decreto Ejecutivo 2166 reguló la denominada “tercerización laboral”, sin embargo, los múltiples vacíos y contradicciones contenidas en él, propiciaron la legalización de la explotación laboral a los trabajadores intermediados y tercerizados, debido a que algunos empresarios lo interpretaron a

conveniencia, tergiversando de esta manera la intención de proteger a los trabajadores, y volviendo lícita su actividad sin cambios profundos que mejoren las condiciones de sus contratados.

- Los cuerpos legales creados para regular las actividades de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios en materia laboral han evolucionado positivamente en cuanto a beneficios para los trabajadores, es así que, la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que las regula cubrió los vacíos legales del Decreto 2166, mismos que fueron causantes de múltiples atropellos en contra de los trabajadores contratados bajo estas modalidades. Por lo tanto, se puede afirmar que, la mencionada Ley representó un paso sustancial en pro de salvaguardar los derechos de este grupo poblacional.

- La Ley Reformatoria al Código de Trabajo nació del consenso tripartito de trabajadores, empresarios y gobierno, razón por la cual es un cuerpo legal estructuralmente bien concebido, sin embargo, su aplicación no tuvo el impacto previsto, debido a la falta de planificación para realizar inspecciones, el reducido número de inspectores de trabajo y la poca rigidez por parte del ente regulador (Ministerio de Trabajo y Empleo) al momento de velar por su cumplimiento.

- La precarización y explotación laboral de la que se acusa a las modalidades de contratación analizadas, no se sustenta en la carencia de una ley, sino en su desconocimiento e inadecuada aplicación, lo cual permite afirmar que la solución no es eliminar la intermediación laboral y tercerización de servicios, debido a que la correcta aplicación y cumplimiento de la Ley garantizaría una mejoría en la calidad del empleo de los trabajadores involucrados.

- El mercado laboral ecuatoriano presenta dos problemas estructurales: el desempleo, mismo que es producto de la escasa capacidad de la demanda productiva por parte de las industrias y el sector de los servicios para absorber la oferta laboral; y, el subempleo, que presenta tasas históricas superiores al 50%, lo que significa que alrededor de la mitad de la PEA no

está adecuadamente empleada. Esta realidad determina una baja calidad de vida en términos de bienestar material de la población.

- La intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios surgen como alternativas al problema estructural del mercado laboral, sirviendo de conexión entre la oferta y la demanda laboral, las estadísticas demuestran que la gran mayoría de trabajadores contratados bajo estas modalidades son ocupados plenos, lo que desmiente la acusación de la precarización laboral creada por éstas formas contractuales.
- A nivel mundial, la tercerización u outsourcing surge como estrategia de crecimiento empresarial que, al delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio, busca mejorar los procesos productivos; mientras que, la intermediación laboral lo hace como respuesta a la creciente demanda de fuerza laboral flexible presentada en los años noventa debido al proceso de globalización que cambió la dinámica del mercado. Las novedosas relaciones laborales introducidas buscaron la expansión industrial y el aumento de la producción presentándose como herramientas de optimización de recursos.
- La historia ha demostrado la efectividad de la tercerización e intermediación a nivel mundial como mecanismos de contratación, los mismos que han generado desarrollo productivo para las industrias y para la economía de los países en los cuales se han aplicado, quienes han podido beneficiarse de los ingresos generados por la consolidación de sus compañías en el mercado y por la generación de empleo para sus habitantes – especialmente para personas que se encontraban en calidad de desempleados o subempleados fundamentalmente mediante la intermediación laboral –.
- A pesar de que la intermediación laboral y tercerización de servicios nace en el Ecuador como respuesta al proceso de flexibilización mundial, los índices de rigidez del empleo demuestran que la estabilidad laboral de los trabajadores ecuatorianos es mayor con respecto al resto de países Latinoamericanos, convirtiéndolo en uno de los países más costosos en

cuanto a obligaciones laborales (jubilaciones patronales, indemnizaciones, despidos), lo cual ha llevado a las empresas a buscar formas de contratación alternativas que les permitan proveerse de personal de acuerdo a sus necesidades.

- El Ministerio de Trabajo y Empleo, como organismo regulador de este tipo de actividades no ha cumplido su rol a cabalidad, debido a que, no posee estadísticas oficiales en cuanto al número de trabajadores intermediados y tercerizados, número de empresas usuarias y tipos de contratos siendo esta su obligación según lo dispone el Art. 6 del Reglamento que norma la Ley Reformatoria del 2006; asimismo, la insuficiencia de inspectores de trabajo imposibilitó la realización de inspecciones a las empresas, ocasionando así el irrespeto a los derechos de los trabajadores en varios casos. Añadido a lo anterior, la información proporcionada por esta entidad en cuanto a las empresas intermediarias y tercerizadoras no es sistémica ni precisa, lo que corrobora su ineficiencia.

- FEDEHUMANA (Federación de Empresas de Intermediación Laboral Promoción de Empleo y Servicios Complementarios), cuenta con información de mayor calidad que el MTE, la que ha permitido corroborar el impacto de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo en lo referente a la formalización de la actividad tercerizadora e intermediadora en el país, al dar cuenta de la desaparición de gran parte de las empresas fantasmas y vinculadas existentes previa su vigencia.

- Ante las denuncias de explotación y precarización laboral presentadas en contra de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, el actual mandatario propuso su abolición como solución al problema, sin considerar la posibilidad de mejorar el control y reforzar al organismo encargado de llevarlo a cabo; de esta manera, la Asamblea Nacional Constituyente, el 30 de Abril de 2008, aprobó el Mandato N° 8 – sin realizar un estudio previo de los impactos que generaría –, cuyo objetivo es eliminar éstas formas contractuales y la contratación por horas.

- Al analizar los artículos contenidos en el Mandato N° 8 se puede afirmar que la tercerización de servicios complementarios se mantiene; simplemente cambia su denominación a “empresas de actividades complementarias”, restringiéndose a cinco tareas puntuales y permitiendo además contratar civilmente “servicios técnicos especializados”, es decir, ésta figura se normó de forma distinta manteniendo su razón de ser.
- El Mandato N° 8 convirtió a la intermediación laboral en una actividad ilegal, obligando a las empresas usuarias a asumir a los trabajadores contratados bajo esta modalidad con estabilidad mínima de un año, sin precisar su suerte posterior a este lapso. Cabe mencionar que, la eliminación de la intermediación no asegura, necesariamente, su erradicación, debido a que, anterior a octubre de 2004 – fecha de expedición del Decreto 2166 –, no existía una reglamentación en la materia, sin embargo los trabajadores eran contratados por intermediarios.
- La disposición final segunda del Mandato N° 8, establece el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo, medida que, de haberse tomado con antelación, habría solucionado la situación precaria de algunos trabajadores, al establecer controles y sanciones y al asegurar el cumplimiento de una Ley estructurada y consensuada como la abolida por él.

6.2. RECOMENDACIONES

Se ha demostrado que la eliminación de la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios no es suficiente para mejorar la calidad del empleo, razón por la que, a continuación se presentará sugerencias de políticas a tomar para la consecución de este fin:

OBJETIVO:

Mejorar la calidad del Empleo en el Ecuador

INSTRUMENTOS:

1. Creación de una agencia de “Servicio Nacional Público de Empleo”
2. Reestructuración de los procesos de inspección a las empresas por parte del Ministerio de Trabajo
3. Reformas al Código de Trabajo

1. AGENCIA DE “SERVICIO NACIONAL PÚBLICO DE EMPLEO”

Una forma de atacar el desempleo estructural que afronta el país es consolidar una correcta dinámica entre la oferta y demanda laboral, en este sentido, la creación de una institución, autónoma al Ministerio de Trabajo, destinada a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo, es una alternativa viable.

Este organismo será autónomo, – debido a que el MTE no puede ser juez y parte, es decir, al ser un organismo de control no debe autoregular sus funciones – el Ministerio de Trabajo será quien vigile las actividades de la Agencia de “Servicios Nacionales Públicos de Empleo”, acorde a la Ley, enmarcado en su misión de evitar la precarización laboral.

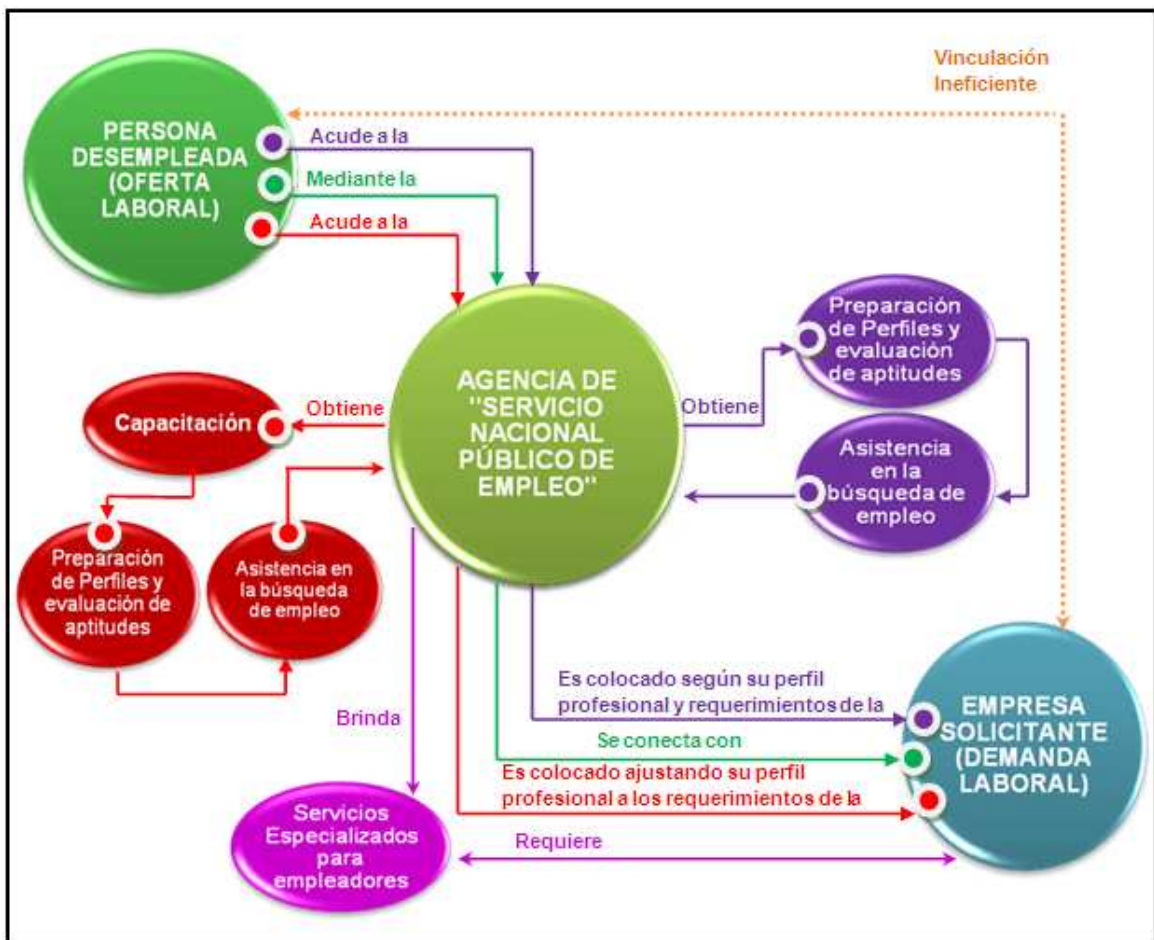
Los servicios que prestará esta agencia serán:

- a. Asistencia en la búsqueda de empleo.-* Este servicio abarca la preparación de los candidatos otorgándoles herramientas que les permitan encontrar un nuevo trabajo, capacitándolos en la preparación de su curriculum vitae y en la formulación de su propia estrategia de búsqueda de empleo, además, proporcionándoles información ocupacional y contactos con los empleadores.
- b. Preparación de perfiles de empleo y evaluación de aptitudes.-* Estudio de las aptitudes de los candidatos y elaboración de sus perfiles. De esta manera se podrá compatibilizar la cualificación de las personas con las

vacantes existentes; el trabajo se realizará mediante pruebas de aptitud, psicológicas y de asesoramiento especializado.

c. *Capacitación:* los candidatos tendrán acceso a programas de capacitación gratuitos para desempleados, los cursos dictados responderán a la demanda laboral existente, de tal manera se focalizará la oferta laboral en las áreas requeridas por las empresas.

d. *Servicios especializados para empleadores:* Se ofrecerá servicios de selección y examen de los solicitantes de empleo, evaluación de las necesidades de recursos humanos de una empresa específica, elaboración de planes de recursos humanos basados en las firmas (empleo y capacitación) y asesoramiento jurídico sobre temas laborales.



Elaboración: Andrea Bonilla, Cristina Salgado

La función clave de la agencia de “Servicio Nacional Público de Empleo” es mantener un registro e información sobre las vacantes existentes y tratar de ajustar una vacante específica a un determinado solicitante, por este motivo se debe obtener un número bastante amplio de vacantes, mantenerlas actualizadas y tener la habilidad necesaria para colocar a la persona apropiada en el empleo correcto con el fin de asegurarse que los empleadores sigan usando el servicio debido a que sus necesidades laborales cambian con rapidez.

Fuentes de Financiamiento:

1. Asignaciones Estatales
2. Asignaciones de la ONU
3. Autogestión
4. Capacitadores universitarios voluntarios

La Agencia de “Servicios Nacionales Públicos de Empleo” al ser un organismo estatal percibirá asignaciones del Gobierno, razón por la cual se deberá crear una partida presupuestaria para el efecto.

La Organización de Naciones Unidas, en septiembre del año 2000, estableció ocho objetivos del Milenio, los que constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes con miras a ayudar a los más pobres del mundo. El objetivo N° 8 es “Fomentar una Asociación Mundial para el Desarrollo” y dentro del mismo se establece como meta N° 14 “Promover el desarrollo de la Economía y la generación de empleo”. Con estos antecedentes, se solicitará ayuda financiera a este organismo para el funcionamiento de la agencia de servicios de empleo, misma que aportará en el cumplimiento de estos fines.

Los servicios especializados para empleadores, mencionados anteriormente, tendrán un costo que permitirá financiar parcialmente las actividades de la Agencia.

La universidad ecuatoriana tiene el deber de “...*rendir cuentas a la sociedad sobre el buen uso de su autonomía y el cumplimiento de su misión, fines y objetivos*”³⁰⁷ y uno de sus objetivos es “*Realizar actividades de extensión orientadas a vincular su trabajo académico con todos los sectores de la sociedad, sirviéndola mediante programas de apoyo a la comunidad, a través de consultorías, asesorías, investigaciones, estudios, capacitación y otros medios.*”³⁰⁸, por lo tanto se solicitará a las universidades la designación de estudiantes de últimos niveles que, a modo de servicio a la comunidad actuarán como capacitadores en los programas gratuitos a desempleados detallados anteriormente. Esta alternativa es viable debido a que, el proceso de Evaluación y Acreditación llevado a cabo por el CONEA³⁰⁹, exige que los estudiantes universitarios cumplan un mínimo de horas de servicio a la comunidad como requisito para obtener su título.

2. REESTRUCTURACIÓN DE LOS PROCESOS DE INSPECCIÓN A LAS EMPRESAS POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Se ha demostrado que la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo es una de las causales de la explotación laboral generada en las empresas intermediarias y tercerizadoras, razón por la cual, sería acertado incorporar inspectores de trabajo cualificados a las filas del MTE.

Se sugiere que el proceso de inspecciones se realice de la siguiente manera:

- a. Los inspectores serán contratados por el período de un año, y podrán ejercer dicho cargo por única vez, su función exclusiva es la realización de inspecciones *in situ* de acuerdo a operativos planificados y tendrán la potestad de clausurar las empresas visitadas. No obstante, los empresarios tendrán el derecho de: apelar las decisiones de los inspectores mediante la

³⁰⁷ Art. 5, Ley de Educación Superior

³⁰⁸ Art. 3, literal f, Ley de Educación Superior

³⁰⁹ Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación

presentación de pruebas ante el respectivo Jefe de Inspectores quien las redireccionará a las instancias pertinentes; además tendrán la capacidad de demandar al funcionario ante el juez competente en el caso de presentarse extorsión, de comprobarse su existencia, el inspector podría ser penalizado incluso con prisión.

- b. Los operativos serán planificados mensualmente por el Supervisor de Inspectores, y deberán cumplir un cronograma establecido, los inspectores deberán presentar informes semanales de clausuras, sanciones y novedades presentadas durante los operativos.
- c. Las inspecciones serán integrales, es decir, se verificará el cumplimiento de la ley en cuanto a: trabajo infantil, discapacitados, explotación laboral, formas ilícitas de intermediación laboral, entre otros; y no solamente respecto a uno de estos temas como se realizan en la actualidad.

La estructura organizacional de los Inspectores será:



Donde:

El Supervisor y los Jefes de Inspectores serán funcionarios con nombramiento del MTE y los inspectores tendrán contratos de un año, no renovables para el mismo cargo, esto con la finalidad de evitar corrupción en los procesos.

3. REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo vigente data del año 1938, y algunos de sus artículos contienen contradicciones que han suscitado inconvenientes al momento de interpretar este cuerpo jurídico, como en el caso del Art. 100 – cuyas inconsistencias se analizaron en el capítulo III – y del Art. 17 – cuya impracticabilidad se menciona en el capítulo V –, razón por la cual, la modernización del Código es vital.

Por otra parte, las “empresas de actividades complementarias” creadas con la vigencia del mandato N° 8 de la Asamblea Nacional Constituyente deberían regir su funcionamiento a una Ley específica para evitar cualquier tipo de vacío que propicie anomalías en cuanto a la contratación de trabajadores como las presentadas en las empresas de intermediación laboral y tercerización de servicios.

Además de las políticas previas, se recomienda:

- A razón de que la información estadística es de vital importancia para la realización de un análisis técnico y debido a la heterogeneidad de datos referentes a un mismo tema presentados por fuentes distintas produciendo variaciones considerables en los resultados de los estudios efectuados; se recomienda la unificación de metodologías utilizadas por las instituciones encargadas del levantamiento de información o en su defecto, se sugiere que, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sea el único facultado para realizar recolección primaria de datos oficiales y que, organismos estatales como el Banco Central del Ecuador, Ministerios, entre otros, se encarguen únicamente de analizar las cifras proporcionadas por el INEC.

- La presente investigación aborda el estudio de la problemática tratada desde un punto de vista histórico – analítico, sin embargo existen aspectos psicológicos y sociológicos que, de ser incorporados, enriquecerían aún más el análisis; por lo que se sugiere la realización de una investigación al

respecto de este tema que se encuentra fuera del alcance del presente estudio. Asimismo, la temporalidad del repaso de los acontecimientos culmina el 30 de abril de 2008, con la vigencia del Mandato N° 8, sin embargo, acontecimientos posteriores podrían brindar herramientas adicionales de análisis sobre el impacto real que tuvo la implementación del mandato.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- Acosta Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador, Corporación Editora Nacional, Quito, 2004.
- Aguiar Víctor, “El mercado laboral ecuatoriano, propuesta de una reforma”, eumed.net.
- Ayala Mora Enrique, “Nueva Historia del Ecuador”, Época Republicana V, Volumen 11, Corporación Editora Nacional,
- Guerrón Ayala Santiago, “Flexibilización laboral en el Ecuador”, Corporación Editora Nacional, Quito, 2003.
- Hall Robert, Lieberman Marc, “Macroeconomía: Principios y Aplicaciones”, 2003
- Leroy Miller, Roger, “Macroeconomía Moderna”, séptima edición, 2001.
- Dornbusch Rudiger, Fischer Stanley, Startz Richard, “Macroeconomía”, séptima edición, Mc Graw Hill, 1998.
- Sachs Jeffrey, Larrain Felipe, “Macroeconomía en la Economía Global”, Segunda Edición, Pearson, 2002
- Zambrano Guido, “León Febrés Cordero, Significación Histórica”, Consultora para la organización e innovación del Desarrollo Ecuatoriano.
- Tohaira, Luis, “El Mercado del Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Compilación e Introducción”, Alianza Editorial S.A., Madrid, 1983.

DOCUMENTOS

- Amartya Sen, Premio Nobel de Economía 1998, Desarrollo y Libertad (2001)
- Banco Interamericano de Desarrollo, “Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe”, Jacqueline Mazza, División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible.
- Baquero, Escobar y Fernández, La Maquila en el Ecuador: 1990-2002 – Nota técnica No 72, Septiembre, 2003
- Cámara de Industriales de Pichincha - Dirección Técnica, Boletín Económico No 3, Marzo 2006.
- Carlos Larrea, UASB, Observatorio Laboral Ecuatoriano, Sistema de Información sobre el Empleo, Abril 2007.
- CORPECE, La Tercerización en el Ecuador, Octubre 30 de 2005.
- FETRALPI, “Nuevas formas de agresión a la clase trabajadora”. Documento presentado a la VI Convención Provincial del FUT de Pichincha, Quito, agosto de 1985.
- Granda, Fernando, Smolje, Alejandro, Outsourcing, Herramientas para el Análisis Económico y Estratégico, Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires, 2000
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, La nueva estructura conceptual de la encuesta del empleo del INEC.
- Ministerio de Trabajo y Empleo MTE, Universidad Andina Simón Bolívar UASB, Observatorio Laboral del Ecuador, Aspectos Metodológicos.

- Ruddy Fernández, “Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro”, 2002.
- Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador – SIISE, Desempleo en el Ecuador, Boletín No. 8, 2006.
- Toyama Miyagusuku, Jorge, Nuevos Límites a la Intermediación Laboral y la Tercerización, Perú
- El Asesor Contable, Sueldos y Análisis Financiero, 1999, Quito

PRENSA

ESCRITA

- El Comercio, varios números
- El Mercurio, varios números
- El Hoy, varios números
- Boletines de Prensa de la Asamblea Nacional Constituyente, varios números
- Revista Gestión, varios números

TELEVISADA

- Programa de Debate “Cero Tolerancia”

LEYES

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Código de Trabajo
- Convenio 181 de la OIT: Sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997
- Ley Reformatoria al Código del Trabajo que regula las actividades de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios
- Ley de Régimen de Maquilas
- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa
- Ley de Educación Superior

- Decreto Ejecutivo 1232, Reglamento para el funcionamiento de Oficinas Privadas de Colocaciones, Dr. Fabián Alarcón Rivera
- Decreto Ejecutivo 2166, “Normas que deben observarse en la prestación de servicios de Intermediación Laboral conocidas como Tercerización”
- Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y de las comisiones sectoriales
- Mandato Constituyente N° 8

FUENTES DE CIFRAS

- Banco Central del Ecuador, Información Estadística Mensual, varios boletines.
- Encuestas Urbanas de empleo y desempleo del INEC, varios números
- Indicadores Económicos y Sociales, PACHECO Lucas, 2001
- Federación de Empresas de Intermediación Laboral, Colocación y Promoción de Empleo, FEDEHUMANA
- Ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador
- Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador – SIISE

PAGINAS WEB

- <http://www.bce.fin.ec>
- <http://www.cidob.org>
- <http://www.derechoecuador.com>
- <http://www.ecuadoronline.com>
- <http://www.elcomercio.com>
- <http://www.eumed.net><http://www.mte.gov.ec>.
- <http://www.ideinvestiga.com>
- <http://www.inec.gov.ec>
- <http://www.oit.com>
- <http://ww.presidencia.gov.ec>
- <http://www.tse.gov.ec>
- <http://www.wikipedia.com>

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 3.1.

DECRETO EJECUTIVO 1232, “REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIONES”

Fabián Alarcón Rivera
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL INTERINO DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que es competencia del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, la ejecución y aplicación de la Política de Empleo;

Que es deber de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, autorizar y controlar el funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones, de conformidad con el Art. 566 de la nueva codificación del Código de Trabajo;

Que el inciso segundo del Art. 567 del mismo cuerpo legal, establece la supervigilancia de las Oficinas Privadas de Colocación;

Que es necesario expedir un reglamento sustitutivo del Acuerdo Ministerial N° 0443, publicado en el Registro Oficial del 17 de abril de 1979, con el propósito de garantizar un correcto y eficiente funcionamiento de las citadas oficinas; y,

En ejercicio de las atribuciones que le otorgan la Constitución y la Ley.

Decreta:

El siguiente: REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIONES

CAPITULO I

Definición y ámbito de competencia

Art. 1.- Para el efecto del presente Reglamento, entiéndase por Oficina Privada de Colocaciones:

Los servicios que ofrecen las personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea su denominación, que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación del empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúen en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas.

Art. 2.- La Dirección Nacional y las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, dentro de su jurisdicción, a través de sus departamentos de Colocaciones y Migraciones Laborales, tendrán a su cargo el control y la vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocaciones.

CAPITULO II

De los requisitos para el otorgamiento de la Autorización de Funcionamiento

Art. 3.- Las personas naturales o jurídicas, para establecer una Oficina Privada de Colocaciones, deben obtener la Autorización de Funcionamiento otorgado por la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1.- Solicitud dirigida al Director Nacional o a los Subdirectores de Empleo y Recursos Humanos, de la respectiva jurisdicción en la que deberá constar:

Nombre de la persona natural o del representante legal solicitante;
Razón social; y,
Tipos de ocupaciones en las que intermediará.

2.- Copia de la escritura de Constitución de la compañía y nombramiento del representante legal, debidamente legalizados, y certificado de antecedentes personales del representante.

En caso de personas naturales, copia de la cédula de ciudadanía, certificado de antecedentes personales y copia del comprobante de votación en el último proceso electoral.

3.- Estudio socio económico del sector donde vaya a operar la oficina, la que justificará la necesidad de su funcionamiento.

4.- Copia del Registro Único de Contribuyentes.

5.- Nómina del personal que contará la oficina, adjuntando los respectivos títulos, la función que desempeñarán y el certificado de antecedentes personales de cada uno de ellos.

6.- La persona responsable de la administración de la oficina, deberá tener instrucción superior, de preferencia en psicología industrial o ramas afines. Preparación que lo acreditará con la presentación de los correspondientes títulos.

7.- Contar con la infraestructura que garantice su eficiente funcionamiento.

8.- Obtener informe favorable de los respectivos Departamentos de Colocaciones y Migraciones Laborales.

Art. 4.- La autorización tendrá una duración de cinco años, contados a partir de la fecha de otorgamiento.

Art. 5.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones debidamente autorizadas, llevarán un registro organizado de las solicitudes de empleo recibidas y de las personas que hubieren sido colocadas. Debiendo adicionalmente llevar una ficha especial de seguimiento del personal colocado por ellos.

Art. 6.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones, están obligadas a presentar ante la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos semestralmente o cuando fueran requeridos por éstas, informes de sus actividades, en los que se incluirán los datos señalados en el artículo precedente.

Art. 7.- La Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, cuando lo considere necesario, dispondrá se realicen inspecciones para verificar el correcto funcionamiento de las indicadas oficinas.

Nota: Artículo reformado por numeral 148 del decreto ejecutivo N° 1665, publicado en el Registro Oficial N° 341 del 25 de mayo del 2004

CAPÍTULO III DE LAS SANCIONES

Art. 8.- Nota: Artículo derogado por numeral 148 del decreto ejecutivo N° 1665, publicado en el Registro Oficial N° 341 del 25 de mayo del 2004³¹⁰

³¹⁰ Decreto Ejecutivo N° 1665, Numeral 148, 25 de mayo de 2004: "Del Decreto Ejecutivo 1232, publicado en el Registro Oficial 285 del 27 de marzo de 1998, que contiene el Reglamento de las Oficinas Privadas de Colocaciones, en el Art. 7 cámbiese la frase "podrá disponer" por

Art. 9.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones, que estuvieren funcionando sin la respectiva autorización, serán sancionadas por la autoridad indicada en el artículo anterior, con una multa equivalente a 100 salarios mínimos vitales.

Art. 10.- En caso de violación grave de las disposiciones legales o reglamentarias, la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, luego del respectivo trámite deberá suspender o cancelar definitivamente la autorización otorgada, y prohibir su funcionamiento, y comunicará al Intendente General de Policía para la clausura del establecimiento, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Art. 11.- Las Oficinas que han sido objeto de sanción por parte de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, podrán apelar dicha resolución, en última y definitiva instancia ante el Señor Subsecretario de Recursos Humanos y Empleo.

CAPITULO IV DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Los gastos de anuncios escritos, radio difundidos o televisados, o por cualquier otro medio, serán de exclusiva cuenta y responsabilidad de la respectiva oficina, sin que por tal concepto deban efectuar pago alguno las personas que hubieren obtenido la colocación a través de la misma. Como tampoco el empleador que solicite el personal.

SEGUNDA.- La comisión que percibirán las Oficinas Privadas de Colocaciones por la prestación de sus servicios al público, siempre que hubiera formalizado una colocación con una estabilidad no menor de 3 meses, será fijada por la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos, y será satisfecha exclusivamente por el empleador, sin que en ningún caso pueda exceder de lo equivalente al 50% del primer sueldo o salario mensual, por una sola vez.

TERCERA.- Los contratos de trabajo, para la prestación de servicios o empleo obtenido por medio de la Oficina Privada de Colocaciones, se suscribirán previo el cumplimiento de las formalidades y requisitos legales pertinentes, ante la Inspección del Trabajo, respectivamente.

CUARTA.- Con el fin de mantener un control estadístico centralizado, las Subdirecciones de Trabajo y Recursos Humanos, deberán remitir semestralmente a la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, un informe detallado de las autorizaciones de funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones que hubieren concedido y un resumen de los datos indicados en el Art. 5 del presente decreto.

DISPOSICION TRANSITORIA

Concédese el plazo de 90 días para actualizar los respectivos permisos de funcionamiento, fecha que regirá a partir de la publicación del presente reglamento.

DISPOSICION FINAL

De la ejecución del presente Decreto que entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial encargase al Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Dado, en el Palacio Nacional, en Quito a 23 de Marzo de 1998.

f.) Fabián Alarcón RIVERA, Presidente Constitucional Interino de la República.

f.) José Guerrero Bermúdez, Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

ANEXO 3.2.

DECRETO EJECUTIVO 2166, "NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDAS COMO TERCERIZACIÓN"

Lucio Gutierrez Borbúa
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA
Considerando:

Que los derechos laborales y sociales, deben ser garantizados por el Estado de derecho;

Que el numeral 3 del Art. 23 de la Constitución Política de la República establece que todas las personas deben ser consideradas iguales ante la ley y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación de ninguna índole;

Que el numeral 11 del Art. 35 de la Carta Magna establece la responsabilidad laboral solidaria de la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio aunque el contrato de trabajo se efectuó por intermediarios;

Que el segundo inciso del Art. 41 del Código de Trabajo señala igual solidaridad, acumulativa y electiva que se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales a un empleador por lo que es indispensable la presente reglamentación; y,

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 171, numeral 5 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

Decreta:

NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACION

Art. 1.- PRESTACIONES ADMITIDAS.- La prestación de servicios de intermediación laboral, a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras, es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndese que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

Art. 2.- OBJETO EXCLUSIVO.- Los servicios de tercerización deben ser prestados por sociedades que tengan como objeto exclusivo la prestación de estos servicios. Se exceptúan los servicios de tercerización que se puedan prestar en el sector agrícola rural que podrán ser dados por personas naturales.

La sociedad o persona natural intermediaria laboral no estará vinculada de manera alguna a la empresa usuaria y deberá cumplir el registro exigido en este decreto ejecutivo.

Para efectos de estas normas, empresa usuaria es la persona natural o jurídica que utilice los servicios de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerización.

Art. 3.- OBLIGACIÓN DE CONTRATO ESCRITO.- La relación entre la empresa usuaria y la sociedad de servicios de tercerización será obligatoriamente establecida mediante contrato escrito siempre de carácter civil o mercantil.

Art. 4.- PROTECCION DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.- El Estado garantiza el derecho de libre organización de los trabajadores de las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras y su libre desenvolvimiento conforme la ley.

Art. 5.- La sociedad de intermediación laboral o tercerizadora será responsable ante las autoridades tributarias como agente de retención del impuesto a la renta que causen sus trabajadores tercerizados.

CAPITULO I SOCIEDADES DE SERVICIOS TEMPORALES

Art. 6.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios temporales de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el Art. 17 del Código del Trabajo.

Art. 7.- DIRECCIÓN Y CONTROL.- La sociedad de servicios temporales de tercerización en forma conjunta con la empresa usuaria, determinará el sistema de dirección, control y supervisión del personal, lo que constará en el respectivo contrato civil o mercantil de prestación de servicios temporales o tercerización.

CAPITULO II SOCIEDADES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. 8.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente clasificados.

Constituye actividad principal de la empresa usuaria todas las tareas, procesos o funciones cuya realización es sustancial al giro del negocio o contribuyen de forma decisiva a la producción de bienes o a la prestación de servicios que ésta realiza y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo de sus actividades.

Constituyen actividades complementarias, entre otras, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otros servicios de apoyo.

CAPITULO III DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO

Art. 9.- OBLIGACIÓN.- Una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización para que ésta, le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal.

Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria. Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

El honorario que se solicita a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicios de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

Art. 10.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- En virtud de lo que determine el ordinal 11 del artículo 35 de la Constitución Política de la República, la empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de

las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código de Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social.

El empleador solidario ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por éste a nombre de la intermediaria laboral.

CAPITULO IV DISPOSICIONES COMUNES A LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL O TERCERIZADORAS

Art. 11.- EXTENSIÓN DE DERECHOS.- Los trabajadores tercerizados no podrán recibir remuneraciones menores a las fijadas como mínimas básicas unificadas para cada sector. De no existir la remuneración sectorial, su remuneración no podrá ser menor a la mínima básica unificada establecida por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 12.- GARANTIA.- Las sociedades de intermediación laboral o tercerizadoras rendirán a favor de la empresa o persona natural usuaria una garantía que asegure el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de sus trabajadores asignados.

Art. 13.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Los trabajadores tercerizados podrán demandar el pago de sus derechos a los empleadores o representantes de la sociedad de intermediación laboral o tercerizadora, en virtud de la solidaridad establecida en el Art. 36 del Código de Trabajo.

Art. 14.- UTILIDADES.- Para el pago de utilidades de trabajadores tercerizados se estará a lo dispuesto en el Art. 100 del Código de Trabajo y a las disposiciones legales pertinentes.

Art. 15.- OBLIGACION.- Las empresas usuarias que contraten con sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerización están obligadas a solicitar a éstas la constancia de su registro vigente en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, debiendo conservar copia del mismo mientras dure el contrato que las vincule.

Art. 16.- CONTENIDO DEL CONTRATO.- En el contrato de prestación de servicios que celebren las sociedades de servicio de tercerización con la usuaria se incluirá, entre otras cláusulas, las siguientes:

Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.

Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.

Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria.

Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

Se agregarán los contratos inscritos de los trabajadores asignados y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales.

Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

CAPITULO V REGISTRO DE LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL O TERCERIZADORAS

Art. 17.- CARÁCTER OBLIGATORIO DEL REGISTRO.- Para iniciar y desarrollar sus actividades, las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras deben registrarse en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerización que se crea mediante el presente decreto ejecutivo a cargo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

El registro debe realizarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos en Quito, o en la Secretaría del Ministerio de Guayaquil, o en las Direcciones Regionales de Cuenca y Ambato, o en las Inspectorías del Trabajo Provinciales de conformidad al domicilio de la sociedad a registrarse. Solo se requerirá un registro en el domicilio principal establecido en los estatutos de la Sociedad de Servicios de Tercerización.

Copia de los registros que las autoridades del Trabajo reciban en provincias, se enviarán mensualmente y se guardarán en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerizadoras que funciona en Quito en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 18.- INSCRIPCION EN EL REGISTRO.- Para el registro de sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras, éstas deberán presentar la siguiente documentación certificada:

Copia de la escritura de constitución de la sociedad en la que conste el objeto social exclusivo de tercerización;
Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC);
Nombramiento debidamente registrado del Representante Legal;
Cédula de Identidad del Representante Legal;
Número patronal del IESS;
Certificado actualizado de existencia legal emitido por la Superintendencia de Compañías, según el caso;
Escritura de dominio del inmueble a nombre de la Sociedad Tercerizadora o contrato de arriendo a favor de la sociedad de servicios de tercerización en el que funcionen sus oficinas principales; y,
Recibo del pago en la Oficina del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos donde se registre.

Cumplidos éstos requisitos el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos expedirá el certificado de registro cuya duración será de dos años renovables por periodos iguales.

Art. 19.- PERDIDA DE VIGENCIA DEL REGISTRO.- El registro queda sin efecto en los siguientes casos:

Vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.
Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones determinadas de acuerdo a lo establecido en las Leyes del Ecuador y en el presente decreto ejecutivo.
Pérdida de uno o varios de los requisitos mencionados en el presente decreto ejecutivo.
Solicitud de retiro del registro de la propia sociedad.

En los casos de los numerales 1 y 4, el registro queda sin efecto de forma automática. En los demás numerales se deja sin efecto por resolución expresa y motivada del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso que se regularán mediante acuerdo que dictará el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

La resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos podrá ser apelada en el término de tres días de su notificación y de conformidad con lo señalado en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

CAPITULO VI DE LA SUBCONTRATACION PARA OBRAS Y SERVICIOS

Art. 20.- TAREAS CONTRATADAS POR CUENTA Y RIESGO.- Una empresa usuaria podrá subcontratar la realización de obras o servicios a ser prestados por sociedades intermediarias siempre que éstas asuman las tareas contratadas por cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia.

Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES

Art. 21.- PROHIBICIONES PARA LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS.- No podrán ser socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo, las sociedades de servicios de tercerización perderán su registro en forma inmediata y serán clausuradas definitivamente.

Eliminado el registro de la sociedad de servicios de tercerización por incumplimiento del presente artículo, la empresa usuaria asumirá la contratación de los trabajadores tercerizados en forma indefinida, cumpliendo con todas las obligaciones laborales y del IESS a favor de éstos trabajadores.

Art. 22.- PROHIBICIÓN DE COBRO.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización reguladas por este decreto ejecutivo, no podrán cobrar valor alguno a los trabajadores por la contratación de sus servicios o ubicación en una empresa usuaria.

Art. 23.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el Art. 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 24.- VERIFICACIONES.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está facultado para practicar todas las verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el presente decreto ejecutivo. Las empresas involucradas, empresa usuaria y sociedad de servicios de tercerización, están obligadas a proporcionar toda la información que se requiera y a permitir las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos disponga.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigencia el "Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o de Tercerización" dentro de los treinta días siguientes a la vigencia del presente decreto ejecutivo.

SEGUNDA.- Todas las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización existentes a la fecha y reguladas por este decreto ejecutivo, deberán proceder a la adecuación legal correspondiente. Todas ellas deberán registrarse obligatoriamente hasta el 31 de diciembre del 2004. De no hacerlo perderán su vigencia en forma automática.

TERCERA.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización que se incorporaren a partir de la presente fecha deberán registrarse antes de iniciar su funcionamiento.

CUARTA.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Sr. Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 5 de octubre de 2004
f.) Lucio Gutiérrez Borbúa, Presidente Constitucional de la República
f.) Raúl Izurieta Mora Bowen, Ministro de Trabajo y Recursos Humanos

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

f.) Dr. Guillermo H. Astudillo Ibarra, Subsecretario General de la Administración Pública.
Publicado en el Registro Oficial N° 442 del 14 de octubre de 2004

ANEXO 3.3.

Art. 3.- Las personas naturales o jurídicas, para establecer una oficina privada de colocaciones deben cumplir con los siguientes requisitos:

Solicitud dirigida al Director Nacional a los Subdirectores de Empleo y Recursos Humanos, de la respectiva jurisdicción, en la que deberá constar: a) Nombre de la persona natural o del representante legal solicitante; b) Razón social; y, c) Tipos de ocupaciones en las que intermediará.

Copia de la escritura de constitución de la Compañía y nombramiento del representante legal, debidamente legalizados y certificado de antecedentes personales del representante.

En caso de personas naturales, copia de la cédula de ciudadanía, certificado de antecedentes personales y copia del comprobante de votación del último proceso electoral.

Estudio socioeconómico del sector donde vaya a operar la oficina, la que justificará la necesidad de su funcionamiento.

Copia del Registro Único de Contribuyentes.

Nómina del personal con que contará la oficina, adjuntando los respectivos títulos, la función que desempeñarán y el certificado de antecedentes personales de cada uno de ellos.

La persona responsable de la administración de la oficina, deberá tener instrucción superior, de preferencia en psicología industrial o ramas afines. Preparación que lo acreditará con la presentación de los respectivos títulos.

Contar con la infraestructura que garantice su eficiente funcionamiento.

Obtener informe favorable de los respectivos Departamentos de Colocaciones y Migraciones Laborales.

ANEXO 3.4.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

ANEXO 3.5.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- a) Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- b) Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- c) Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- d) Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- e) Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- f) Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- g) Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

ANEXO 3.6.

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE EL CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

CONSIDERANDO:

Que nuevas e innovadoras formas de contratación han surgido en los sistemas laborales del mundo como alternativas a otras tradicionalmente existentes en las legislaciones que regulan el ámbito laboral;

Que la Constitución Política de la República en su artículo 23, numerales 17 y 18 dispone que el Estado reconozca y garantice la libertad de trabajo y de contratación con sujeción a la Ley; y en su artículo 35 garantiza y señala que el trabajo es un derecho y un deber social, además en su numeral 11 dispone la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;

Que intermediación laboral para la contratación de personal y la tercerización de servicios se han incrementado notoriamente sin un marco legal adaptado a sus especiales particularidades, lo que hace necesario el establecimiento de una normativa apropiada, que vele por el cumplimiento de las obligaciones de las partes, evitando su ambigüedad e informalidad; y,

En uso de las facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

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

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

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

Art...(1).- Definiciones.-

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

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

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

Art...(2).- Autorización.- El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos y sus dependencias regionales competentes, es la entidad encargada de autorizar el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios, encargándose de su control y vigilancia permanente a las Direcciones Regionales de Trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los Registros de Compañías de Intermediación Laboral y de Compañías de Tercerización de Servicios Complementarios, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

Art...(3).- Requisitos para la autorización de funcionamiento.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;
Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la Ley y cuyo objeto social será única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios y acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares pagado en numerario.

Entregar copia notariada del Registro Único de Contribuyentes (RUC):

Copia certificada del nombramiento debidamente registrado del representante legal:

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

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

Lo relativo al literal f) deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, sin perjuicio que para el efecto dicte un Reglamento.

Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola en los cuales sí podrán hacerlo siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

Entregar copia notariada del Registro Único de Contribuyentes RUC;

Copia notariada de la cédula de ciudadanía que acredite su nacionalidad ecuatoriana:

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

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

Las personas naturales que realicen actividades de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción y agrícola, se someterán a todas las disposiciones de esta ley, excepto las atinentes a las personas jurídicas en cuanto al capital social y requisitos para su funcionamiento como tales, fijados en esta ley. En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código de Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art...(4).- Duración de la autorización.- La autorización para la prestación de servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá la validez de un año la primera vez que se la obtenga; de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y, transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

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

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

Art...(5).- Contratos requeridos.- La intermediación laboral requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

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

Un contrato de trabajo celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados. En el caso de la tercerización de servicios complementarios, se requerirá de la suscripción de un contrato de tercerización de servicios complementarios entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria del mismo, en el cual se establecerá expresamente la actividad complementaria del proceso productivo que se desarrollará mediante la tercerización de servicios complementarios.

Art...(6).- Duración del contrato mercantil de intermediación laboral.- La duración del contrato mercantil pactado entre la usuaria y la intermediaria será el que acuerden libremente las partes. La terminación del contrato mercantil de intermediación laboral, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa que presta dichos servicios de intermediación con sus respectivos trabajadores que laboren en la usuaria. Esto no afectará a los contratos por plazo fijo o los de tiempo indefinido que tengan estos trabajadores con la empresa intermediaria.

Art...(7).- Duración del contrato de trabajo.- El contrato de trabajo que se suscriba entre la compañía de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados, será por el plazo de duración del contrato mercantil de intermediación laboral celebrado con la usuaria, a menos que las partes acordaren un plazo diferente y deberá efectuarse bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Código del Trabajo.

En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o los mínimos sectoriales según la actividad o categoría ocupacional y se pagará de conformidad al tercer inciso del undécimo artículo innumerado de éste Capítulo. Se respetará este parámetro y para los contratos de plazo inferior a 30 días, se pagará la parte proporcional o la que se acordare conforme a ese parámetro.

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

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los 30 días subsiguientes a su celebración, ante el Inspector del Trabajo o ante el Juez competente en aquellas jurisdicciones en donde no exista inspector del trabajo.

Art...(8).- Actividades en las que se puede recurrir a la intermediación laboral.- Se podrá recurrir a la intermediación laboral, para todas las actividades de la usuaria, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios.

El número máximo de trabajadores que una usuaria puede mantener bajo el sistema de intermediación laboral, no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de los trabajadores que la usuaria requiera contratar para su operación y funcionamiento.

Los trabajadores amparados por contratos de temporada que gocen de la estabilidad prevista en el inciso cuarto del artículo 17 del Código del Trabajo, si serán considerados para el referido cálculo del porcentaje.

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

Art...(9).- Casos en los que se prohíbe contratar a través de intermediación laboral.- Ninguna persona natural o jurídica podrá recurrir a la contratación de empresas de intermediación laboral en los siguientes casos:

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

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

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

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

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

Art...(10).- Derechos de los trabajadores frente a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. Es nula toda cláusula que impida que el trabajador intermediado o contractualmente involucrado en la tercerización de servicios complementarios sea contratado directamente por la usuaria bajo cualquier modalidad contractual.

Art...(11).- Prohibiciones y obligaciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto y toda cláusula o estipulación que obligue al trabajador a pagar a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios o a la usuaria, cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación. Se prohíbe que la intermediaria laboral ofrezca u otorgue créditos a la usuaria por cualquier concepto.

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

Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, en su condición de empleador, tienen la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, convenios internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, así como las que entren en vigencia con posterioridad a la firma del contrato. Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración. La intermediaria laboral, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar a aquella la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art...(12).- Infracciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios y sanciones.- Sin perjuicio de las demás infracciones y sanciones determinadas en la ley, y para los efectos contemplados en el presente Capítulo, se consideran las siguientes infracciones y sanciones respecto de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios:

1) Infracción leve:

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

2) Infracciones graves:

El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

3) Infracciones muy graves:

Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social. Es también infracción muy grave el hecho de no renovar la referida autorización cuando esta venciere durante la ejecución del contrato. El Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez recibida la solicitud de renovación se pronunciará en el término máximo de 15 días. De no pronunciarse no será aplicable esta disposición como infracción muy grave y tampoco se entenderá como renovada la autorización;

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

Pagar al trabajador intermediado por concepto de su remuneración una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto.

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

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

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

Las infracciones serán sancionadas mediante resolución motivada expedida por los Directores Regionales del Trabajo o inspectores del trabajo en las jurisdicciones donde no existan Directores Regionales del Trabajo.

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

La reincidencia en la infracción leve dentro de un período de un año, determinará que sea calificada en la categoría inmediatamente superior y que se impongan las sanciones correspondientes a esta última;

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

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

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

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

El representante legal o mandatario de una empresa a la que se le haya revocado la autorización de funcionamiento, no podrá ejercer la representación legal o mandato en otra empresa de intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios ni agencia privada de colocación ni podrá ejercer tales actividades como persona natural, por el lapso de dos años.

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

Art...(13).- Facultades de la usuaria.- La usuaria de servicios de intermediación laboral ejercerá las facultades de determinar las tareas y supervisar su ejecución por parte del trabajador intermediado, lo cual no implica dependencia laboral. La facultad disciplinaria corresponderá a la intermediaria, de acuerdo con lo señalado en éste Código y previo pedido motivado de la usuaria.

Art...(14).- Obligaciones de la usuaria.- La usuaria y las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con las que contraten, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar las medidas e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos. La usuaria está obligada a entregar a la empresa de intermediación los reglamentos Interno del Trabajo; y, de Higiene y Seguridad aprobados por Direcciones Regionales del Trabajo, a la firma del contrato mercantil, al amparo de lo señalado en los artículos 64 y 434 del Código de Trabajo.

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

Art...(15).- Derechos de los trabajadores respecto de la usuaria.- A más de los derechos consagrados en la Constitución Política de la República y en la ley, los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, podrán presentar a la usuaria, las reclamaciones relacionadas con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, debiendo hacerlo también a la intermediaria.

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

Art...(16).- Infracciones de la usuaria y sanciones.- Se prohíbe contratar con intermediarias laborales que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento. El Ministerio de Trabajo y Empleo, proveerá a las empresas intermediarias de los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será obligatoriamente habilitante para la celebración de los contratos.

En el contrato mercantil que se celebre entre la usuaria y la intermediaria, esta última deberá declarar que no está prohibida de contratar bajo sanción de indemnización que deberá estipularse en el contrato.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente, a través de los medios de comunicación virtuales de los que disponga y periódicamente en el Registro Oficial, la lista de las intermediarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

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

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

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

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

Art...(17).- Prohibición de vinculación entre la usuaria y la empresa de intermediación laboral.- Las empresas de intermediación laboral 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 que determine esta circunstancia, suscrita por los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente.

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

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

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

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

Art...(18).- Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.- Los trabajadores respecto de la intermediaria laboral y de la usuaria, deberán cumplir con todas las obligaciones y observar las prohibiciones consagradas en la Constitución de la República, Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, considerando la naturaleza de su relación contractual.

Art...(19).- Responsabilidad Solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario. Por tanto el trabajador intermediado podrá reclamar sus derechos en forma solidaria a los representantes legales y administradores de la empresa intermediaria y/o de la usuaria, por los derechos que representan y por sus propios derechos.

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

Art...(20).- Fondo de Reserva.- Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias o tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Art...(21).- Trabajo *de Menores*.- Se prohíbe la contratación de menores de 18 años de edad bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios. “

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

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

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

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

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

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

SEXTA.- Prohíbese que empresas intermediarias vinculadas entre sí, contraten con una misma usuaria en un periodo no menor de una año empleando a los mismos trabajadores y haciendo que éstos roten entre esas intermediarias vinculadas. Se prohíbe también que tales trabajadores roten entre las intermediarias que simultáneamente prestan servicios para la misma usuaria, si aquello afectare sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. De detectarse este hecho o que tales empresas

se hallen incursas en la prohibición que se determina afectando los derechos de los trabajadores, serán sancionadas con la revocatoria definitiva e inmediata de la autorización de funcionamiento y los trabajadores intermediados pasarán a depender directamente de la usuaria como trabajadores estables y permanentes.

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

OCTAVA.- Las empresas de intermediación laboral deberán contar con un capital social mínimo en numerario de diez mil dólares conforme lo señalado en la letra b) del Art. 3 de esta Ley y deberán incrementar anualmente el valor de sus activos en por lo menos el veinte por ciento, hasta completar la cantidad de treinta mil dólares en activos, en el plazo máximo de seis años y ese valor en activos deberá mantenerse y, de disminuirse, la autorización quedará revocada. Se excluye de la obligación de incremento anual, a las empresas cuyos activos superen el referido valor a la fecha de promulgación de la presente Ley.

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

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

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

UNDECIMA.- En aplicación de las normas y garantías laborales determinadas en el artículo 35 de la Constitución Política de la República, especialmente las previstas en los numerales 3, 4, 6, 8 y 11, y conforme el mandato del artículo 100 del Código del Trabajo, los trabajadores intermediados participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realizó la obra o se prestó el servicio como parte del proceso de actividad productiva de éstas. El ejercicio de este derecho de los trabajadores intermediados, será reglamentado por el Presidente de la República. Si las utilidades de la intermediaria fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá estas. En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de utilidades corresponderá a la empresa tercerizadora.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al uno punto cinco veces del PIB por habitante del año inmediato anterior. Los excedentes de las utilidades de estas empresas serán irrepartibles, no podrán destinarse para el pago de indemnizaciones ni incrementos de sueldos y se destinarán exclusivamente a la ejecución de programas de infraestructura educativa y de salud que demande la población ecuatoriana, en todas las regiones del país, recursos que se canalizarán a través de la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE) y el Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE). Para este fin, dichos excedentes serán depositados en la cuenta que mantiene el Fondo de Solidaridad en el Banco Central del Ecuador, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de liquidación de utilidades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y empresas tercerizadoras de servicios complementarios deberán adecuar sus estatutos, capital social y

actividades a los términos de la presente ley y la respectiva escritura pública deberá ser inscrita en el Registro Mercantil en el mismo plazo. De no cumplir con este requisito, la autorización de funcionamiento será revocada definitivamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El Ejecutivo dejará inmediatamente sin efecto el Decreto Ejecutivo 2166 publicado en el Registro Oficial No.422 del 14 de octubre del 2004.

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

ANEXO 3.7.

REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA "LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

Dado por Decreto Ejecutivo No. 1882, publicado en Registro Oficial Suplemento 375 de 12 de octubre del 2006.

Alfredo Palacio González
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006 se publicó la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios;

Que es deber del Estado precautelar la correcta aplicación de la ley y proteger el bienestar de los trabajadores así como el fortalecimiento de las empresas generadoras de empleo;

Que para la aplicación de la ley en el ámbito administrativo, es necesario reglamentarla, para que el mandato de la norma sea efectivamente administrada por la autoridad competente y sea ésta, accesible a los usuarios del derecho invocado;

Que la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios, por sus particularidades respecto a la vinculación y responsabilidad patronal, deben ser permanentemente monitoreadas y controladas para evitar distorsiones en este sistema de intermediación laboral y prestación de servicios complementarios; y,

En uso de la facultad que le confiere el numeral 5 del artículo 171 de la Constitución Política de la República.

Decreta:

EXPEDIR EL SIGUIENTE REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA "LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS".

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.**- Las disposiciones del presente reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo sin excepción, en donde se contrate o se labore bajo el régimen de intermediación laboral y/o tercerización de servicios complementarios. Los directores regionales del trabajo, dentro de su jurisdicción, serán los encargados de hacer cumplir de forma general y obligatoria el presente reglamento, sin perjuicio de las competencias específicas que el Código del Trabajo les asigne a otras autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 2.- **Inspección.**- Para la efectiva inspección del cumplimiento de la Ley y el Reglamento, cada Director Regional del Trabajo elaborará el plan anual de inspección de intermediación hasta la primera quincena de enero de cada año, para ser aplicado en su jurisdicción por los inspectores de trabajo, sin perjuicio de las inspecciones que de oficio o por la presentación de denuncias concretas deban realizar los inspectores del trabajo.

La inspección, en el caso de las actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas o períodos de extracción anuales de materia prima, de las actividades agrícolas y de la actividad de la construcción, en las que no se aplica el porcentaje de personal intermediado de acuerdo con la ley, tendrá por objeto verificar que el personal intermediado se encuentre efectivamente trabajando en dichas actividades productivas.

Art. 3.- Infraestructura física.- La infraestructura mínima para el funcionamiento de una empresa de intermediación laboral y de empresas de tercerización de servicios complementarios, deberán ser las siguientes:

Instalaciones físicas funcionales que cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo; y,

El mantenimiento de un archivo donde consten las carpetas personales, registros de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y más documentos de los trabajadores. Los requerimientos antes detallados se extienden además a las personas naturales que pueden intermediar según mandato de la ley.

Art. 4.- Estructura organizacional y administrativa.- Sin perjuicio de que la empresa intermediaria contrate al personal necesario para el cumplimiento de su actividad, deberá contar, entre su personal contratado directo, con un profesional titulado que tenga especialización o validación de competencias o experiencia de más de dos años en manejo de personal. En caso de que la empresa intermediadora cuente con más de cien trabajadores en una o varias empresas usuarias, deberá contar en su nómina de forma permanente con un trabajador social.

La Empresa de intermediación deberá obtener la aprobación de su propio Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio que sus usuarios también lo tengan.

Art. 5.- Autorización de funcionamiento.- Para extender la autorización de funcionamiento a una empresa o persona natural que presten el servicio de intermediación laboral, éstas se someterán a una verificación física inicial por parte del funcionario de la Dirección de Empleo encargado de dicho trámite, debiendo realizarse en las siguientes circunstancias:

La verificación física del local se realizará en el término de 5 días posteriores a la constatación de haber cumplido con todos los requisitos determinados en el Código del Trabajo para este fin;

El funcionario encargado de la verificación deberá ceñirse exclusivamente a la constatación física o material de la infraestructura establecida en el artículo 3 del presente reglamento y llenar el formulario que para el efecto suministrará la Dirección de Empleo;

Los formularios serán documentos numerados. En caso de destrucción, daño por errores en su llenado o deterioro, deberán ser anulados y remitidos a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, y,

Cada expediente contará con el original del formulario debidamente firmado por el funcionario que realizó la verificación, quien entregará copia firmada al interesado. El funcionario será administrativamente responsable y podrá ser sancionado con su destitución del cargo, previo sumario administrativo correspondiente, en caso de falsedad en la verificación o consignación de los datos descritos en el formulario.

Art. 6.- Presentación de informes estadísticos.- Sin perjuicio de la petición expresa que en cualquier tiempo puede hacer el Ministerio de Trabajo y Empleo, las empresas de intermediación laboral deberán presentar, en medio magnético, hasta el 15 de enero de cada año, un informe estadístico que contenga lo siguiente:

Número de trabajadores intermediados en el año, clasificados por género;

Número de personas intermediadas en cada usuaria y número de las empresas usuarias a las que prestan los servicios;

Determinación de las modalidades de contratos de trabajo pactados para la intermediación, con el número de trabajadores; y,

Número de trabajadores que terminaron su relación laboral.

Art. 7.- Infracciones.- Las infracciones serán juzgadas por el Director Regional del Trabajo, observando el debido proceso. De ser el caso, el cobro de las multas que se impongan por la comisión de dichas infracciones se hará por medio del Juzgado de Coactiva del Ministerio del Trabajo y Empleo.

Art. 8.- De la remuneración.- La verificación del pago total de la remuneración que la empresa intermediaria entregará a sus trabajadores, cuya constancia tendrá la empresa usuaria, mensualmente, por medio de los roles de pago firmados por el representante legal y las certificaciones de aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o los documentos que lo acrediten, se la entregará al usuario por parte de la intermediaria, hasta el 20 del mes posterior a la obligación patronal de pago del salario y aportaciones al IESS, debiendo la usuaria para que esto se dé, entregar los valores para las remuneraciones y aportaciones a la intermediaria hasta máximo el día 26 del mes que corresponde pagar cada obligación patronal.

Art. 9.- Del pago de Fondos de Reserva.- El mecanismo de pago mensualizado del fondo de reserva o los días proporcionales de este valor en caso de liquidación, serán pagados en la forma que determine el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No será aplicable el pago de los fondos de reserva a los trabajadores intermediados que sean contratados bajo la modalidad de contratación por horas, en virtud de las características propias de esta modalidad contractual.

Art. 10.- Del pago de utilidades.- El trabajador intermediado recibirá las utilidades generadas por la usuaria, a menos que la empresa intermediaria genere mayores utilidades que la usuaria. Las empresas usuarias deberán, junto a la declaración de utilidades, en el formulario de especie valorada, presentar una copia de la declaración del impuesto a la renta, tanto de su actividad económica como la de la empresa intermediaria, en función de las cuales, el funcionario encargado del Ministerio de Trabajo y Empleo, verificará qué empresa generó mayores utilidades.

Sin perjuicio de lo antes señalado, las empresas de intermediación también cumplirán con el reparto de las utilidades a sus trabajadores directos que no están en el régimen de intermediación, siguiendo el procedimiento regular establecido en la ley.

Art. 11.- Reparto de las utilidades en las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos.- En las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, el pago de utilidades se realizará de conformidad con el capítulo innumerado del Código del Trabajo relativo a la materia. La declaración de utilidades se hará en las mismas fechas que las demás declaraciones, debiendo hacer la mencionada declaración en formulario especial para este caso, al cual se adjuntará igualmente la declaración del impuesto a la renta.

Una vez liquidadas y declaradas las utilidades, el Fondo de Solidaridad informará en el mismo periodo de la declaración en el Ministerio de Trabajo, al Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE) y a la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE), sobre el monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas detalladas en este artículo, a fin de que estas instituciones puedan realizar la programación anual de los proyectos a su cargo.

Los porcentajes de reparto del monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas descritas en este artículo, será en un 60% al FISE y un 40% a la DINSE, debido a que la cobertura del FISE tiene una intervención en infraestructura de salud y educación.

Art. 12.- Contratación por medio de la intermediación laboral en el sector público.- Para la contratación por medio de la intermediación laboral en el sector público se seguirá los siguientes parámetros:

La comisión a pagarse por parte de las entidades públicas o las entidades privadas en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, que negocie, contrate o licite con las empresas de intermediación laboral, no superará del 8% del monto total de la remuneración;

En el caso de contratación de profesionales o trabajadores intermediados que realicen actividades homologables a las establecidas en las escalas salariales determinadas por la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del

Sector Público, SENRES, la remuneración no será superior a dichas escalas de pre-profesionales o profesionales;

Los trabajadores intermediados en el sector público, no recibirán como pago, valores inferiores al salario básico mínimo unificado, o salario mínimo sectorial de los trabajadores en general;

Cuando las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 101 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, requieran contratar servicios intermediación laboral por excepción, y en consideración a que justificadamente no puedan ejecutarlas con personal de sus propias entidades, la Unidad de Recursos Humanos de la entidad pública usuaria deberá emitir, en forma previa a la contratación, una certificación que determine la necesidad, el número y las características de los recursos humanos a intermediarse, siendo solidaria y administrativamente responsable el funcionario de dicha unidad por la veracidad y pertinencia de los requerimientos detallados en dicho informe; y,

Los derechos negociados en los contratos colectivos en las entidades antes descritas en este artículo, no serán ampliados a los trabajadores intermediados, con excepción de los descritos en el Código del Trabajo, en cuanto al uso de las instalaciones, movilización, comedores y unidades de salud o dispensarios médicos.

Art. 13.- De la contratación de la tercerización de servicios complementarios.- Las personas jurídicas usuarias, podrán tercerizar como actividad complementaria, todas las actividades que no comprendan el proceso productivo de la misma. En caso de duda sobre este particular el Ministerio de Trabajo y Empleo requerirá, de ser el caso, a la Superintendencia de Compañías, o a la Superintendencia de Bancos, o a la Superintendencia de Telecomunicaciones, o a las Fuerzas Armadas, según el ámbito al que corresponda el giro del negocio de la usuaria, un informe en el que, dichos entes, detallarán de manera específica el proceso productivo de dicha usuaria. Dicho informe se constituirá en el referente para que el funcionario del Ministerio de Trabajo determine de manera vinculante qué actividades son susceptibles de tercerización de servicios complementarios en dicha usuaria.

Art. 14.- Registro y autorización del Ministerio de Trabajo y Empleo.- La Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo será la encargada de realizar el registro y emitir la autorización de funcionamiento de las empresas o personas naturales intermediarias. Dicho documento deberá ser emitido en un máximo de dos días posteriores a la determinación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo así como la verificación física, por medio del funcionario encargado para dicho fin.

Art. 15.- Monto de la tasa de registro.- Fijase en una remuneración básica mínima unificada, la tasa de registro de cada una de las empresas de Intermediación Laboral, de las empresas de Tercerización de Servicios Complementarios, de las Agencias Privadas de Colocación de Empleo y de las personas naturales que realicen intermediación laboral en el sector agrícola y de la construcción.

El pago de dicha tasa se realizará una vez que se haya establecido la verificación del cumplimiento de los requisitos y la verificación física, previo al registro y al otorgamiento de la autorización de funcionamiento.

Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo y Empleo, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios.

Art. 16.- Reporte de activos.- A fin de justificar el incremento anual del valor de los activos de las empresas de intermediación laboral, en el porcentaje que manda la ley, hasta completar los treinta mil dólares, éstas deberán remitir a la Dirección o Subdirección de Empleo de la respectiva jurisdicción correspondiente a su domicilio principal, copia del balance presentado a la Superintendencia de Compañías.

En caso que la empresa intermediaria cuente con un capital suscrito y pagado igual o superior a los treinta mil dólares, deberá acreditarlo legalmente en su petición de registro.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- Las personas jurídicas y naturales deberán registrarse y adecuarse a lo descrito en el capítulo innumerado del Código del Trabajo posterior al artículo 346 de este cuerpo legal, con relación a la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios, en el plazo determinado en la ley. En el plazo de ciento veinte días a partir de la vigencia de este reglamento, el Ministerio de Trabajo y Empleo iniciará los controles establecidos en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, sin perjuicio de las inspecciones que por denuncias expresas se lleven a efecto.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las publicaciones de las empresas de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios que se encuentran debidamente registradas y autorizadas en el Ministerio de Trabajo y Empleo, se las hará en el Registro Oficial de forma bimensual a partir de la fecha de publicación del presente reglamento y, a partir del segundo año, la periodicidad de publicación será semestral, sin perjuicio de la publicación de esta información por cualquier otro mecanismo oficial.

SEGUNDA.- De la aplicación del presente reglamento, que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Ministro de Trabajo y Empleo.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, 4 de octubre del 2006.

ANEXO 3.8.

CONVENIO 181 DE LA OIT: SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS, 1997

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949;

Consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo;

Recordando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81.ª reunión, 1994, consideró que la OIT debía proceder a revisar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Considerando que el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio;

Reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;

Recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos;

Reconociendo la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948; Recordando las disposiciones del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Convenio sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre la edad mínima, 1973, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, así como las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones adopten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

2. A efectos del presente Convenio, el término trabajadores comprende a los solicitantes de empleo.

3. A efectos del presente Convenio, la expresión tratamiento de los datos personales de los trabajadores designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.

2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.

3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.

4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá:

- a) prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1;
- b) excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.

5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente artículo, motivándolas debidamente.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.

3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) libertad sindical;
- b) negociación colectiva;

- c) salarios mínimos;
- d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) acceso a la formación;
- g) seguridad y salud en el trabajo;
- h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) la negociación colectiva;
- b) el salario mínimo;
- c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e) el acceso a la formación;
- f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- g) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- h) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacional y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:

- a) formular políticas de mercado de trabajo;
- b) utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.

3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:

- a) con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;
- b) con fines estadísticos.

4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Artículo 14

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

2. El control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.

3. Se deberían prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 15

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.

Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que haya entrado inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente Convenio, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso iure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 3.9

**ENTREVISTA
DR. ANDRÉS PÁEZ
PRESIDENTE PARTIDO IZQUIERDA DEMOCRÁTICA**

ANEXO 4.1.

**Cuadro No. 1 - La emigración Internacional de ecuatorianos
1976 - agosto 2006**

Período 1976 - 1983								
	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Entradas	92,018	108,719	125,005	134,528	146,200	143,875	112,923	89,162
Salidas	117,392	130,421	147,861	155,530	160,600	153,730	119,480	100,710
Saldo Migratorio	25,374	21,702	22,856	21,002	14,400	9,855	6,557	11,548
Período 1984 - 1990								
	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	
Entradas	100,494	112,091	130,994	143,585	128,747	146,070	157,667	
Salidas	115,262	134,249	152,989	160,525	155,836	172,280	181,206	
Saldo Migratorio	14,768	22,158	21,995	16,940	27,089	26,210	23,539	
Período 1991 - 1998								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Entradas	172,252	190,370	204,709	232,346	237,366	244,756	289,692	234,260
Salidas	198,132	216,270	235,392	269,695	270,512	274,536	320,623	274,995
Saldo Migratorio	25,880	25,900	30,683	37,349	33,146	29,780	30,931	40,735
Período 1999 - 2006*								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
Entradas	294,547	344,052	423,737	461,396	456,295	536,779	598,722	450,613
Salidas	385,655	519,974	562,067	626,611	581,401	606,494	660,799	520,551
Saldo Migratorio	91,108	175,922	138,330	165,215	125,106	69,715	62,077	69,938

* De enero a agosto de 2006
Fuente: Dirección Nacional de Migración e INEC
Elaboración: FLACSO

ANEXO 4.2.

MENSUAL - 17-01



SIEH

SISTEMA INTEGRADO DE ENCUESTAS DE HOGARES

SIEH-ENEMDU-OCTUBRE-2007

ENEMDU



INFORMACIÓN GENERAL ÁREA URBANA

CONFIDENCIALIDAD:

LOS DATOS PROPORCIONADOS POR EL INFORMANTE SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y SERÁN UTILIZADOS ÚNICAMENTE CON FINES ESTADÍSTICOS DE ACUERDO AL ARTÍCULO 21 DE LA LEY DE ESTADÍSTICA

FORMULARIO DE

1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y MUESTRAL

Provincia:	<input type="text"/>	Cabecera cantonal o parroquial:	<input type="text"/>
Cantón:	<input type="text"/>		
Zona:	<input type="text"/>	Sector:	<input type="text"/>
No. de Vivienda en el Panel:	<input type="text"/>	Hogar:	<input type="text"/>
Dominio:	<input type="text"/>	Período:	<input type="text"/>
ENCUESTA EFECTIVA: ¿La encuesta fue efectiva en la vivienda? SI <input type="text"/> } NO <input type="text"/> } → Vivienda original: <input type="text"/>			
Si es vivienda de reemplazo (cod. 4) y la encuesta fue efectiva, registre el número de la vivienda a la que reemplaza (1-2-3): N° de Vivienda reemplazada: <input type="text"/>			

2. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DE LA VIVIENDA

Manzana:	<input type="text"/>	Edificio:	<input type="text"/>
Calle:			
Lote No.	Bloque No.	Patio No.	<input type="text"/>
Piso No.	Casa No.	Depart. No.	

3. DATOS DEL INFORMANTE Y DEL HOGAR

Nombre del Informante Calificado:	<input type="text"/>
Relación de parentesco con el jefe/a del hogar:	
Número de miembros del hogar:	<input type="text"/>
Nombre Jefe del Hogar:	N° Telf.: <input type="text"/>

4. RESULTADO DE LA ENTREVISTA

Resultado de la Entrevista	
1. COMPLETA	
2. RECHAZO	
3. NADIE EN CASA	
4. VIV. TEMPORAL	
5. VIV. DESOCUPADA	
6. VIV. CONSTRUCCIÓN.	
7. VIV. INHABITABLE O DESTRUIDA	
8. VIV. CONVERTIDA EN NEGOCIO	
9. OTRA RAZÓN	

5. RESUMEN GENERAL DE LA ENTREVISTA

NÚMERO DE MIEMBROS DEL HOGAR				POBLACIÓN DE 5 AÑOS Y MÁS			
EDAD	MENORES DE 5 AÑOS	POBLACIÓN DE 5 AÑOS Y MÁS	TOTAL	OCUPADA Preg. 20 21 22	DESOCUPADA (Preg. 37)	INACTIVA (Preg. 38)	TOTAL
SEXO				Cod. 1 1-11 1			
HOMBRES							
MUJERES							
TOTAL							

6. PERSONAL RESPONSABLE

COORDINADOR REGIONAL:	SUPERVISOR:	COD.:	<input type="text"/>
ENCUESTADOR:	Rg. Dom. Eg. Enc. Rot.	COD.:	<input type="text"/>
CODIFICADOR:	COD.:	DIGITADOR:	COD.:

7. OBSERVACIONES DE SUPERVISIÓN

AÑO				MES		DÍA		Super.:	Corregido:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Coord.:				Super.:		Coord.:		Corregido:	
<input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	

SECCIÓN 2: CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

<p>Tomando en cuenta el número de horas trabajadas la semana pasada o la última semana que trabajó ¿desearía (...):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajar más horas en su (s) trabajo (s) actual (es)?..... 1 - Trabajar más horas en otro trabajo adicional?..... 2 - Cambiar el (los) trabajo (s) actual (es) por otro trabajo con más horas?..... 3 - No desea trabajar más horas?... 4 <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> Pase a 28 Pase a 40 </div>	<p>¿Está disponible (...) para trabajar horas adicionales a la semana?</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> Si 1 No 2 Pase a 40 </div>	<p>¿Cuántas horas adicionales a la semana estaría (...) disponible para trabajar?</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> No. de horas </div>	<p>¿En las últimas cuatro semanas ha realizado (...) alguna gestión para aumentar las horas de trabajo o cambiar de trabajo, tal como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buscar más trabajo ?..... 1 - Registro en agencia de empleo pública o privada ?..... 2 - Presentar solicitud a otros empleadores ?..... 3 - Pedir ayuda a amigos o familiares ?..... 4 - Buscar terreno, edificio, maquinaria o equipo a fin de mejorar o crear su propia empresa?..... 5 - Conseguir recursos financieros adicionales?..... 6 - No ha realizado ninguna gestión ?..... 7 <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> Pase a 31 Pase a 40 </div>	<p>¿Cuál es la razón por la que (...) busca cambiar la situación actual de su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por qué no trabaja jornada completa?.. 1 - Inseguridad en su trabajo?..... 2 - Desea ejercer su profesión?..... 3 - Los ingresos no son suficientes?..... 4 - Por otras causas? (Especifique)..... 5 <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> Pase a 40 </div>
---	--	---	--	--

COD PER	27	28	29	30	31	COD PER
01						01
02						02
03						03
04						04
05						05
06						06
07						07
08						08
09						09
10						10
11						11
12						12

SECCIÓN 2: BÚSQUEDA DE TRABAJO - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

<p>¿Durante las últimas cuatro semanas (...) hizo alguna gestión para buscar trabajo tal como:</p> <p>Acudir a sitios de contratación temporal?..... 1</p> <p>Hablar con amigos o parientes?..... 2</p> <p>Buscar en la prensa o radio?..... 3</p> <p>Acudir a agencias de empleo?..... 4</p> <p>Tratar de establecer su propio taller, empresa o negocio?..... 5</p> <p>Asistir a entrevistas?..... 6</p> <p>Colocar carteles o propagandas en tiendas o negocios?..... 7</p> <p>Buscar por Internet?..... 8</p> <p>Enviar o presentar hojas de vida (carpeta)?..... 9</p> <p>Otra gestión?. (Especifique)..... 10</p> <p>No realizó ninguna gestión para buscar trabajo..... 11</p>	<p>¿Hace cuánto tiempo busca trabajo (...)?</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Pase a 37</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">No. semanas</p>	<p>¿Por qué razón no buscó trabajo (...):</p> <p>Tiene un trabajo esporádico u ocasional?..... 1</p> <p>Tiene un trabajo para empezar inmediatamente?..... 2</p> <p>Espera respuesta a una gestión para empresa o negocio propio?..... 3</p> <p>Espera respuesta de un empleador u otras gestiones para conseguir empleo?..... 4</p> <p>Espera cosecha o temporada de trabajo?..... 5</p> <p>Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar?..... 6</p> <p>No cree poder encontrar?..... 7</p> <p>Su cónyuge o su familia no le permiten?..... 8</p> <p>No tiene necesidad o deseos de trabajar?..... 9</p> <p>No tiene tiempo?..... 10</p> <p>Está enfermo/incapacitado?..... 11</p> <p>No está en edad de trabajar?..... 12</p>	<p>¿(...) está disponible para trabajar?</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Si 1</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Pase a 37</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">No 2</p>	<p>¿(...) es:</p> <p>Rentista?..... 1</p> <p>Jubilado o pensionado?..... 2</p> <p>Estudiante?..... 3</p> <p>Ama de casa?..... 4</p> <p>Incapacitado?..... 5</p> <p>Otro, cuál?..... 6</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Pase a 67</p>	<p>¿Trabajó (...) anteriormente?</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Si 1</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">No 2</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Pase a 67</p>	<p>¿Por qué motivos dejó de trabajar (...)?</p> <p>Liquidación de la empresa..... 1</p> <p>Despido Intempestivo..... 2</p> <p>Renuncia voluntaria..... 3</p> <p>Supresión de partidas del sector público..... 4</p> <p>Terminación de contrato..... 5</p> <p>Le fue mal en el negocio..... 6</p> <p>Se terminó ciclo agrícola o temporada de trabajo..... 7</p> <p>Se jubiló o le pensionaron..... 8</p> <p>Otro, cuál?..... 9</p>	<p>¿Hace cuánto tiempo (...) no trabaja?</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">No. Semanas</p>
32	33	34	35	36	37	38	39
01							01
02							02
03							03
04							04
05							05
06							06
07							07
08							08
09							09
10							10
11							11
12							12

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN PRINCIPAL - OCUPADOS Y DESOCUPADOS - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

RAMA DE ACTIVIDAD	GRUPO DE OCUPACIÓN	CATEGORÍA DE OCUPACIÓN
¿A qué se dedica principalmente la empresa o negocio donde trabaja(ba) (...)? <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">DESCRIBA LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES</div>	¿En relación a su ocupación, qué trabajo realiza(ba) (...)? <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">REGISTRE LAS TAREAS PRINCIPALES</div>	¿En esta ocupación (...) es o era: Empleado/Obrero de Gobierno?..... 1 Empleado/Obrero Privado?..... 2 Empleado/Obrero Tercerizado?..... 3 Jornalero o Peón?..... 4 Patrono?..... 5 Cuenta Propia?..... 6 Trabajador del hogar No Remunerado?..... 7 Trabajador No Remunerado en otro Hogar?..... 8 Ayudante No Remunerado de asalariado / jornalero?..... 9 Empleado(a) Doméstico(a)?..... 10
USO INEC	USO INEC	Pasa a 45
COD PER 40	41	42
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		
11		
12		

ENCUESTADOR/A:

Tenga presente que los CESANTES (Preg. 37=1) que llegan hasta la pregunta 42, pasan a la SECCIÓN 3.

Para las demás personas, continúe con la pregunta 43 o 45 según el flujo de la pregunta 42

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN PRINCIPAL - CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO

SITIO DE TRABAJO	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	PARA TODOS LOS TRABAJADORES EXCEPTO LOS ASALARIADOS DE GOBIERNO, EMPLEADOS/AÑ DOMÉSTICOS/ AS Ó QUE EN PREGUNTA 47 REGISTRARON CÓDIGO 2		¿Cuántos trabajos tuvo (...) en la semana pasada?	HORAS HABITUALES			
¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja (...): Local de una empresa o del patrono?..... 1 Una obra en construcción?..... 2 Se desplaza?..... 3 Al descubierto en la calle?..... 4 Kiosko en la calle?..... 5 Local propio o arrendado?..... 6 Vivienda distinta a la suya?..... 7 Su vivienda?..... 8 Su finca o terreno?..... 9 Fincas o terreno ajeno?..... 10	¿Cuántas personas trabajan usualmente en la empresa o negocio? Menos de 100 1 100 y más 2 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Pase a 50</div>	¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) lleva: Registros contables completos?..... 1 Solo un cuaderno de cuentas?..... 2 No lleva ningún registro?..... 3 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">No Sabe..... 4</div>	¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) tiene Registro Único de Contribuyentes RUC? <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">SI 1</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">NO 2</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">No Sabe..... 3</div>	Uno..... 1 Más de uno..... 2	¿Cuántas horas trabaja (...) habitualmente a la semana en su: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Registre el número de horas para cada alternativa</div>			
	COD.	CUÁNTAS?			OCUPACIÓN PRINCIPAL?	OCUPACIÓN SECUNDARIA?	OTRAS OCUPACIONES	
COD PER	46	47	48	49	50	51		COD PER
01								01
02								02
03								03
04								04
05								05
06								06
07								07
08								08
09								09
10								10
11								11
12								12

ENCUESTADOR/A:
LAS PREGUNTAS QUE A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN ESTÁN REFERIDAS AL TRABAJO SECUNDARIO

Recuerde que las preguntas 52 a 58 deberán ser realizadas, si en la pregunta 50 se ha registrado el código 2, en caso contrario, pase a SECCIÓN 3

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN SECUNDARIA - CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO

RAMA DE ACTIVIDAD	GRUPO DE OCUPACIÓN	CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	SITIO DE TRABAJO	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO		PARA TODOS LOS TRABAJADORES EXCEPTO LOS ASALARIADOS DE GOBIERNO, EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS O QUE EN PREGUNTA 56 REGISTRARON CÓDIGO 2	
¿A qué se dedica principalmente la empresa o negocio donde trabaja (...)? <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">DESCRIBA LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES</div>	¿En relación a su ocupación, qué trabajo realiza (...)? <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">REGISTRE LAS TAREAS PRINCIPALES</div>	En esta ocupación (...) es : ¿Empleado/Obrero de Gobierno?..... 1 ¿Empleado/Obrero Privado?..... 2 ¿Empleado/Obrero Tercerizado?..... 3 ¿Jornalero o Peón?..... 4 ¿Patrón?..... 5 ¿Cuenta Propia?..... 6 ¿Trabajador del hogar No Remunerado?..... 7 ¿Trabajador No del hogar No Remunerado?..... 8 ¿Ayudante No Remunerado de asalariado / jornalero?..... 9 ¿Empleado(a) Doméstico(a)? 10	¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja (...): Local de una empresa o del patrono?..... 1 Una obra en construcción?..... 2 Se desplaza?..... 3 Al descubierto en la calle?..... 4 Kiosko en la calle?..... 5 Local propio o arrendado?..... 6 Vivienda distinta a la suya?..... 7 Su vivienda?..... 8 Su finca o terreno?..... 9 Fincas o terreno ajeno?..... 10	¿Cuántas personas trabajan usualmente en la empresa o negocio? Menos de 100 1 100 y más 2 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin: 5px;">Pase a 59</div>		¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) lleva: Registros contables completos?..... 1 Sólo un cuaderno de cuentas?..... 2 No lleva ningún registro?..... 3 No Sabe..... 4	¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) tiene Registro Único de Contribuyentes RUC? <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin: 5px;">SI 1</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin: 5px;">NO 2</div> No Sabe..... 3
USO INEC	USO INEC	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">¿Empleado(a) Doméstico(a)? 10</div>	COD.	CUÁNTAS?	COD.	CUÁNTAS?	COD. PER
52	53	54	55	56	57	58	COD PER
01							01
02							02
03							03
04							04
05							05
06							06
07							07
08							08
09							09
10							10
11							11
12							12

ANEXO 5.1.

No	AUTORIZACION	RAZON SOCIAL	REPRESENTANTE LEGAL	ACTIVIDAD	PROVINCIA
1	1083-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA TRANSGERENSA S.C.C.	JOSE GERMANICO CONSTANTE NAVAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
2	291-SC-DINERHU-05	"ADMIRH"	RAQUEL DE LAS MERCEDES TORRES SERRANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
3	670-SC-DINERHU-05	1-800 TIENDAS S.A.(UNO OCHOCIENTOS TIENDASA)	LUIS EDUARDO MORALES DIAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
4	498-SC-DINERHU-05	A&F TERCERIZADORA DE PERSONAL	EDUARDO MAURICIO ARELLANO SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
5	1130-SC-DINERHU-06	ABFARE S.A.	DIANA PATRICIA VEGA COBOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
6	927-SC-DINERHU-05	ABILIO DE LA CRUZ ASPIAZU CEREZO	ABILIO DE LA CRUZ ASPIAZU CEREZO	AGRICOLA	LOS RIOS
7	841-SC-DINERHU-05	ACCESSPRO S.A.	LEONARDO PIOVESAN VILASECA	INDEFINIDA	GUAYAS
8	951-SC-DINERHU-05	ADALMI S.A.	MONSERRATE MONICA GANCHOZO GALARZA	INDEFINIDA	GUAYAS
9	039-SC-DINERHU-04	ADECCOIBERIA S.A.	JULIO GONZALO LLERENA MIRANDA	INDEFINIDA	PICHINCHA
10	531-SC-DINERHU-05	ADECCOPERSONAL S.A	JULIO GONZALO LLERENA MIRANDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
11	530-SC-DINERHU-05	ADECCOSERVICIOS S.A	JULIO GONZALO LLERENA MIRANDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
12	850-SC-DINERHU-05	ADINLE S.A.	FALVIO RODRIGO NUGRA MONTESDEOCA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	EL ORO
13	840-SC-DINERHU-05	ADMCALA S.A.	CECIBEL MELINA VERA SEGOVIA	INDEFINIDA	GUAYAS
14	617-SC-DINERHU-05	ADMINISTRACION EMPRESARIAL S.A ADENSA	JOAQUIN CESAREO FLOR MORLA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
15	903-SC-DINERHU-05	ADMINISTRACION PRACTICE SERVICES ADPRACTISERVI S.A.	PAULINA RAQUEL MOLINA SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
16	329-SC-DINERHU-05	ADMINISTRACION Y SERVICIOS S.A. ADSESA	ELENA CATALINA RODRIGUEZ ORDOÑEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
17	001-SC-DINERHU-04	ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS S.A. UBA	ADRIANA GARDEÑA VITERI PRIETO	INDEFINIDA	GUAYAS
18	755-SC-DINERHU-05	ADMINPER ADMINISTRADORA DE PERSONAL S.A.	ANGEL LIZARDO PONTON ROMERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
19	397-SC-DINERHU-05	ADMIPESA S.A.	RODDY FERNANDO ZERDA MEZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
20	937-SC-DINERHU-05	ADMIRA S.A.	ALY ANTONIO REVELO JUSTAVINO	INDEFINIDA	MANABI
21	741-SC-DINERHU-05	ADMISTRACION DE RECURSOS HUMANOS ADMI. RR.HH. S.A.	ORLY NOLBERTO SALAZAR MOLINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
22	174-SC-DINERHU-05	ADMISTRADORA DE PERSONAL PERSONALWORKS S.A.	CAROLINA MAGAÑA MARTINEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
23	192-SC-DINERHU-05	ADNOMINA S.A.	MARIO ENRIQUE RODITI DELGADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
24	1094-SC-DINERHU-06	ADREHUM ADMINISTRADORA DE PERSONAL S.A.	MIGUEL RUBEN LOPEZ MOSQUERA	INDEFINIDA	GUAYAS
25	547-SC-DINERHU-05	ADSERPER S.A.	RODOLFO AUGUSTO SANTOS MORLA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
26	1095-SC-DINERHU-06	AGEMPLEOS S.A. AGENCIA DE EMPLEOS	LUIS HORACIO PIN RODRIGUEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
27	780-SC-DINERHU-05	AGENCIA DE COLOCACIONES Y REMUNERACIONES S.A ACOREM	ROSARIO JAQUELINE ALAVA LIMONGI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
28	195-SC-DINERHU-05	AGENCIA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO APADIN CIA LTDA.	JESUS DEL ROSARIO MIRANDA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
29	183-SC-DINERHU-05	AGESA, AGILIDAD Y EFICIENCIA S.A.	JUAN BAUTISTA DOMINGUEZ PALACIOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
30	321-SC-DINERHU-05	AGRICOLA BARRANCOALTO S.A.	ROBERTO NOLASCO ARAGUNDI PALUCCI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
31	118-SC-DINERHU-05	AGRICOLA DEL VALLE C.A.	GONZALEZ GONZALEZ MELIDA ISABEL	INDEFINIDA	LOJA
32	119-SC-DINERHU-05	AGRICOLA VALLESTEROS CIA. LTDA.	GONZALEZ GONZALEZ MELIDA ISABEL	INDEFINIDA	LOJA
33	297-SC-DINERHU-05	AGRICOLA WINSIE S.A.	LUIS ANTONIO ARIAS MIRANDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
34	534-SC-DINERHU-05	AGRISERCA S.A.	SIXTO SEGUNDO PONCE PINARGOTE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
35	323-SC-DINERHU-05	AGROCORTE S.A	EDUARDO BENIGNO ZAMBRANO ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
36	792-SC-DINERHU-05	AGROFILIAL S.A.	SEIDY SORAYA MACKLIFF PEÑA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
37	245-SC-DINERHU-05	AGROINDUSTRIAL LABOR SERVICES C.A AGROLABOR	SUSANA JAHAIRA SOLORZANO MATUTE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
38	324-SC-DINERHU-05	AGRONIAGARA S.A.	EDUARDO BENIGNO ZAMBRANO ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
39	370-SC-DINERHU-05	AGROPERTERC S.A	HOLGUER PACO GUTIERREZ PISCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
40	1013-SC-DINERHU-05	AGROPULPA S.A.	MAURICIO FEDERICO CEDEÑO ENDARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

41	470-SC-DINERHU-05	AGSELPER AGENCIA DE SELECCION DE PERSONAL CIA LTDA	GRECIA CECILIA LOGROÑO TELLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
42	1047-SC-DINERHU-05	ALAMIS S.A.	CARLOS ALBERTO CUENTAS JIMENEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
43	966-SC-DINERHU-05	ALBERTO LEONARDO BUSTAMANTE VILLAMAR	ALBERTO LEONARDO BUSTAMANTE VILLAMAR	AGRICOLA	GUAYAS
44	392-SC-DINERHU-05	ALDURA S.A.	FELIX ERNESTO RIERA CHANALUISA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
45	362-SC-DINERHU-05	ALEVICSA S.A.	CARLOS ALBERTO LENARIE CHAVARRIAGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
46	772-SC-DINERHU-05	ALFANO S.A.	RAUL ANTONIO RODRIGUEZ FREIRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
47	1036-SC-DINERHU-05	ALFASPORT S.A.	DE LA A JAIME AUGUSTO ADOLFO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
48	487-SC-DINERHU-05	ALFINTRABAJO S.A.	ANA MARIA VIVANCO ROMAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	LOJA
49	891-SC-DINERHU-05	ALFREDO IGNACIO VERA VERA	ALFREDO IGNACIO VERA VERA	AGRICOLA	GUAYAS
50	344-SC-DINERHU-05	ALIPRECA CHICKEN C.A.	CESAR RAUL RAMOS GALARZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
51	1084-SC-DINERHU-05	ALSINA S.A.	ROBERTO NOLASCO ARAGUNDI PALUCCI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
52	561-SC-DINERHU-05	ALUMICORP S.A.	JONNY DANIEL SANTOS FREILE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
53	942-SC-DINERHU-05	AMAZONAS AMATERCE	MIRYAN JANET NIETO ORTIZ	INDEFINIDA	GUAYAS
54	878-SC-DINERHU-05	AMBROCIO LEON POMAQUIZA	AMBROCIO LEON POMAQUIZA	AGRICOLA	GUAYAS
55	301-SC-DINERHU-05	AMERICAN EMPLOYEE CENTER S.A.	JAIME ALFREDO NUQUES PARRA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
56	333-SC-DINERHU-05	AMERICAN HUMAN RESOURCES C.A. HUMANRESOURCES	SONIA DENNY MENDOZA GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
57	231-SC-DINERHU-05	AMERICOMSA S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
58	307-SC-DINERHU-05	AMPORINSA S.A.	SIXTO SEGUNDO PONCE PINARGOTE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
59	758-SC-DINERHU-05	ANALIS S.A.	RAUL ANTONIO RODRIGUEZ FREIRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
60	233-SC-DINERHU-05	ANDEAN LABOR SERVICES S.A. ANDEANSERVICES	CECILIA DEL CARMEN PEÑA CHUMBI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
61	1099-SC-DINERHU-06	ANDERSON SEGUNDO LOZANO VERA	ANDERSON SEGUNDO LOZANO VERA	AGRICOLA	GUAYAS
62	479-SC-DINERHU-05	ANDINONIT S.A.	SEBASTIAN EDUARDO ILLES DELFINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
63	969-SC-DINERHU-05	ANDY BAYRON FREIRE VELASTEGUI	ANDY BAYRON FREIRE VELASTEGUI	AGRICOLA	GUAYAS
64	656-SC-DINERHU-05	ANGEL KLEBER ROJAS LOPEZ	ANGEL KLEBER ROJAS LOPEZ	AGRICOLA	GUAYAS
65	983-SC-DINERHU-05	ANGEL MARIA YAUCAN CHUNGA	ANGEL MARIA YAUCAN CHUNGA	AGRICOLA	GUAYAS
66	855-SC-DINERHU-05	ANGEL RODRIGO MIRANDA SANCHEZ	ANGEL RODRIGO MIRANDA SANCHEZ	AGRICOLA	GUAYAS
67	916-SC-DINERHU-05	APOLINEA CIA. LTDA.	DARIO VIRGILIO HURTADO HURTADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
68	731-SC-DINERHU-05	APOYO EMPRESARIALES APEM C. LTDA.	MARCO ENRIQUE VASQUEZ LOPEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
69	931-SC-DINERHU-05	APOYO Y ASOCIADOS COMAMIGOS CIA. LTDA.	SAMIA MARIA PEÑAHERRERA SOLAH	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
70	175-SC-DINERHU-05	APROCUSCORP ASESORIA Y PROMOC. OCUPACIONALES S.A.	JAIME MAURICIO YEPEZ VELA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
71	791-SC-DINERHU-05	AQUALMAX S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
72	846-SC-DINERHU-05	ARCILSA S.A.	ROMEL PATRICIO MORALES BERMEO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
73	823-SC-DINERHU-05	ARECONST S.A.	CARLOS HENRY DURAN CAMACHO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
74	865-SC-DINERHU-05	ARESA ASESORIA, Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS CIA. LTDA.	JAIME ANIBAL ESCOBAR ALDAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
75	349-SC-DINERHU-05	ARGENSA ASESORIA Y GESTIONAMIENTO S.A	SILVIA DEL CARMEN ORDOÑEZ GUERRERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
76	576-SC-DINERHU-05	ARINCI S.A.	MARIA DEL CARMEN ICAZA VALLEJO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
77	1005-SC-DINERHU-05	ARMIBIENES S.A.	JUAN CARLOS DE YCAZA AMADOR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
78	292-SC-DINERHU-05	ARNONSER S.A.	PAULINA ARELLANO RECALDE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
79	413-SC-DINERHU-05	ARROLCORP S.A.	RUDY EDGAR ALVARADO PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
80	1042-SC-DINERHU-05	ARSENSA S.A.	REBECA HELENA JUEZ OYOLA	INDEFINIDA	GUAYAS
81	716-SC-DINERHU-05	ARUNGA S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
82	519-SC-DINERHU-05	ASAFE ASADERO FELIZ S.A.	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
83	987-SC-DINERHU-05	ASEMGEPSA S.C.C.	MAYRA ALEXANDRA ALVAREZ LOOR	INDEFINIDA	MANABI
84	482-SC-DINERHU-05	ASEPERTEC S.A.	MARIA FERNANDA GOMEZ MONCAYO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA

85	790-SC-DINERHU-05	ASERDELEG S.A.	GLADYS MARIA VARGAS HUERTAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
86	480-SC-DINERHU-05	ASERPLUS S.A.	MARIA FERNANDA GOMEZ MONCAYO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
87	108-SC-DINERHU-05	ASESORES LABORALES S.A. ASELAB	BRAVO VERA EDISON FABIAN	INDEFINIDA	Azuay
88	068-SC-DINERHU-05	ASESORIA LABORAL SOLVENTE LABORSOL S.A.	SERRANO SANGURIMA NESTOR ENRIQUE	INDEFINIDA	Azuay
89	348-SC-DINERHU-05	ASESORIA Y PERSONAL ASEPERSA S.A.	MONICA EUGENIA MORENO ECHEVERRIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
90	1113-SC-DINERHU-05	ASGA S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
91	460-SC-DINERHU-05	ASISROL S.A.	VICTOR HUGO DE JANON BUCHELI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
92	1031-SC-DINERHU-05	ASITALIA S.A.	EDISON DARIO GARAY MEJIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
93	861-SC-DINERHU-05	ASTURIAS OIL & GAS S.A.	RICARDO FABIAN CAJIAO BOWEN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
94	858-SC-DINERHU-05	ATLANTA OIL AND GAS S.A.	GUILLERMO PAREJA CUCALON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
95	094-SC-DINERHU-05	AUSTROBUSS S.A.	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
96	099-SC-DINERHU-05	AUSTROPERSONAL CIA LTDA.	SOLANO CORREA JOSE MIGUEL	INDEFINIDA	Azuay
97	092-SC-DINERHU-05	AUSTROREAL S.A.	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
98	730-SC-DINERHU-05	AUXILIAR EMPRESARIAL AUXEM CIA LTDA.	RAMIRO FERNANDO ESCALANTE ESCALANTE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
99	328-SC-DINERHU-05	AUXILIOS EMPRESARIALES AUXILEMP CIA. LTDA.	CARLOS IGNACIO NIETO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
100	897-SC-DINERHU-05	AUXILIOS EMPRESARIALES S.C.C.	CARLOS IGNACIO NIETO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
101	428-SC-DINERHU-05	AVILA ZUMARRAGA GILDER GILBERTO	WILDER GILVERTO AVILA ZUMARRAGA	AGRICOLA	PICHINCHA
102	592-SC-DINERHU-05	AVVOCATI S.A.	ALBA MARIA USCOCOVICH VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
103	706-SC-DINERHU-05	AWARD S.A.	MARICEL LOPEZ CHANG DE VILLACIS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
104	682-SC-DINERHU-05	AYAVIL S.A.	JULIA JAJAIRA VERGARA GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
105	594-SC-DINERHU-05	BABATERCSA S.A.	SIXTO ADALBERTO MONTIEL COELLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	LOS RIOS
106	644-SC-DINERHU-05	BAIRON EDUARDO NOLES VASQUEZ	BAIRON EDUARDO NOLES VASQUEZ	AGRICOLA	GUAYAS
107	350-SC-DINERHU-05	BAIRON NIXON POTOSI TORRES	BAIRON NIXON POTOSI TORRES	AGRICOLA	ORELLANA
108	805-SC-DINERHU-05	BAISER S.A.	DOROTHY ALEXANDRA MORCILLO DEMERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
109	355-SC-DINERHU-05	BANIAN S.A.	JACKSON FLAVIO LEITON BATIOJA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
110	441-SC-DINERHU-05	BARDELCAS ASESORIA BARROS DEL CASTILLO CIA LTDA	JALIL GERMANICO DEL CASTILLO BECDACH	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
111	615-SC-DINERHU-05	BARDISA S.A.	EDISON DARIO GARAY MEJIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
112	703-SC-DINERHU-05	BARIMET S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
113	809-SC-DINERHU-05	BARNILAQ. S.A.	JORGE ARTURO PAEZ NAVARRETE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
114	1090-SC-DINERHU-05	BELLYAVI S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
115	1090-SC-DINERHU-05	BELLYAVI S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
116	144-SC-DINERHU-05	BEMIDVAR CIA. LTDA.	MARCO AURELIO PALACIOS TELLO	TEMPORAL	ESMERALDAS
117	1067-SC-DINERHU-05	BENAVIS S.A.	FRANCISCO XAVIER ICAZA ENDARA	INDEFINIDA	GUAYAS
118	1071-SC-DINERHU-05	BENAVISCORP S.A.	CARLOS RODOLFO MARTINEZ SORIANO	INDEFINIDA	GUAYAS
119	687-SC-DINERHU-05	BERGERAT S.A.	JUAN ENRIQUE ELAO PORTILLA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
120	569-SC-DINERHU-05	BERIN S.A.	NUBE MAYRA ZEAS DELGADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
121	881-SC-DINERHU-05	BERNARDO BALLA CEPEDA	BERNARDO BALLA CEPEDA	AGRICOLA	GUAYAS
122	614-SC-DINERHU-05	BERTUL S.A.	ANIBAL LUIS ZAVALA AVELLAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
123	766-SC-DINERHU-05	BESORA S.A.	RAMONA MERCEDES PALACIOS VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
124	1079-SC-DINERHU-05	BESTPEOPLE S.A.	FERNANDO JULIAN ORDOÑEZ VILLACRESES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
125	1091-SC-DINERHU-05	BIATTU S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
126	1091-SC-DINERHU-05	BIATTU S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
127	379-SC-DINERHU-05	BIKGRAF S.A.	LAURO SEVERO GONZALEZ RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
128	485-SC-DINERHU-05	BIURE S.A.	INGRID IVONNE SUAREZ REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS

129	574-SC-DINERHU-05	BLOQUE ORGANIZATIVO BLOQUEOR S.A.	PEDRO DAMACIO TOMALA GOMEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
130	295-SC-DINERHU-05	BONANZA SERVICES COMPANY S.A.	DANILO ORLANANDO HOLGUIN CABEZAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
131	465-SC-DINERHU-05	BONLLER S.A.	SUSANA SIVONEY DEL CARMEN TOLEDO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
132	1057-SC-DINERHU-05	BONMARK S.A.	EDUARDO MICHAEL NAVARRETE FERNANDEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
133	744-SC-DINERHU-05	BORLICORP S.A.	LUIS FERNANDO MURILLO RAMIREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
134	1045-SC-DINERHU-05	BREAPO S.A.	JORGE AUGUSTO CIRES GONZALEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
135	250-SC-DINERHU-05	BRETCORP S.A.	SEBASTIAN EDUARDO ILLES DELFINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
136	185-SC-DINERHU-05	BTE-BODEGAJE, TRANSPORTE Y EMPAQUE S.A.	JUAN BAUTISTA DOMINGUEZ PALACIOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
137	150-SC-DINERHU-05	BUILSA. SERVICIOS NACIONALES S.A.	VICENTE ALFREDO BARRIGA MEDINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
138	516-SC-DINERHU-05	BURGU S.A.	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
139	258-SC-DINERHU-05	BUSCAROL S.A.	ANA CRISTINA NARANJO BUSTAMANTE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
140	1125-SC-DINERHU-06	CAGNETO S.A.	WALTER ENRIQUE GORDILLO JARAMILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
141	1121-SC-DINERHU-05	CAMARDI S.A.	STEPHEN DE JESUS LLAGUNO TOALA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
142	557-SC-DINERHU-05	CAMITTI S.A.	BENITO WILSON TUBAY CHOEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
143	748-SC-DINERHU-05	CANDYCORP S.A.	DAVID RUFINO ERAZO FLORES DE VALGAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
144	156-SC-DINERHU-05	CAPACITACION INTEGRAL CONTINUADA S.A. CAPICONSA	VIRGINIA DURAN LEON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
145	697-SC-DINERHU-05	CARELGIA S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
146	1101-SC-DINERHU-06	CARLOS ALBERTO CORONEL CRUZ	CARLOS ALBERTO CORONEL CRUZ	AGRICOLA	GUAYAS
147	967-SC-DINERHU-05	CARLOS ANTONIO INTRIAGO ORELLANA	CARLOS ANTONIO INTRIAGO ORELLANA	AGRICOLA	GUAYAS
148	967-SC-DINERHU-05	CARLOS ANTONIO INTRIAGO ORELLANA	CARLOS ANTONIO INTRIAGO ORELLANA	AGRICOLA	GUAYAS
149	733-SC-DINERHU-05	CARLOS ARCANGEL VALLEJO SIMONS	CARLOS ARCANGEL VALLEJO SIMONS	AGRICOLA	GUAYAS
150	633-SC-DINERHU-05	CARLOS JULIO BRAVO VELASQUEZ	CARLOS JULIO BRAVO VELASQUEZ	AGRICOLA	GUAYAS
151	1028-SC-DINERHU-06	CARLOS OMAR NARVAEZ MONCADA	CARLOS OMAR NARVAEZ MONCADA	AGRICOLA	GUAYAS
152	316-SC-DINERHU-05	CARTAFON SERVICIOS S.A	ALDO HECTOR BARAHONA HIDALGO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
153	087-SC-DINERHU-05	CARTONERA DEL LITORAL S.A. CARTOLISA	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
154	540-SC-DINERHU-05	CARUMSA S.A.	SILVIA MARISOL ARZUBE VINCES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
155	437-SC-DINERHU-05	CASESFAL	DIEGO FERNANDO CASTRO GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
156	533-SC-DINERHU-05	CASFELSA S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
157	1060-SC-DINERHU-05	CASINEL S.A.	ARMANDO OMAR DELGADO SOLER	INDEFINIDA	GUAYAS
158	995-SC-DINERHU-05	CASO S.A.	FRANCISCO ANDRES GOMEZ OLVERA	INDEFINIDA	GUAYAS
159	1092-SC-DINERHU-05	CASTELLACI S. A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
160	286-SC-DINERHU-05	CASTIVEL S.A.	JASMIN CASTILLO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
161	497-SC-DINERHU-05	CENTERPLUS CIA LTDA.	MAURICIO ESTEBAN MUÑOZ GUZMAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	TUNGURAHUA
162	077-SC-DINERHU-05	CENTRO DE SERVICIOS PROFESIONALES CENSERVI S.A.	FERNANDEZ VEINTIMILLA EUGENIO ARTURO	INDEFINIDA	Azuay
163	776-SC-DINERHU-05	CERNA S.A.	VANNESA SOLORZANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
164	472-SC-DINERHU-05	CERTERIZAR S.A.	ANA LUCIA GANDARA RODRIGUEZ	SUBCONTRATACION OBRAS O SERVICIOS	PICHINCHA
165	1011-SC-DINERHU-05	CERTIX S.A.	NICOLAS OCTAVIO CEVALLOS BERTULLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
166	934-SC-DINERHU-05	CESAR ROLANDO CEDEÑO GARCIA	CESAR ROLANDO CEDEÑO GARCIA	AGRICOLA	GUAYAS
167	239-SC-DINERHU-05	CEVZEC S.A.	SILVIA MARIA GARCIA FLORES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
168	008-SC-DINERHU-04	CF PEOPLE PROVIDER SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A.	BARRERO ARIAS CLAUDIA MARCELA	INDEFINIDA	PICHINCHA
169	849-SC-DINERHU-05	CFIN INTER NOMINA S.A.	DANIEL BARRERO ARIAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
170	602-SC-DINERHU-05	CHAGUI S.A.	RAUL ANTONIO RODRIGUEZ FREIRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
171	518-SC-DINERHU-05	CHENUACORP S.A.	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
172	688-SC-DINERHU-05	CHIVICHINO S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS

173	1046-SC-DINERHU-05	CHOPARD S.A.	MANUEL DE JESUS DEL CORPUS AURIA POVEDA	INDEFINIDA	GUAYAS
174	926-SC-DINERHU-05	CHRISANTER C.A.	CHRISTIAN VICENTE SANCHEZ AVILA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
175	365-SC-DINERHU-05	CIBERAGRO S.A	JULIO RICARDO JARA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
176	764-SC-DINERHU-05	CILAR S.A.	RAUL ANTONIO RODRIGUEZ FREIRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
177	822-SC-DINERHU-05	CINTRIK'S S.A.	JORGE JOSE FRANCO MONTERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
178	405-SC-DINERHU-05	CIRULSA S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
179	1033-SC-DINERHU-05	CITMARSA S.A.	LARISA KATIUSKA VILLAVICENCIO GRANDA	INDEFINIDA	GUAYAS
180	222-SC-DINERHU-05	CITYEMPS S.A.	GIUSSEPPE RAMON JIMENEZ MEJIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
181	736-SC-DINERHU-05	CLEXION SELECCION DE PERSONAL CIA. LTDA	VICTOR MANUEL ORDOÑEZ ROMERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
182	1002-SC-DINERHU-05	CLOFEZA S.A.	EDITH NOEMI CAMPUZANO SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
183	782-SC-DINERHU-05	COELPRO S.A.	JOSE ALBERTO VELOZ BOSQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
184	126-SC-DINERHU-05	COERH ESPECIALIZADA EN RECURSOS HUMANOS S.A.	FRANCISCO AMABLE ENRIQUEZ YANEZ	INDEFINIDA	PICHINCHA
185	100-SC-DINERHU-05	COLOCACION Y SERVICIOS LA HORMIGA SERVIHORMIGA	PIEDRA PIEDRA BOLIVAR JACINTO	INDEFINIDA	Azuay
186	173-SC-DINERHU-05	COLOCACIONES	ENGELS RENATO SWING JARAMILLO	INDEFINIDA	CHIMBORAZO
187	073-SC-DINERHU-05	COLOCADORA DEL AUSTRO S.A. COLOAUSTRO	CARDENAS RODAS GALO SANTIAGO	INDEFINIDA	Azuay
188	093-SC-DINERHU-05	COLOCADORA DEL SUR S.A. CODESURSA	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
189	072-SC-DINERHU-05	COLOCLOB TEMPORALES CIA LTDA	ALBARRACIN GUASHANBO NELLY YOLANDA	INDEFINIDA	Azuay
190	798-SC-DINERHU-05	COMERCIAL BERTOSA S.A.	LUIS PABLO ALVARADO CARDENAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
191	717-SC-DINERHU-05	COMERUNO S.A.	JULIA MERCEDES RODRIGUEZ VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
192	140-SC-DINERHU-05	COMP. DE SERVICIO CLEMENCIA BRAVO CLEMENLIGHT S.A.	CLEMENCIA BRAVO MENDOZA	INDEFINIDA	GUAYAS
193	347-SC-DINERHU-05	COMPANIA CIVIL Y COMERCIAL SERPAL S.C.C.	JORGE PATRICIO ORTIZ ROBAYO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
194	130-SC-DINERHU-05	COMPANIA CONSTRUCTORA JULCOSUR CIA LTDA	JULIO AGUSTO CORREA CORDOVA	INDEFINIDA	LOJA
195	1007-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA ABDEL S.A.	SANDRA DEL ROCIO MIRANDA FERNANDEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
196	1131-SC-DINERHU-06	COMPAÑIA ADRUNA S.A.	MARIA ROSA ANDINA CONTRERAS DE MIRANDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
197	325-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA ANONIMA DOMAGGI S.A.	EDUARDO BENIGNO ZAMBRANO ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
198	821-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA AVENELE S.A.	MARIA DEL PILAR MIRANDA MUÑOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
199	978-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA BAPELI S.A.	LUIS ENRIQUE PONCE CORNEJO	INDEFINIDA	GUAYAS
200	128-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO AMBIENTAL	NOE EDUARDO VARGAS SANCHEZ	COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
201	131-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA SERV.SANEAMIENTO AMBIENTAL SERVIAMB CIA LTDA	NOE EDUARDO VARGAS SANCHEZ	TEMPORAL	PICHINCHA
202	164-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA EDUMARTHOCORP S.A.	MARTHA EDITH AGUILAR CABRERA	INDEFINIDA	GUAYAS
203	754-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA LIMITADA DE SEGURIDAD PRIVADA COPRISEG	LUIS ANIBAL ORTEGA ANDINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	IMBABURA
204	961-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA MERCHAN SIGUENCIA S.A.	ROSA ADRIANA SIGUENCIA ABRIL	INDEFINIDA	Azuay
205	814-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA NAVILSA S.A.	SANDRA DEL ROCIO MIRANDA FERNANDEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
206	387-SC-DINERHU-05	C. PROVEEDORA DE PERSONAL TEMPORAL PROPETSA S.A.	ANGELA MAYELA BARREZUETA ROLDAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
207	1086-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA SORAMOSI S.A.	JORGE ANIBAL CEVALLOS GONZALEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
208	1048-SC-DINERHU-05	COMPAÑIA TERPEL S.A.	BORIS MIGUEL YEPEZ IZQUIERDO	INDEFINIDA	GUAYAS
209	023-SC-DINERHU-04	COMPERSEG COMPANIA DE SEGURIDAD PERSONAL LTDA	JACOME JIMENEZ GUILLERMO FERNANDO	MENSAJERIA Y MANTENIMIENTO	IMBABURA
210	204-SC-DINERHU-05	COMPOLAN S.A.	CARLOS RENE JALIL GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
211	369-SC-DINERHU-05	COMPUCNIC S.A	LILIA ESTHER BANDERAS MEJIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
212	270-SC-DINERHU-05	COMPUKEN S.A	FRANCIS EMIR TAPIA MAHUAD	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
213	1026-SC-DINERHU-05	CONASEP S.A.	MIGUEL AGUSTIN INTRIAGO CEBALLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
214	696-SC-DINERHU-05	CONSABOR COMPONENTES SABROSOS S.A.	MARIA LUISA CAMPS GIMENEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
215	623-SC-DINERHU-05	CONSORCIO DE SERVICIOS INDUSTRIALES CONSEI S.A.	ANITA PILAR ROMERO PERALTA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
216	375-SC-DINERHU-05	CONSORCIO ESYCOM ESPINOSA-STACEY	JULIO EDUARDO FABIAN ESPINOSA SALAZAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA

217	095-SC-DINERHU-05	CONSORCIO URBANO DE INVERSIONES S.A. URBANINVER	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
218	398-SC-DINERHU-05	CONSTRUCTORA TRUCDY S.A.	ARMANDO OMAR DELGADO SOLER	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
219	120-SC-DINERHU-05	CONSTRUCTORA Y DE SERVICIOS BOQUERON CIA. LTDA.	ESPINOSA ERRIEZ HUGO VICENTE	INDEFINIDA	LOJA
220	035-SC-DINERHU-04	CONSULPLUS ORGANIZACIONAL S.A.	ARIAS AGUIRRE MAYRA PAOLA	TEMPORAL	PICHINCHA
221	512-SC-DINERHU-05	CONSULTORIA Y SOLUCIONES DE TRABAJO CONSOLTRAB S.A.	LORENA ALEXANDRA SANCHEZ RESTREPO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
222	038-SC-DINERHU-04	CONSULVIP S.A.	VASCONEZ PAZMIÑO NELSON ROBERTO	TEMPORAL	PICHINCHA
223	358-SC-DINERHU-05	CONTADINI S.A.	HILDA BERNARDA TRIANA LOOR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
224	208A-SC-DINERHU-05	CONTRATACIONES DE PERSONAL GUAYAQUIL S.A.	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
225	585-SC-DINERHU-05	CONTRATACIONES GENERALES CONGENER CIA LTDA.	AGUSTIN INTRIAGO ROSADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
226	514-SC-DINERHU-05	CONTRATACIONES LABORALES TEMPORALES CONTRALA S.A.	RUTH JUSTINA QUIJANO FRANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
227	862-SC-DINERHU-05	CONTRATAEREO S.A.	VICTOR HUGO GALLEGOS MARTINEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
228	1082-SC-DINERHU-05	CONTRATOS Y SERVICIOS UNIDOS S.A. CONSERUSA	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
229	246-SC-DINERHU-05	CONTRIDASA S.A.	CAROLINA NANCY REYES CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
230	1108-SC-DINERHU-06	COPIRAP Y SERVICIOS CIA. LTDA.	FAUSTO ENRIQUE ARCOS RENDON	INDEFINIDA	PICHINCHA
231	410-SC-DINERHU-05	COPREHU S.A.	XAVIER ALFREDO CASTILLO CHICA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
232	170-SC-DINERHU-05	COPRESERVIN CIA LTDA	CARLOS FRANCISCO TORRES PERUGACHI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
233	359-SC-DINERHU-05	CORESTRADE S.A.	JACKSON FLAVIO LEITON BATIOJA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
234	725-SC-DINERHU-06	CORNA S.A.	JULIA IRENE MOLINA SARES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
235	045-SC-DINERHU-04	CORNI S.A.	VALLE Y GARCIA PETRI JOSE LUIS	INDEFINIDA	PICHINCHA
236	952-SC-DINERHU-05	CORPEFICAZ S.A.	NANCY GRACIELA BOLAÑOS ELIAS	INDEFINIDA	GUAYAS
237	303-SC-DINERHU-05	CORPERSON S.A.	JOHNNY LUIS CASSANELLO CASSANELLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
238	638-SC-DINERHU-05	CORPOQUIL S.A.	NARCISA DEL ROCIO ROLDAN BAZURTO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
239	084-SC-DINERHU-05	CORPORACION ANTARES S.A. CORANTA	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
240	083-SC-DINERHU-05	CORPORACION CASABLANCA CORCABLAN S.A.	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
241	314-SC-DINERHU-05	CORPORACION CENTRUM S.A. CORPOCENT	ELIAS ORLANDO BRIONES ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
242	586-SC-DINERHU-05	CORPORACION DE PROVICION LABORAL WORKCORP CIA LTDA	RUTH JUSTINA QUIJANO FRANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
243	096-SC-DINERHU-05	CORPORACION DEL ATLANTICO S.A. CORPATLANTIC	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
244	315-SC-DINERHU-05	CORPORACION DEL OESTE S.A. CORPORO	ELIAS ORLANDO BRIONES ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
245	1030-SC-DINERHU-05	CORPORACION EL ROSARIO COERSA S.A.	HILDA BERNARDA TRIANA LOOR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
246	110-SC-DINERHU-05	CORPORACION ESTELAR S.A. CORPOTEL	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
247	089-SC-DINERHU-05	CORPORACION ESTRELLA DEL NORTE S.A. ESTRENOR	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
248	311-SC-DINERHU-05	CORPORACION ESTRELLA DEL SUR S.A. ESTRESUR	ELIAS ORLANDO BRIONES ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
249	211-SC-DINERHU-05	CORPORACION INDUSTRIAL SAHARACAPS CIA LTDA	JOSE ALFREDO POZO FIGUEROA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
250	086-SC-DINERHU-05	CORPORACION ISLA MAR S.A. ISLAMAR	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
251	802-SC-DINERHU-05	CORPORACION LABORAL S.A. CORPOLABSA	ROSA NARCISA LUNA CHANCAY	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
252	312-SC-DINERHU-05	CORPORACION MEDITERRANEO S.A. CORPOMED	ELIAS ORLANDO BRIONES ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
253	032-SC-DINERHU-04	CORPORACION MERCANTIL GRUMER CORPOGRUMER S.A	ALIAGA SANTINE LUIS ROBERTO	INDEFINIDA	PICHINCHA
254	803-SC-DINERHU-05	CORPQUALITY S.A.	RODRIGO LEONARDO TINOCO AUSON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
255	168-SC-DINERHU-05	CORPSISTEM CIA LTDA	CARLOS FRANCISCO TORRES PERUGACHI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
256	190-SC-DINERHU-05	CORPTER S.A.	LEONARDO RODRIGO BUCHELI ENDARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
257	740-SC-DINERHU-05	CORPTERCERIZAR S.A.	MARIA INES MENDOZA PALMA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
258	1062-SC-DINERHU-05	COSALI S.A.	DOLORES JANETH GAVILANEZ PILOSO	INDEFINIDA	GUAYAS
259	546-SC-DINERHU-05	COSECORPSA S.A.	HERMINIA ELIZABETH SANTOS MUÑOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
260	331-SC-DINERHU-05	COSTAL LABOR CONTRACTORS S.A.	CLAUDIA MONICA CHACON AYALA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS

261	619-SC-DINERHU-05	COVERTEI S.A.	MARITZA ALEJANDRINA VELEZ CASTRO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
262	945-SC-DINERHU-05	CREACION Y ANEXOS CREYAN S.A.	LUIS ERNESTO PACHAY ROJAS	INDEFINIDA	GUAYAS
263	137-SC-DINERHU-05	CRECIVAL TERCERIZADORA S.A.	DIEGO FERNANDO SANTOS BURBANO	INDEFINIDA	PICHINCHA
264	588-SC-DINERHU-05	CRISAMIL S.A.	JULIO ALFREDO HIDALGO VIERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
265	590-SC-DINERHU-05	CRISPOLTI S.A.	ALBA MARIA USCOCOVICH VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
266	146-SC-DINERHU-05	CRISTA S.A.	JAIME ALFREDO NUQUES PARRA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
267	541-SC-DINERHU-05	CUBERSI S.A.	EDUARDO BENIGNO ZAMBRANO ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
268	394-SC-DINERHU-05	CULTIVALLE S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
269	442-SC-DINERHU-05	CUMPLIRSA CIA LTDA.	MARIO MARCELO GALINDO SALTOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
270	685-SC-DINERHU-05	CURTINI S.A.	XAVIER DILO CARVAJAL DIAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
271	517-SC-DINERHU-05	CYNETBER S.A.	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
272	188-SC-DINERHU-05	D GAMAFRAN CIA LTDA.	FRANCISCO SALOMON ORTEGA MUÑOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
273	613-SC-DINERHU-05	DACETRANS S.A.	JAVIER ANTONIO SALTOS DEL VALLE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
274	445-SC-DINERHU-05	DAIMIHUMAN RESOURCES S.A.	MARIA ISABEL ORTEGA CHAVEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
275	1109-SC-DINERHU-05	DAJOLCORP S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
276	679-SC-DINERHU-05	DALACOR S.A.	FREDI HUMBERTO LOOR GUERRERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
277	393-SC-DINERHU-05	DALMADAR S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
278	403-SC-DINERHU-05	DASTRIL S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
279	816-SC-DINERHU-05	DATOS Y REFERENCIAS REFERDATA S.A.	ALFREDO VINICIO VERA TERAN	COMPLEMENTARIA	GUAYAS
280	847-SC-DINERHU-05	DAVID GREGORIO CORTEZ CANTOS	DAVID GREGORIO CORTEZ CANTOS	AGRICOLA	GUAYAS
281	737-SC-DINERHU-05	DAVIDOFF WORKERS S.A.	JUAN PABLO SALAZAR MENA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
282	645-SC-DINERHU-05	DAVY GONZALO OROZCO IGUASINA	DAVY GONZALO OROZCO IGUASINIA	AGRICOLA	GUAYAS
283	1043-SC-DINERHU-05	DAXTITER S.A.	CRISTINA JUDITH MARTINEZ SIERRA	INDEFINIDA	GUAYAS
284	751-SC-DINERHU-05	DEDAS S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
285	718-SC-DINERHU-06	DEFRAUCORP S.A.	HENRY ANTONIO NAVARRO MOLINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
286	237-SC-DINERHU-05	DELENAR S.A.	CAROLINA NANCY REYES CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
287	285-SC-DINERHU-05	DELTANEGOCIOS S.A.	RAMIRO PINTO FLORIL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
288	1001-SC-DINERHU-05	DELVISA S.A.	FRANCIS EMIR TAPIA MAHUAD	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
289	768-SC-DINERHU-05	DEMERIL S.A.	AIDA ROSA MURILLO CORDOVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
290	017-SC-DINERHU-04	DEPROSER CIA LTDA	RAMIREZ ATIAGA SOFIA ELIZABETH	INDEFINIDA	PICHINCHA
291	138-SC-DINERHU-05	DERMALL S.A.	MARIA DEL PILAR MAGALLANES TABARES	TEMPORAL	GUAYAS
292	963-SC-DINERHU-05	DERTRAB S.A.	HUMBERTO HUGO CORDOVA VALDEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
293	1137-SC-DINERHU-06	DESTAJOSPORT S.A.	JOSE VINICIO OROZCO SUIN	INDEFINIDA	GUAYAS
294	1138-SC-DINERHU-06	DESTAJOSPORT S.A.	JOSE VINICIO OROZCO SUIN	INDEFINIDA	GUAYAS
295	553-SC-DINERHU-05	DETALLES Y ANEXOS, DETYAN S.A.	MARLENE VELASTEGUI JARAMILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
296	837-SC-DINERHU-05	DEVINCO S.A.	PEDRO JULIO ALVAREZ SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
297	905-SC-DINERHU-05	DIAZO S.A.	DIGNA MARIA GALARZA ORTIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
298	905-SC-DINERHU-05	DIAZO S.A.	DIGNA MARIA GALARZA ORTIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
299	1003-SC-DINERHU-05	DIGCAD S.A.	BELLA MARGARITA TORRES FRANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
300	747-SC-DINERHU-05	DILANDIA S.A.	DAVID RUFINO ERAZO FLORES DE VALGAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
301	283-SC-DINERHU-05	DIMEMSEG CIA LTDA	ANGEL MARCELO CEVALLOS VARGAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
302	184-SC-DINERHU-05	DINATRADING S.A.	JUAN BAUTISTA DOMINGUEZ PALACIOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
303	924-SC-DINERHU-05	DINOCARGO S.A.	MANUEL ENRIQUE CHUSETE PALAGUACHI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
304	418-SC-DINERHU-05	DISCORSABI S.A	JAIME RICARDO FAGGIONI SOLANO	SUBCONTRATACION OBRAS O SERVICIOS	GUAYAS

305	322-SC-DINERHU-05	DISFONTANA S.A.	ROBERTO NOLASCO ARAGUNDI PALUCCI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
306	326-SC-DINERHU-05	DJL DEL ECUADOR S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
307	659-SC-DINERHU-05	DOMINGO VICENTE BARCO QUINDE	DOMINGO VICENTE BARCO QUINDE	AGRICOLA	GUAYAS
308	351-SC-DINERHU-05	DRAGON EMPOWERMENT S.A.	RAFAEL MODESTO PEÑAHERRERA SOLAH	AGRICOLA	ORELLANA
309	367-SC-DINERHU-05	DRUSSA S.A.	FREDDY JOEL PRECIADO ARAUJO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
310	671-SC-DINERHU-07	DUNDEE MANAGEMENT S.A.	JAIME REINALDO MERA ZUÑIGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
311	201-SC-DINERHU-05	DURANONA & ASOCIADOS ASODUR CIA LTDA	GUILLEMINA DANIELA GOMEZ DURANONA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
312	161B-SC-DINERHU-05	DYGMEN CIA LTDA	CESAR EDMUNDO GUERRA NAVARRETE	INDEFINIDA	PICHINCHA
313	787-SC-DINERHU-05	ECOFRIO S.A. ECOLOGIA ENFRIO	MAGALY PATRICIA PEREZ VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
314	571-SC-DINERHU-05	ECUADOR DE SERVICIOS, ECSEER S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
315	1078-SC-DINERHU-05	ECUADORIAN LABOR SPECIALISTS S.A. LABORSPECIALISTS	SANDRA VERONICA CHACON AYALA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
316	779-SC-DINERHU-05	ECUAENVASES S.A.	MAURICIO FEDERICO CEDEÑO ENDARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
317	249-SC-DINERHU-05	ECUALABOR LABORO DEL ECUADOR S.A	SEBASTIAN EDUARDO ILLES DELFINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
318	824-SC-DINERHU-05	ECUAMECANICOS S.A.	JULIO CESAR CAMACHO VILLACRES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
319	212-SC-DINERHU-05	ECUASERVIMUNDO S.A.	JUAN CARLOS NUÑEZ DEL ARCO FERNANDEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
320	458-SC-DINERHU-05	ECUASOURCING CIA LTDA.	MAURICIO ALFONSO MORILLO WELLENIUS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
321	938-SC-DINERHU-05	ECUATANGELO S.A.	JULIO CESAR LOPEZ VERA	INDEFINIDA	GUAYAS
322	036-SC-DINERHU-04	ECUATORIANA DE CAPACITACION Y PERSONAL ECUACAPER S.A	SUAREZ RODRIGUEZ VERONICA CRISTINA	TEMPORAL	PICHINCHA
323	125-SC-DINERHU-05	ECUATORIANA DE COLOCACIONES CIA LTDA	RUBEN EFRAIN NAJERA YEPEZ	INDEFINIDA	CHIMBORAZO
324	406-SC-DINERHU-05	ECUATOTAL S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
325	149-SC-DINERHU-05	ECUAVOLUNTAD S.A.	EDGAR FEDERICO HAAS ULLOA	TEMPORAL	GUAYAS
326	1024-SC-DINERHU-05	EDNOVA S.A.	SEBASTIAN ALEJANDRO MATA GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
327	161A-SC-DINERHU-05	EDUMARTHCORP S.A.	MARTHA EDITH AGUILAR CABRERA	INDEFINIDA	GUAYAS
328	899-SC-DINERHU-05	EFFECTIVENESS CIA.LTDA.	XIMENA ALEXANDRA APOLO TORRES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
329	113-SC-DINERHU-05	EFICACIA S.A. EFISA	TOVAR GAMBOA LOLA PATRICIA	INDEFINIDA	PICHINCHA
330	374-SC-DINERHU-05	EFICIENCIA LABORAL EFILAB CIA LTDA	LUIS ERNESTO BARZALLO SACOTO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
331	490-SC-DINERHU-05	EFICIENTSERVI S.A.	CARLOTA EUGENIA DE JANON BUCHELI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	TUNGURAHUA
332	567-SC-DINERHU-05	EFICORP S.A.	JONNY DANIEL SANTOS FREILE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
333	447-SC-DINERHU-05	EFITALENTO TERCERIZADORA S.A.	VERONICA ELIZABETH SANCHEZ ROJAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
334	648-SC-DINERHU-05	EFRAIN OSWALDO RIVERA ESPINOZA	EFRAIN OSWALDO RIVERA ESPINOZA	AGRICOLA	GUAYAS
335	587-SC-DINERHU-05	EL MUNDO DEL TRABAJO WORKINGWORLD CIA LTDA	ANGELA LILIANA VELEZ FRANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
336	218-SC-DINERHU-05	ELANIA S.A.	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
337	793-SC-DINERHU-05	ELENJUCE S.A.	SEIDDY SORAYA MACKLIFF PEÑA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
338	870-SC-DINERHU-05	ELVIS OMAR SILVERA SANCHEZ	ELVIS OMAR SILVERA SANCHEZ	AGRICOLA	GUAYAS
339	898-SC-DINERHU-05	EMATALENT S.A.	ADRIANA ALEXANDRA ROJAS PEDRERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
340	1029-SC-DINERHU-05	EMPACADORA DEL LITORAL EMPACAR S.A.	GASTON ARMANDO MARIN BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
341	930-SC-DINERHU-05	EMPACADORA TROPICAL S.A.	GASTON ARMANDO MARIN BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
342	381-SC-DINERHU-05	EMPLEATER S.A.	MONICA MERCEDES MORALES ANCHUNDIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
343	502-SC-DINERHU-05	EMPLEOS AMBATO S.A. AMBAEMPLEOS	ELVA XIMENA RECALDE QUIZPILEMA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
344	147-SC-DINERHU-05	EMPLEOS NACIONALES S.A. NACIEMPLE	DAVID ARMANDO OLMEDO VELOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
345	475-SC-DINERHU-05	EMPLEOS PASTAZA EMPASTAZA CIA LTDA	ELVA XIMENA RECALDE QUIZPILEMA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
346	756-SC-DINERHU-05	EMPLEOS SAN FRANCISCO S.A. EMSAFRAN	JAVIER GONZALO LEON ALMACHE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
347	1059-SC-DINERHU-05	EMPLEOS Y SERVICIOS EMP&SER S.A.	SEGUNDO LEON DIAZ BURGOS	INDEFINIDA	EL ORO
348	554-SC-DINERHU-05	EMPRESA CLAVE EMCLA S.A.	VICTOR GEOVANNI INCA JIMENEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS

349	915-SC-DINERHU-05	EMPRESA DE PAISAJISMO QUITO S.A.	PEDRO FABRICIO VILLAMAR JÁCOME	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
350	216-SC-DINERHU-05	EMPRESA DE TERCERIZACION LABORAL S.A. (EMTERLASA)	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
351	060-SC-DINERHU-05	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL EMPTRATEMP CIA LTDA	GUZMAN PADILLA MARIA DE LOURDES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
352	555-SC-DINERHU-05	EMPRESARIOS Y ANEXOS EMIYAN S.A.	ANGEL FERNANDO ALVAREZ SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
353	279-SC-DINERHU-05	EMPRO TRABAJO S.A.	NICOLAS JOSE DAVALOS CARRASCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
354	278-SC-DINERHU-05	EMPWORK S.A.	NICOLAS JOSE DAVALOS CARRASCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
355	191-SC-DINERHU-05	EMPTER S.A.	RICARDO ESTEBAN CRUZ CHICAIZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
356	219-SC-DINERHU-05	ENERGYPRO S.A.	JORGE WILFRIDO RODRIGUEZ BARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
357	839-SC-DINERHU-05	ENERGYSERVICE S.A.	LINO ANTONIO BARREIRO VILLAVICENCIO	INDEFINIDA	GUAYAS
358	625-SC-DINERHU-05	ENFOBA S.A.	JORGE TEODULO VELASCO PANEZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
359	1087-SC-DINERHU-05	ENLACE REC. HUMANOS Y ASESORIA LEGAL S.A. ENRECASE	ANABELA MARIA QUINTANA VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
360	900-SC-DINERHU-05	ENTERPOINT S.A.	MYRIAN DALILA MERINO NARANJO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
361	726-SC-DINERHU-05	ENVAESA ENVASES ECUATORIANOS S.A.	PABLO HERIBERTO GLAS RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
362	053-SC-DINERHU-05	EPS EMPRESA DE PROVISION Y SERVICIOS CIA LTDA	NOROÑA ILLESCAS RENATO PABLO	TEMPORAL	PICHINCHA
363	473-SC-DINERHU-05	EQUIW ORK S.A.	ROSA MARLENE CLAVIJO SANTAMARIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
364	262-SC-DINERHU-05	EREBUS S.A.	RAFAEL MARCELO DANIEL CHICO CAZORLA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
365	014-SC-DINERHU-04	ERNESTO GUERRON ASOCIADOS TERCERIZADORA S.A.	GUERRON NOBOA ERNESTO RAFAEL	INDEFINIDA	PICHINCHA
366	761-SC-DINERHU-05	EROCONSTRUC S.A.	KEMIL VICENTE ARRIAGA LOPEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
367	958-SC-DINERHU-05	ESGRAGUA S.A	DIANA BEATRIZ GRACIA ARTURO	INDEFINIDA	ESMERALDAS
368	070-SC-DINERHU-05	ESPINOSA AGUIRRE SERVICIOS GENERALES CIA LTDA	ESPINOSA AGUIRRE JOSE FERNANDO	INDEFINIDA	LOJA
369	368-SC-DINERHU-05	ESTELBIN S.A.	HUGO LEONCIO CORDERO AVILES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
370	996-SC-DINERHU-05	ESTEMPOR S.A.	ROSA VERONICA TAPIA ALCIVAR	INDEFINIDA	GUAYAS
371	363-SC-DINERHU-05	ESTERAGRO S.A.	CARLOS ALBERTO LENARIE CHAVARRIAGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
372	1093-SC-DINERHU-05	ESTEWA S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
373	371-SC-DINERHU-05	ETANAL S.A.	GINA JACQUELINE FALQUEZ MATA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
374	206-SC-DINERHU-05	ETHERLAN S.A.	SOFIA ACOSTA ARANDI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
375	971-SC-DINERHU-05	EUBULO PROVEDURIA Y SERVICIOS S.A.	ANA M. PALACIOS VERA	INDEFINIDA	GUAYAS
376	880-SC-DINERHU-05	EUGENIO EDMUNDO CARTAGENA SOLIS	EUGENIO EDMUNDO CARTAGENA SOLIS	AGRICOLA	GUAYAS
377	248-SC-DINERHU-05	EULEMORP S.A.	SEBASTIAN EDUARDO ILLES DELFINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
378	835-SC-DINERHU-05	EUMOCOR S.A.	GILDA LITARDO DEL ROSARIO	COMPLEMENTARIA	GUAYAS
379	871-SC-DINERHU-05	EVARISTO ELIAS PEÑAHERRERA VILLALVA	EVARISTO ELIAS PEÑAHERRERA VILLALVA	AGRICOLA	GUAYAS
380	319-SC-DINERHU-05	EVENTAZUCAR S.A.	ALDO HECTOR BARAHONA HIDALGO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
381	993-SC-DINERHU-05	EXFINSA S.A.	RENE NOGALES LABORDE	INDEFINIDA	GUAYAS
382	202-SC-DINERHU-05	EXPERIENCIA EN SERVICIO TEMPORAL TEMPOREX CIA LTDA	PILAR MONCAYO ESCUDERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
383	1128-SC-DINERHU-06	EXPOMUEBLE S.A.	MONICA DIOSELINA SALTOS RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
384	396-SC-DINERHU-05	EXPORCLASIC S.A.	JOSE ANTONIO CALDERON CEPEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
385	112-SC-DINERHU-05	EXTRAS S.A. SAEXTRAS	TOVAR GAMBOA LOLA PATRICIA	INDEFINIDA	PICHINCHA
386	604-SC-DINERHU-05	EXTRASERVICIOS EXTRAWORK S.A	CARLOS GUSTAVO MONROY ORDOÑEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
387	964-SC-DINERHU-05	FABRICACION Y COMERCIO ALGAGI S.A.	BRITA BELINDA IZQUIERDO BAUS	INDEFINIDA	GUAYAS
388	620-SC-DINERHU-05	FADIGATI S.A.	MARITZA ALEJANDRINA VELEZ CASTRO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
389	366-SC-DINERHU-05	FALIFA S.A.	RAUL VICENTE LOPEZ MOSQUERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
390	935-SC-DINERHU-05	FARINO ARREAGA VALENTIN VIDAL	FARINO ARREAGA VALENTIN VIDAL	AGRICOLA	GUAYAS
391	065-SC-DINERHU-05	FAXSERV S.A.	BERMEYO ROJAS WASHINGTON VICENTE	INDEFINIDA	EL ORO
392	596-SC-DINERHU-05	FENOT S.A	CARLOS FRANCISCO TREJO MORALES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

393	263-SC-DINERHU-05	FERNANDEZ Y FERNANDEZ PRESTADORES DE SERVICIOS S.A.	JUAN CARLOS FERNANDEZ VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
394	439-SC-DINERHU-05	FERNANDO MANTILLA CONSULTORES	FABIAN FERNANDO MANTILLA ALDAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
395	1103-SC-DINERHU-06	FERNANDO REINALDO CASTILLO DE LA TORRE	FERNANDO REINALDO CASTILLO DE LA TORRE	AGRICOLA	GUAYAS
396	572-SC-DINERHU-05	FIBARUC S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
397	838-SC-DINERHU-05	FIERPIED S.A.	OSCAR GUNTHER PRIETO HABLICH	INDEFINIDA	GUAYAS
398	548-SC-DINERHU-05	FILIPALCO S.A.	ENRIQUE JOSE FOCIL BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
399	299-SC-DINERHU-05	FLEXIFEX S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
400	727-SC-DINERHU-05	FLOPIR S.A.	VICTOR MANUEL SANCHEZ GUERRERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
401	385-SC-DINERHU-05	FOBEST S.A.	ANGEL GREGORIO ZAMBRANO ROBLEDO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
402	953-SC-DINERHU-05	FOYLE S.A.	MARIA ELIZABETH NAVARRETE TORRES	INDEFINIDA	GUAYAS
403	493-SC-DINERHU-05	FRANAVATEMP CIA LTDA	MIRIAM ADRIANA YEROVI ACOSTA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
404	599-SC-DINERHU-05	FRANCARI S.A.	JULIO ENRIQUE DIAZ VELEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
405	1076-SC-DINERHU-06	FRANCISCO ERNESTO BENITES LIBERIO	FRANCISCO ERNESTO BENITES LIBERIO	AGRICOLA	GUAYAS
406	771-SC-DINERHU-05	FRANCISCO YUQUILEMA INGUILLAY	FRANCISCO YUQUILEMA INGUILLAY	AGRICOLA	GUAYAS
407	759-SC-DINERHU-05	FRANCOQUI S.A.	JULIO ALFREDO HIDALGO VIERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
408	455-SC-DINERHU-05	FRATELL SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL	AQUILES RANULFO VILLARREAL GUEVARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
409	875-SC-DINERHU-05	FREDDY TEOFILO GONZALEZ DOL	FREDDY TEOFILO GONZALEZ DOL	AGRICOLA	GUAYAS
410	598-SC-DINERHU-05	FRENCOMP S.A.	SAUL ANTONIO BARERA VILLAGOMEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
411	426-SC-DINERHU-05	FROSIAL FUTURO SOCIAL CIA LTDA.	JIMENA ARACELY CHACON MONTENEGRO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
412	320-SC-DINERHU-05	FUERZA LABORAL LABOFOR S.A.	ROBERTO NOLASCO ARAGUNDI PALUCCI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
413	251-SC-DINERHU-05	FUNDACORP S.A.	SEBASTIAN EDUARDO ILLES DELFINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
414	708-SC-DINERHU-05	GAGLITO S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
415	1126-SC-DINERHU-06	GALBADINO S.A.	FRANCISCO HERNAN FELIPE CASTRO MORALES	INDEFINIDA	GUAYAS
416	573-SC-DINERHU-05	GALONI S.A.	CRISTIAN SANTIAGO INCA JIMENEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
417	686-SC-DINERHU-05	GAMBOLO S.A.	XAVIER DILO CARVAJAL DIAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
418	214-SC-DINERHU-05	GARCIA Y MEDINA ASOCIADOS S.A. SERVIEMPRESARIALES	VANESSA JOHNNA GARCIA MEDINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
419	1080-SC-DINERHU-05	GENEBASER S.A.	ELIZABETH VIRGINIA SUAREZ NIETO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
420	928-SC-DINERHU-05	GENELMY S.A.	BELLA MARGARITA TORRES FRANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
421	956-SC-DINERHU-05	GENSUPER S.A.	SIEWART OMAR MORAN ARCE	INDEFINIDA	GUAYAS
422	384-SC-DINERHU-05	GEORGINA VICTORIA TOQUETON ILLANES	GEORGINA VICTORIA TOQUETON ILLANES	AGRICOLA	ORELLANA
423	1107-SC-DINERHU-06	GERENZONAL S.C.C.	AIDA CLEMENCIA MIÑO SALTOS	INDEFINIDA	PICHINCHA
424	478-SC-DINERHU-05	GESTERPER CIA LTDA.	MILTON EDUARDO CORTEZ ALMEIDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
425	526-SC-DINERHU-05	GLAMERSA S.A.	MIRIAM GISELLA GARCIA SALINAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
426	148-SC-DINERHU-05	GLESA GESTIONES LABORALES DEL ECUADOR S.A.	ANTONIO GALLEGOS JARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
427	040-SC-DINERHU-04	GLOBAL BUSINESS	CHAVEZ CRUZ JHOMAR DEL CARMEN	INDEFINIDA	PICHINCHA
428	416-SC-DINERHU-05	GLOBALNOMINA S.A.	ARTURO JAVIER LARREA JIJON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	IMBABURA
429	337-SC-DINERHU-05	GODIVACORP S.A.	EDISSON ELIO MENDEZ BANCHON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
430	027-SC-DINERHU-04	GONZAGA MARTINEZ GLORIA XIMENA	GONZAGA MARTINEZ GLORIA XIMENA	AGRICOLA	IMBABURA
431	124-SC-DINERHU-05	GONZALEZ CRESPO & ASOCIADOS CIA. LTDA.	CEDILLO FEIJOO ANA LUCIA	INDEFINIDA	Azuay
432	651-SC-DINERHU-05	GREGORIO INGUILLAY CEPEDA	GREGORIO INGUILLAY CEPEDA	AGRICOLA	GUAYAS
433	675-SC-DINERHU-05	GRISALTEC S.A.	OMAR ARTURO CALDERON AVILA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
434	753-SC-DINERHU-05	GRUEPOVI CIA LTDA.	DIEGO TADEO POZO CASTRO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
435	098-SC-DINERHU-05	GRUPO ESMERALDA S.A. ESMERALSA	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
436	313-SC-DINERHU-05	GRUPO MILENIUN C.A. GRUMIL	ELIAS ORLANDO BRIONES ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

437	088-SC-DINERHU-05	GRUPO UNICORNIO S.A. GRUNISA	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
438	786-SC-DINERHU-05	GRUPOZONDEO S.A.	KARINA AMPARO MOYA JARAMILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
439	029-SC-DINERHU-04	GRUTEMPO 2000CIA LTDA	CISNEROS AILLON MARTHA	INDEFINIDA	PICHINCHA
440	503-SC-DINERHU-05	GUPROBST TERCERIZADORA CIA LTDA	HECTOR ANIBAL VASQUEZ REINOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
441	464-SC-DINERHU-05	GUSMAR Y CIA	GUSTAVO ADOLFO CHAVEZ CARRERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
442	788-SC-DINERHU-05	H.R.D. HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT S.A.	MARTHA VIOLETA ARELLANO VALENCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
443	681-SC-DINERHU-05	HALORAL S.A.	MIGUEL MESIAS ORTIZ ORTIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
444	819-SC-DINERHU-05	HANNOVER S.A.	ANGEL EDUARDO SOLIS CALDERON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
445	601-SC-DINERHU-05	HEADCOUNT S.A.	BERTHA MERCEDES GALLO BARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
446	1052-SC-DINERHU-05	HEBROL S.A.	ARMANDO OMAR DELGADO SOLER	INDEFINIDA	GUAYAS
447	1039-SC-DINERHU-05	HECTOR AMABLE CEDEÑO SUAREZ	HECTOR AMABLE CEDEÑO SUAREZ	AGRICOLA	LOS RIOS
448	649-SC-DINERHU-05	HECTOR LUIS MARTINEZ ORTIZ	HECTOR LUIS MARTINEZ ORTIZ	AGRICOLA	GUAYAS
449	851-SC-DINERHU-05	HELIODORO MARINO VARAS PEREZ	HELIODORO MARINO VARAS PEREZ	AGRICOLA	GUAYAS
450	373-SC-DINERHU-05	HIDIRET S.A.	GLADYS ETELVINA ALVEAR ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
451	433-SC-DINERHU-05	HIGHMANAGEMENT S.A.	ALFONSO REMIGIO BECERRA POLANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
452	1035-SC-DINERHU-05	HORAEXPRES S.A.	MARIA INES MENDOZA PALMA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
453	913-SC-DINERHU-05	HUMAN DEVELOPMENT CIA. LTDA.	ANA JIMENA TAPIA CERCADO	INDEFINIDA	PICHINCHA
454	336-SC-DINERHU-05	HUMAN TALENTS S.A. CORPTALENTES	BURKE BELL DOUGLAS ALVIN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
455	1025-SC-DINERHU-05	HUMANATECH S.A.	HELGA MARIA LUZURIAGA GRAF	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
456	210-SC-DINERHU-05	HUMANRECURS ASESORES EN RR.HH. Y NOMINA CIA LTDA.	CRISTIAN PATRICIO PINTADO GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
457	808-SC-DINERHU-05	HUMANSOURCE CIA. LTDA.	XIMENA HIPATIA CALVACHE FLORES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
458	177-SC-DINERHU-05	HUNTER & FARMERS TERCERIZADORA DE PERSONAL CIA LTDA	MARIA AUGUSTA MANCERO GALLEGOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
459	178-SC-DINERHU-05	HUNTERMANAGER CIA LTDA	MARIA AUGUSTA MANCERO GALLEGOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
460	179-SC-DINERHU-05	HUNTERPEOPLE CIA LTDA	MARIA AUGUSTA MANCERO GALLEGOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
461	1124-SC-DINERHU-06	IC&SERVA S.A.	PATRICIA ELIZABETH GARZON SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
462	642-SC-DINERHU-05	IGNACIO ANILEMA LEMA	IGNACIO ANILEMA LEMA	AGRICOLA	GUAYAS
463	424- SC- DINERHU-05	IGRANSA S.A.	LENIN SEGUNDO SANCHEZ RAMIREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
464	1015-SC-DINERHU-05	IMATPRINT S.A.	FRANCISCO ANIBAL COBO COBA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
465	364-SC-DINERHU-05	IMPORVERO S.A.	JULIO RICARDO JARA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
466	549-SC-DINERHU-05	INDIBONDA S.A.	ENRIQUE JOSE FOCIL BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
467	992-SC-DINERHU-05	INDIGO CORPORATION S.A.	SHIRLEY DEL CARMEN SUAREZ CANTOS	INDEFINIDA	MANABI
468	972-SC-DINERHU-05	INDUFRUTAS S.A.	NAIMEN ORLANDO ROMERO COELLO	INDEFINIDA	GUAYAS
469	056-SC-DINERHU-05	INDUPERSONAL C.A	ROBALINO LOPEZ JUAN CARLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
470	523-SC-DINERHU-05	INDUSTRIAL PANIFICADORA PIZZAÑATO C.A.	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
471	763-SC-DINERHU-05	INDY S.A.	CARLOS EUCLIDES SANCHEZ RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
472	946-SC-DINERHU-05	INFICAR S.A.	PRISCILA ROXANA SOTOMAYOR BURGOS	INDEFINIDA	GUAYAS
473	047-SC-DINERHU-04	INFRAESTRUCTURA DE COMERCIO INCOMERCE CIA LTDA	ALMEIDA FREIRE DENIS GUILLERMO	INDEFINIDA	PICHINCHA
474	048-SC-DINERHU-04	INFRAESTRUCTURA DE GENTE INPEOPLE CIA LTDA	JARAMILLO VILLACRES PATRICIO EFRAIN	INDEFINIDA	PICHINCHA
475	046-SC-DINERHU-04	INFRAESTRUCTURA DE INDUSTRIA INFRAINDUSTRIAS CIA. LTDA.	JARAMILLO VILLACRES JOSE JAVIER	INDEFINIDA	PICHINCHA
476	049-SC-DINERHU-04	INFRAHOTEL INFRAESTRUCTURA HOTELERA CIA LTDA	RACINES RIVAS LILLIAM MARIA	INDEFINIDA	PICHINCHA
477	477-SC-DINERHU-05	ING FABIAN MIÑO ROJAS S.A.	FABIAN PATRICIO MIÑO ROJAS	LIMPIEZA Y OTROS SERVICIOS	PICHINCHA
478	552-SC-DINERHU-05	INMOBILIARIA ALERTA INMOAL S.A.	MARISELLA ELVIRA ALARCON ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
479	984-SC-DINERHU-05	INMOBILIARIA INTELCA CIA. LTDA.	ANGEL MEDARDO SUAREZ MOYA	INDEFINIDA	GUAYAS
480	954-SC-DINERHU-05	INMOVIVA S.A.	ANDRES LEONARDO ALCIVAR DUEÑAS	INDEFINIDA	GUAYAS

481	242-SC-DINERHU-05	INSTASERVI C.A	OSCAR JAVIER HEINERT TRUJILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
482	784-SC-DINERHU-05	INSTRUMENTACION INDUSTRIAL SANDOVAL CIA LTDA	LUIS PATRICIO SANDOVAL VACA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
483	042-SC-DINERHU-04	INTEGRALIC COMERCIO & SERVICIOS S.A.	GONZALEZ CASTRO GABRIEL FERNANDO	INDEFINIDA	PICHINCHA
484	632-SC-DINERHU-05	INTERGRUP S.A. GESTORES DE RECURSOS HUMANOS	MARIA DEL CARMEN GUEVARA SANDOYA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
485	536-SC-DINERHU-05	INTERMARCE S.A.	SEGUNDO FLORESMILO SILVA ARMAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
486	232-SC-DINERHU-05	INTERMEDIACION DE PERSONAL TERCERIZADO INPETER S.A.	CECILIA ESTHER VELASCO ANGULO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
487	101-SC-DINERHU-05	INTERMEDIACION INLAJOB S.A.	BERREZUETA BERREZUETA AMPARITO	INDEFINIDA	Azuay
488	425-SC-DINERHU-05	INTERMEDIARIA DE ENROLAMIENTO INEROL CIA LTDA.	IBETTE CASTRO ALVARES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
489	169-SC-DINERHU-05	INTERMEDIUN CIA LTDA	YOLANDA ACOSTA BUSTILLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
490	462-SC-DINERHU-05	INTERNATIONALMERK S.A.	FREDDY MANOLO SALGUERO FELIX	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
491	091-SC-DINERHU-05	INVEREMPRESS S.A.	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
492	520-SC-DINERHU-05	IRULCORP S.A	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
493	612-SC-DINERHU-05	ISLAMBER S.A.	FRANKLIN ESTUBERT MENDEZ CONTRERAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
494	542-SC-DINERHU-05	ITALSA S.A.	XIAOYOU CHEN	SUBCONTRATACION OBRAS O SERVICIOS	GUAYAS
495	578-SC-DINERHU-05	ITLACTA S.A.	ASTOLFO ALFONSO OBANDO ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
496	902-SC-DINERHU-05	IVONFRAVAL CIA. LTDA.	ALEXANDRA DEL ROCIO PEREZ SUASNAVAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
497	491-SC-DINERHU-05	J.M. SERVICIOS	JOHANNA ALEJANDRA MONCAYO PEÑAFIEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
498	668-SC-DINERHU-05	JEDPOINT S.A.	MONSERRATE CENTENO BRAUSENDORFF	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
499	559-SC-DINERHU-05	JERLID S.A.	FARICIO RAMON GOMEZ OLVERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
500	383-SC-DINERHU-05	JESUS ENRIQUE PETEVI QUETA	JESUS ENRIQUE PETEVI QUETA	AGRICOLA	ORELLANA
501	122-SC-DINERHU-05	JOBFULLTIME TRABAJO A TIEMPO COMPLETO CIA. LTDA.	GARCIA VERA REMIGIO CARLOS ELIAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	EL ORO
502	1118-SC-DINERHU-06	JOBSPORT S.A.	CARLOS LUIS REYMUNDI LEON	INDEFINIDA	GUAYAS
503	889-SC-DINERHU-05	JORGE ARMANDO ALTAMIRANO BORJA	JORGE ARMANDO ALTAMIRANO BORJA	AGRICOLA	GUAYAS
504	240-SC-DINERHU-05	JORGE VIVAR SERVICIOS INGENIERIA MECANICA CIA LTDA	JORGE PATRICIO VIVAR QUINTERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
505	1120-SC-DINERHU-06	JORNALSPORT S.A.	OSWALDO LEONARDO DE LA A TORRES	INDEFINIDA	GUAYAS
506	641-SC-DINERHU-05	JOSE BONIFAZ LEMA CESEN	JOSE BONIFAZ LEMA CESEN	AGRICOLA	GUAYAS
507	965-SC-DINERHU-05	JOSE ELEUTERIO CASTAÑEDA	JOSE ELEUTERIO CASTAÑEDA	AGRICOLA	GUAYAS
508	640-SC-DINERHU-05	JOSE JUVENAL ROMERO GUDALUPE	JOSE JUVENAL ROMERO GUADALUPE	AGRICOLA	GUAYAS
509	1019-SC-DINERHU-05	JOSE MANUEL VEGA LUTUALA	JOSE MANUEL VEGA LUTUALA	AGRICOLA	GUAYAS
510	734-SC-DINERHU-05	JOSE MIGUEL ASITIMBAY REMACHE	JOSE MIGUEL ASITIMBAY REMACHE	AGRICOLA	GUAYAS
511	873-SC-DINERHU-05	JOSE SAMUEL ORTEGA VERA	JOSE SAMUEL ORTEGA VERA	AGRICOLA	GUAYAS
512	663-SC-DINERHU-05	JOSEFOR S.A.	CARLOS JULIO TERAN ILLESCAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
513	684-SC-DINERHU-05	JOSUELINI S.A.	XAVIER DILO CARVAJAL DIAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
514	655-SC-DINERHU-05	JUAN RICARDO TRIANA BARREIRO	JUAN RICARDO TRIANA BARREIRO	AGRICOLA	GUAYAS
515	982-SC-DINERHU-05	JULIO CESAR VASCONES GARCIA	JULIO CESAR VASCONES GARCIA	AGRICOLA	LOS RIOS
516	1088-SC-DINERHU-05	JUMBILSE CIA. LTDA.	FERNANDO AVILES MOLINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
517	293-SC-DINERHU-05	KAMANI S.A.	CARMEN EUGENIA ROSALE ALBA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
518	811-SC-DINERHU-05	KERIMIT S.A.	MIRNA PATRICIA YANEZ LUCIN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
519	828-SC-DINERHU-05	KERIMIT S.A.	ANA FABIOLA TERAN ALVARADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
520	535-SC-DINERHU-05	KERVOE S.A.	ENRIQUE FRANCISCO MONCAYO AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
521	401-SC-DINERHU-05	KESIL S.A.	JOSE ANTONIO CALDERON CEPEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
522	979-SC-DINERHU-05	KETFIX S.A.	SANTIAGO ROBERTO GALAN LOPEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
523	334-SC-DINERHU-05	KILATRADE S.A.	JULIO ALFREDO HIDALGO VIERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
524	591-SC-DINERHU-05	KIMBLE S.A.	ALBA MARIA USCOCOVICH VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

525	354-SC-DINERHU-05	KISPU S.A.	JACKSON FLAVIO LEITON BATIOJA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
526	238-SC-DINERHU-05	KRAVITZ S.A.	SILVIA MARIA GARCIA FLORES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
527	939-SC-DINERHU-05	LABBORATIVO LABOR Y RECURSO HUMANO CIA. LTDA.	CLAUDIO IVAN AYALA CUEVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
528	378-SC-DINERHU-05	LABORAUSTRO S.A.	VICTOR MIGUEL VILLAVICENCIO LEON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
529	252-SC-DINERHU-05	LABORCORP S.A.	SEBASTIAN EDUARDO ILLES DELFINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
530	151-SC-DINERHU-05	LABORES ECUATORIANAS TERCARIAS S.A. LABETSA	FATIMA VERONICA FALCONI CHICA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
531	217-SC-DINERHU-05	LABORES EVENTUALES S.A. LABORESA	CARLOS RENE JALIL GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
532	105-SC-DINERHU-05	LABOREX CIA. LTDA.	CARPIO MONTERO JORGE BOLIVAR	INDEFINIDA	Azuay
533	066-SC-DINERHU-05	LABSUPP S.A. EMPRESA DE TERCERIZACION LABORAL	TOBAR CARRION JUAN SEBASTIAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
534	618-SC-DINERHU-05	LAGIANELA S.A.	MARITZA ALEJANDRINA VELEZ CASTRO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
535	722-SC-DINERHU-05	LAMBERT S.A.	JUAN ENRIQUE ELAO PORTILLA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
536	521-SC-DINERHU-05	LAPAFE LA PARRILLA FELIZ S.A.	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
537	003-SC-DINERHU-04	LAQUIS ASESORIA TECNICA S.A.	ARIAS FANDIÑO MARIA TERESA	INDEFINIDA	PICHINCHA
538	1012-SC-DINERHU-05	LASNAL S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
539	142-SC-DINERHU-05	LATINEM LATINOAMERICANA DE EMPLEO S.A	SANTIAGO CANTOS MARCIAL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
540	449-SC-DINERHU-05	LATINOAMERICANA RECURSOS HUMANOS REHULAT CIA LTDA.	CARLOS BOLIVAR SILVA VILLAVICENCIO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
541	724-SC-DINERHU-05	LAVA S.A.	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
542	864-SC-DINERHU-05	LAVAMASTER S.A.	PABLOANGELO PROAÑO GAIBOR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
543	272-SC-DINERHU-05	LAVERTON MANAGEMENT S.A.	AMINTA AURORA FLORES MIELES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
544	389-SC-DINERHU-05	LAVINIA S.A.	JULIA JAJAIRA VERGARA GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
545	589-SC-DINERHU-05	LAWTRUST S.A.	FELIX SANTIAGO PINCAY CALDERON	SUBCONTRATACION OBRAS O SERVICIOS	GUAYAS
546	330-SC-DINERHU-05	LBC MULTISERVICIOS	OLGA MARINA BASANTES CABEZAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
547	637-SC-DINERHU-05	LEADUN S.A.	JACINTO ANDRES PONGUILLO CARVACHE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
548	273-SC-DINERHU-05	LEMSK MANAGEMENT S.A.	CARLOS ORACIO WILSON VALENCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
549	868-SC-DINERHU-05	LENIN IBOR CABEZAS MENDEZ	LENIN IBOR CABEZAS MENDEZ	AGRICOLA	GUAYAS
550	729-SC-DINERHU-05	LEON & LEON CIA. LTDA.	EDGAR UVIDASI LEON AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	SUCUMBIOS
551	869-SC-DINERHU-05	LEONIDAS ROSALINO CASTELLANO LEON	LEONIDAS ROSALINO CASTELLANO LEON	AGRICOLA	GUAYAS
552	256-SC-DINERHU-05	LESTICON S.A.	DORYS ALEXANDRA SUAREZ SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
553	509-SC-DINERHU-05	LIDERES DE PERSONAL S.A. LIDEPESA	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
554	107-SC-DINERHU-05	LIDERES EN SERVICIOS LICAPSER S.A.	LOPEZ FLORES YANINA DEL CARMEN	INDEFINIDA	Azuay
555	304-SC-DINERHU-05	LIDERPRO S.A	KATTY AZUCENA ALARCON CAMPOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
556	912-SC-DINERHU-05	LIMPIACLEAN S.A.	MARIA AGUSTA ALARCÓN UTRERAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
557	1123-SC-DINERHU-05	LIMPIEZA GENERAL S.A.LIMPIGEN	MAROLA YESSENIA HERRERA CAJAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
558	1021-SC-DINERHU-05	LINECONSTRU S.A.	JULIO ALFREDO HIDALGO VIERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
559	1104-SC-DINERHU-06	LINGO S.A.	LUIS HERIBERTO ORTEGA PINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
560	414-SC-DINERHU-05	LIPDEL S.A.	DORIS SARITA PANCHANA RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
561	1135-SC-DINERHU-06	LIREY S.A.	SUSANA NATALY MANJARRES QUEZADA	INDEFINIDA	GUAYAS
562	055-SC-DINERHU-05	LISATEM S.A	ROBALINO LOPEZ JUAN CARLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
563	483-SC-DINERHU-05	LISTOSGROUP S.A.	RICARDO ARTURO ILLES VALENZUELA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
564	742-SC-DINERHU-05	LISWUMEN S.A.	MANUEL GUILLERMO DUQUE MOLINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
565	1014-SC-DINERHU-05	LITOGRAFICA S.A. LITOGRAF	CARLOS ALBERTO CISNEROS MORENO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
566	391-SC-DINERHU-05	LITZY S.A.	JORGE ANTONIO PORTILLA LAZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
567	339-SC-DINERHU-05	LLANTERA ECUATORIANA S.A.	DANIEL ROMERO OJEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
568	565-SC-DINERHU-05	LOGAINSA S.A.	LUIS FERNANDO MURILLO RAMIREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS

569	545-SC-DINERHU-05	LOGISTICA INDUSTRIAL Y COMERCIAL S.A. LOINSA	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
570	255-SC-DINERHU-05	LOGSCORP S.A.	NELLY PATRICIA GANCHALA YLLESCAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
571	080-SC-DINERHU-05	LOSAYAR S.A.	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
572	976-SC-DINERHU-05	LOSIEN S.A.	BETTY ELIZABETH BELLO LOPEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
573	415-SC-DINERHU-05	LUCHANA S.A.	DORIS SARITA PANCHANA RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
574	732-SC-DINERHU-05	LUIS ALBERTO ASITIMBAY YANZA	LUIS ALBERTO ASITIMBAY YANZA	AGRICOLA	GUAYAS
575	892-SC-DINERHU-05	LUIS ALBERTO VELARDE ARISTEGA	LUIS ALBERTO VELARDE ARISTEGA	AGRICOLA	GUAYAS
576	643-SC-DINERHU-05	LUIS HUMBERTO SACA CACERES	LUIS HUMBERTO SACA CACERES	AGRICOLA	GUAYAS
577	654-SC-DINERHU-05	LUIS JACINTO VALLE VIEJO	LUIS JACINTO VALLE VIEJO	AGRICOLA	GUAYAS
578	933-SC-DINERHU-05	LUIS MANUEL FLORES HARO	LUIS MANUEL FLORES HARO	AGRICOLA	GUAYAS
579	1009-SC-DINERHU-05	LUIS MANUEL FUENTES MOROCHO	LUIS MANUEL FUENTES MOROCHO	AGRICOLA	GUAYAS
580	650-SC-DINERHU-05	LUIS OSWALDO NOVOA	LUIS OSWALDO NOVOA	AGRICOLA	GUAYAS
581	1020-SC-DINERHU-05	LUIS PEDRO VEGA	LUIS PEDRO VEGA	AGRICOLA	GUAYAS
582	877-SC-DINERHU-05	LUIS RIGOBERTO MOLINA ONCE	LUIS RIGOBERTO MOLINA ONCE	AGRICOLA	GUAYAS
583	680-SC-DINERHU-05	LUTXILIA S.A.	SILVIA MARISOL ARZUBE VINCES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
584	1053-SC-DINERHU-05	MACDIL S.A.	DORIS SARITA PANCHANA RODRIGUEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
585	624-SC-DINERHU-05	MADAGA S.A.	MARIA ESTELA ORTIZ ROSERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
586	288-SC-DINERHU-05	MAGISTER PERSONAL S.A.	JASMIN CASTILLO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
587	427-SC-DINERHU-05	MAINCA	GUSTAVO DOMINGO CAJAS SALGUERO	INDEFINIDA	CHIMBORAZO
588	778-SC-DINERHU-05	MALIK S.A.	DAVID RUFINO ERAZO FLORES DE VALGAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
589	1006-SC-DINERHU-05	MAMBY S.A.	ROMEL PATRICIO MORALES BERMEO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
590	306-SC-DINERHU-05	MANAURE S.A.	OLFA MARTHA BUCARAN ZACCIDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
591	721-SC-DINERHU-05	MANCO S.A.	JORGE ARMANDO ALVAREZ SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
592	063-SC-DINERHU-05	MANO DE OBRA CALIFICADA MANOCAL CIA LTDA	JIMENEZ CRESPO JOSE ROBERTO	INDEFINIDA	Azuay
593	652-SC-DINERHU-05	MANUEL HUMBERTO CHAUCA	MANUEL HUMBERTO CHAUCA	AGRICOLA	GUAYAS
594	634-SC-DINERHU-05	MANUEL TIERRA TIERRA	MANUEL TIERRA TIERRA	AGRICOLA	GUAYAS
595	867-SC-DINERHU-05	MANUEL YUQUILEMA CHERA	MANUEL YUQUILEMA CHERA	AGRICOLA	GUAYAS
596	735-SC-DINERHU-05	MANUEL YUQUILEMA INGUILLAY	MANUEL YUQUILEMA INGUILLAY	AGRICOLA	GUAYAS
597	050-SC-DINERHU-05	MAQUIDELPA MAQUILADORA DEL PACIFICO CIA LTDA	MEDINA VEGA ELIZABETH DEL CARMEN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
598	770-SC-DINERHU-05	MAQUITRANS S.A.	RAUL ANTONIO RODRIGUEZ FREIRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
599	075-SC-DINERHU-05	MARARUEX S.A.	DOMINGUEZ FLORES PAUL ESTEBAN	INDEFINIDA	Azuay
600	318-SC-DINERHU-05	MARCELIFOX SERVICIOS AGRICOLAS S.A.	ALDO HECTOR BARAHONA HIDALGO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
601	1134-SC-DINERHU-05	MARCESCORP S.A.	CESAR ABAD MIRANDA MUÑOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
602	407-SC-DINERHU-05	MARENOSTRUM S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
603	024-SC-DINERHU-04	MARIA DEL CARMEN MONCAYO Y COMPAÑIA	MONCAYO RUEDA MARIA DEL CARMEN	INDEFINIDA	PICHINCHA
604	804-SC-DINERHU-05	MARINEROSA S.A.	MARJORIE ELIZABETH CAMCHONG ROSERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
605	1008-SC-DINERHU-05	MARIO GONZALO NARANJO VALVERDE	MARIO GONZALO NARANJO VALVERDE	AGRICOLA	GUAYAS
606	646-SC-DINERHU-05	MARIO TITO LEON NARANJO	MARIO TITO LEON NARANJO	AGRICOLA	GUAYAS
607	560-SC-DINERHU-05	MARPEN S.A.	JONNY DANIEL SANTOS FREILE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
608	423-SC-DINERHU-05	MASERINCO CIA LTDA.	JOSE ELIAS MORENO CARRILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	IMBABURA
609	801-SC-DINERHU-05	MASERU S.A.	MARIA DEL CARMEN MORA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
610	284-SC-DINERHU-05	MATERPEL, CIA LTDA	FABIAN FERNANDO MANTILLA ALDAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
611	551-SC-DINERHU-05	MATSULY S.A.	LUCIA ISABEL PEREA ANGULO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
612	760-SC-DINERHU-05	MAXIPLUS S.A.	ENRIQUE JOSE FOCIL BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

613	738-SC-DINERHU-05	MEGAREPORT CIA. LTDA.	MILTON IVAN ALVAREZ SAMANIEGO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
614	500-SC-DINERHU-05	MEILLER SOLUTIONS S.A.	MARIA LUISA HORTENSIA MEILLER SALINAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
615	335-SC-DINERHU-05	MELASIL S.A.	JULIO ALFREDO HIDALGO VIERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
616	1054-SC-DINERHU-05	MELKIR S.A.	SONIA AURORA VALENCIA FERNANDEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
617	267-SC-DINERHU-05	MENATWORK S.A.	JUAN PABLO SALAZAR MENA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
618	277-SC-DINERHU-05	MENPRESA S.A.	CESAR STALYN VELASQUEZ SALGUERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
619	749-SC-DINERHU-05	MERCAM S.A.	DAVID RUFINO ERAZO FLORES DE VALGAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
620	353-SC-DINERHU-05	MERRICK S.A.	JACKSON FLAVIO LEITON BATIOJA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
621	628-SC-DINERHU-05	METALES IPRECISION MEYPRE C.A.	INGRID IVONNE SUAREZ REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
622	1055-SC-DINERHU-05	METAURO S.A.	EDUARDO MICHAEL NAVARRETE FERNANDEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
623	626-SC-DINERHU-05	METAXA S.A.	GLADYS ESMERALDA ORTIZ ROSERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
624	699-SC-DINERHU-05	MICHEYA S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
625	705-SC-DINERHU-05	MIDAJES S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
626	774-SC-DINERHU-05	MIDUVI S.A	MAURICIO AGUSTIN VALDIVIESO SERRANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
627	647-SC-DINERHU-05	MIGUEL ANGEL ARCOA ALVARADO	MIGUEL ANGEL ARCOS ALVARADO	AGRICOLA	GUAYAS
628	895-SC-DINERHU-05	MIGUEL ANGEL YASCARIBAY PEREZ	MIGUEL ANGEL YASCARIBAY PEREZ	AGRICOLA	GUAYAS
629	653-SC-DINERHU-05	MIGUEL LEON BERMEO GUAMAN	MIGUEL LEON BERMEO GUAMAN	AGRICOLA	GUAYAS
630	1073-SC-DINERHU-06	MIGUEL RUBEN LOPEZ VERA	MIGUEL RUBEN LOPEZ VERA	AGRICOLA	GUAYAS
631	570-SC-DINERHU-05	MILCONTI S.A.	NELSON IVAN MENDEZ MENDEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
632	059-SC-DINERHU-05	MILEREXPRES S.A.	ROBALINO LOPEZ JUAN CARLOS	INDEFINIDA	PICHINCHA
633	600-SC-DINERHU-05	MILNO S.A.	EDISSON ELIO MENDEZ BANCHON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
634	584-SC-DINERHU-05	MILSERVI S.A.	GISELLA MARISOL GARCIA COSTALES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
635	422-SC-DINERHU-05	MINDALA CIA LTDA.	MARCELO ESTUARDO GARRIDO VILLAGOMEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
636	400-SC-DINERHU-05	MING S.A.	DOLORES JANETH GAVILANEZ PILOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
637	1044-SC-DINERHU-05	MIRNI S.A.	JORGE AUGUSTO MONSERRATE VILLACIS	INDEFINIDA	GUAYAS
638	399-SC-DINERHU-05	MOCOA S.A.	JOSE ANTONIO CALDERON CEPEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
639	280-SC-DINERHU-05	MODERNAGE F&D CATERING SERVICE	ALBA ESMERALDAS TERAN ARREAGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	IMBABURA
640	658-SC-DINERHU-05	MODESTO LEONARDO DUNES CARDENAS	MODESTO LEONARDO DUNES CARDENAS	AGRICOLA	GUAYAS
641	806-SC-DINERHU-05	MOELECTRICITY S.A.	LINO GERARDO MORALES ZURITA	COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
642	807-SC-DINERHU-05	MOL&MOR&PAZ TERCERIZACION CIA.LTDA.	LUIS ROBERTO MORALES NUÑEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
643	357-SC-DINERHU-05	MONTEROLA S.A.	JORGE LUIS CALDERON AMPUERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
644	605-SC-DINERHU-05	MONTIEL ZAMORA JOSE JIMMY	JOSE JIMMY MONTIEL ZAMORA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	LOS RIOS
645	224-SC-DINERHU-05	MOPALYI S.A.	OLGA MARIA AUCAR MERCHAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
646	1040-SC-DINERHU-06	MOPOSA S.A.	XAVIER EDUARDO BALLADARES FIGUEROA	INDEFINIDA	GUAYAS
647	985-SC-DINERHU-05	MORGARCORP S.A.	MANUEL EDUARDO MOROCHO	INDEFINIDA	GUAYAS
648	707-SC-DINERHU-05	MORUNBI S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
649	157-SC-DINERHU-05	MOSISIN S.A	JORGE ENRIQUE CERVANTES ESPAÑA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	ESMERALDAS
650	1056-SC-DINERHU-05	MULNE S.A.	ITALO RAFAEL CORTAZA VILLAMAR	INDEFINIDA	GUAYAS
651	908-SC-DINERHU-05	MULTIEMPLOS S.A.	CESAR ALBERTO BUENO VILLALOBOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
652	833-SC-DINERHU-05	MULTIEMPRESAS BIDE S.A.	ANA LUCIA SIMBAÑA HERRERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
653	799-SC-DINERHU-05	MULTISERVICIOS CONDOR MULTIDOR CIA. LTDA.	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
654	745-SC-DINERHU-05	MULTISERVICIOS EMPRESARIALES MULTIPREM CIA LTDA.	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
655	783-SC-DINERHU-05	MULTISERVICIOS INDUCOMERCIALES MULTIDUM C. LTDA	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
656	832-SC-DINERHU-05	MULTITALENTOS S.A.	DARSHAN CRIS MONTESINOS ARRIAGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay

657	020-SC-DINERHU-04	MUNDO ASISTENCIA MUNDASIS CIA LTDA	MONTALVO DASSUM GUSTAVO	TEMPORAL	PICHINCHA
658	135-SC-DINERHU-05	MUNDO ASISTENCIA MUNDASIS CIA. LTDA.	LUIS ALFREDO QUIROS DUEÑAS	TEMPORAL	PICHINCHA
659	257-SC-DINERHU-05	MURELSA S.A.	CECILIA ISABEL LOPEZ DAVILA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
660	361-SC-DINERHU-05	NANCYLSA S.A.	JOSE JAVIER MOSQUERA GUAMAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
661	419-SC-DINERHU-05	NASCERMO SERVICES CIA LTDA	EDWIN LOPEZ GUERRA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
662	857-SC-DINERHU-05	NAVARRA OIL AND GAS S.A.	OSWALDO FABIAN SANDOVAL ESRELLA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
663	145-SC-DINERHU-05	NEGOCIOS Y SERVICIOS NEYSER S.A.	NESTOR EDUARDO VEGA GUZMAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
664	1041-SC-DINERHU-05	NEGOCIOS Y TRANSACCIONES ASOCIADOS NETA S.A.	ALY ANTONIO REVELO JUSTAVINO	INDEFINIDA	MANABI
665	595-SC-DINERHU-05	NEOCORY S.A.	JACINTO SEBASTIAN DELGADO ASPIAZU	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
666	563-SC-DINERHU-05	NESCLIP S.A.	JONNY DANIEL SANTOS FREILE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
667	276-SC-DINERHU-05	NESOFRI S.A.	FATIMA DEL PILAR FIGUEROA ESPINOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
668	678-SC-DINERHU-05	NESOFRI S.A.	FATIMA DEL PILAR FIGUEROA ESPINOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
669	132-SC-DINERHU-05	NEUTRAL GLOBAL LOGISTIC NGL ECUADOR S.A.	DIEGO PATRICIO LARREA FLORES	COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
670	114-SC-DINERHU-05	NEXOLABORAL S.A.	HUIRACOCOA TUTIVEN MIRIAM SOFIA	INDEFINIDA	Azuay
671	167-SC-DINERHU-05	NEXOSGROUP S.A.	RICARDO ARTURO ILLES VALENZUELA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
672	327-SC-DINERHU-05	NIETO HERRERA SERVICIOS PROFESIONALES CIA LTDA	CARLOS IGNACIO NIETO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
673	1061-SC-DINERHU-05	NIJAICO S.A.	EDUARDO MICHAEL NAVARRETE FERNANDEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
674	402-SC-DINERHU-05	NINE S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
675	948-SC-DINERHU-05	NOFIVISA S.A.	VICTOR ANGEL CENTANARO SOTOMAYOR	INDEFINIDA	GUAYAS
676	921-SC-DINERHU-05	NOMINA SUAREZ RITES Y ASO. S.A. NOMINASA	MARIA JOSE SUAREZ CAÑAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
677	005-SC-DINERHU-04	NOMITRADE S.A.	BORJA COLINA PIEDAD DEL ROCIO	INDEFINIDA	PICHINCHA
678	435-SC-DINERHU-05	NOPERSER CIA LTDA.	JOSE ALFREDO POZO FIGUEROA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
679	817-SC-DINERHU-05	NORUEGACORP S.A.	ANGEL EDUARDO SOLIS CALDERON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
680	026-SC-DINERHU-04	NOVALIANZA COMPAÑIA DE SERVICIO TEMPORALES S.A.	ABAD PAZMIÑO NANCY DEL ROCIO	INDEFINIDA	PICHINCHA
681	844-SC-DINERHU-05	NOVAMEGA S.A.	CARMEN ALEJANDRINA PEÑA RAMOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
682	631-SC-DINERHU-05	NUCEPAR S.A.	BLANCA RODRIGUEZ AVILES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
683	471-SC-DINERHU-05	NUCLEUS S.A	JOHN EDGERTON DELGADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
684	305-SC-DINERHU-05	NUDERIN S.A.	ANWAR ASSAD MACANCELA BUCARAM	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
685	247-SC-DINERHU-05	NUEVA IMAGEN 2000 SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL	MARCO VINICIO MIRANDA YANEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
686	136-SC-DINERHU-05	NUEVOS SERVICIOS EMPRESARIALES NEWSEMP CIA. LTDA.	MAURO RAMIRO ALVAREZ MANTILLA	INDEFINIDA	PICHINCHA
687	253-SC-DINERHU-05	NULUM S.A	MARCIA CECILIA QUINTANA GALVEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
688	929-SC-DINERHU-05	OBELYA S.A.	CARLOS ERNESTO MERA JIMENEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
689	074-SC-DINERHU-05	OCUPACIONY EMPLEO OCUPLE S.A.	DOMINGUEZ IZQUIRDO TITO ROMAN	INDEFINIDA	Azuay
690	507-SC-DINERHU-05	OFERTA LABORAL TEMPORAL OLATE S.A.	AGUSTIN ANIBAL INTRIAGO QUIJANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
691	103-SC-DINERHU-05	OFICINA DE EMPLEO Y TRABAJO OFIDEM CIA LTDA	JIMENEZ CRESPO JOSE ROBERTO	INDEFINIDA	Azuay
692	529-SC-DINERHU-05	OLGA MARIA BASANTES CABEZAS	OLGA MARINA BASANTES CABEZAS	AGRICOLA	PICHINCHA
693	377-SC-DINERHU-05	ONLI S.A.	CARLOS ANIBAL LOPEZ CAMPUZANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
694	610-SC-DINERHU-05	OPENWORK S.A.	ISIDRA MAGALY REZABALA SALAZAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
695	999-SC-DINERHU-05	OPERADORA LETELIER CIA. LTDA.	IBETTE CASTRO ALVAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
696	133-SC-DINERHU-05	OPTIEMPLEOS EMPLEOS Y SERVICIOS CIA. LTDA.	JOSE ANTONIO ESPINOZA PILLAGA	INDEFINIDA	Azuay
697	172-SC-DINERHU-05	ORFITESA S.A.	LAURO SEVERO GONZALEZ RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
698	165-SC-DINERHU-05	ORGANIZACION DETECTIVES PRIVADOS TENESPI CIA	JULIO CESAR TENESACA QUILLE	COMPLEMENTARIA	GUAYAS
699	923-SC-DINERHU-05	ORVESUR S.A.	MERCEDES MARIA BARZOLA GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
700	082-SC-DINERHU-05	PALMAREINA S.A.	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay

701	352-SC-DINERHU-05	PAMACE SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL	FREDDY GUSTAVO SORIA LAGUA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
702	090-SC-DINERHU-05	PAPELES Y CARTONES DEL AUSTRO S.A. AUSTROPEL	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
703	081-SC-DINERHU-05	PAPELES Y CARTONES DEL PACIFICO C.A. PAPELPAC	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
704	043-SC-DINERHU-04	PARASKEVAS ECUADOR S.A	EDUARDO ESTANISLAO VELOZ SALAZAR	INDEFINIDA	PICHINCHA
705	986-SC-DINERHU-05	PATRICIO GUALBERTO CASTILLO GUILLIN	PATRICIO GUALBERTO CASTILLO GUILLIN	AGRICOLA	LOS RIOS
706	309-SC-DINERHU-05	PAVANSA S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
707	123-SC-DINERHU-05	PAY ROLL & KEEPING CIA. LTDA.	COBO COBA FRANCISCO ANIBAL	INDEFINIDA	PICHINCHA
708	746-SC-DINERHU-05	PEDRINI S.A.	XAVIER DILO CARVAJAL DIAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
709	848-SC-DINERHU-05	PEDRO CONDORI PAREDES	PEDRO CONDORI PAREDES	AGRICOLA	GUAYAS
710	885-SC-DINERHU-05	PEOPLEWORKING CIA. LTDA.	EDGAR ANTONIO SALAZAR MORENO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	LOJA
711	158-SC-DINERHU-05	PERCANEL CIA. LTDA.	DARWIN JOSEPH SOTO ALCIVAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
712	436-SC-DINERHU-05	PERCAPEJ PERSONAL CAPACITACION CIA LTDA	DIEGO FERNANDO CASTRO GARCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
713	207-SC-DINERHU-05	PERCATEMP S.A.	SILVIA SAAVEDRA MARTINEZ DE TORO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
714	673-SC-DINERHU-05	PEREX S.A.	JORGE ELOY CORREA ESPINOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
715	1050-SC-DINERHU-05	PERFILES EMPRESARIALES EMPREFILE CIA. LTDA	HUGO HERNAN JARAMILLO OCAMPO	INDEFINIDA	PICHINCHA
716	907-SC-DINERHU-05	PERLET S.A. PERLETS	MIGUEL EDUARDO GARCIA COSTA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
717	079-SC-DINERHU-05	PERSATECSA S.A.	CERDA ALBUJA MILTON ALFREDO	INDEFINIDA	PICHINCHA
718	289-SC-DINERHU-05	PERSONAL COSTRUCTION S.A.	JASMIN CASTILLO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
719	1049-SC-DINERHU-05	PERSONAL EFICIENTE PEREFI CIA. LTDA	MONICA GERMANIA ENRIQUEZ VITERI	INDEFINIDA	PICHINCHA
720	866-SC-DINERHU-05	PERSONAL ESPECIALIZADO PERESP S.A.	MARGARITA ISABEL RODRIGUEZ ROMERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
721	796-SC-DINERHU-05	PERSONAL JEZREEL CIA. LTDA.	FRANCISCO XAVIER MENESES JATIVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
722	1051-SC-DINERHU-05	PERSONAL POOL	OSWALDO GEOVANNY LOPEZ SALVADOR	INDEFINIDA	MANABI
723	264-SC-DINERHU-05	PERSONAL PROFILE SOLUTIONS PEPROFILE CIA LTDA	DIEGO RAFAEL NOBOA ARREGUI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
724	162-SC-DINERHU-05	PERSONAL TEMPS CIA LTDA	CARMEN ROSA DE LA TORRE BECDACH	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
725	346-SC-DINERHU-05	PERSONALCALL CIA LTDA.	JUAN PABLO ESPINOSA DE LA TORRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
726	438-SC-DINERHU-05	PERSONALEXCEL S.A.	LUIS FERNANDO FLORES GUZMAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
727	025-SC-DINERHU-04	PERSONALSERV CIA LTDA	ORTIZ YEPEZ FERNANDO XAVIER	INDEFINIDA	PICHINCHA
728	153-SC-DINERHU-05	PERSONMAR S.A.	EDGAR FEDERICO HAAS ULLOA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
729	1038-SC-DINERHU-05	PERSONNEL & PROJECTS S.A.	MAURO FERNANDO MORAN SOSA	INDEFINIDA	PICHINCHA
730	203-SC-DINERHU-05	PERSONNEL OUTSOURCING PSO S.A.	JAIME RAUL TAPIA SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
731	580-SC-DINERHU-05	PERSOSERVI S.A.	DEBORA NARCISA MONTENEGRO PAZMIÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
732	797-SC-DINERHU-05	PERUSA S.A.	ANDRES MARCELO HERRERA FLORES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
733	266-SC-DINERHU-05	PETRO PERSONNEL S.A.	JUAN JAVIER AGUIAR ROMAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
734	860-SC-DINERHU-05	PETROLEOS Y SERVICIOS SANTA ELENA S.A.	ARCESIO BUSTOS CARRERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
735	220-SC-DINERHU-05	PETROMEDIA S.A.	GIUSSEPPE RAMON JIMENEZ MEJIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
736	856-SC-DINERHU-05	PETROPENINSULA S.A.	JESSENNIA BEATRIZ FERNANDEZ NOBOA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
737	691-SC-DINERHU-05	PIEPIL S.A.	MARIA TERESA MONCAYO PONGUILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
738	710-SC-DINERHU-05	PIGMYCORP S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
739	818-SC-DINERHU-05	PLANETACORP S.A.	GALO GRIVALDO MERINO CUZCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
740	813-SC-DINERHU-05	PLANIFICACION DE PERSONAL PERSONPLANIF S.A.	CARLA PAOLA GARCIA MEDINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
741	446-SC-DINERHU-05	PLURISERVICE S.A.	LENIN GERMAN BUSTAMANTE GRANDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
742	417-SC-DINERHU-05	PLUSNOMINA S.A.	ALFONSO REMIGIO BECERRA POLANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
743	918-SC-DINERHU-05	PLUTON SERVICIOS PLUSER CIA. LTDA.	MARIA BELEN CLAVIJO REY	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
744	689-SC-DINERHU-05	POLIKLAM S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS

745	616-SC-DINERHU-05	POLIMPER S.A.	ADRIANA MARICRUZ CAMPUZANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
746	1000-SC-DINERHU-05	POLMI S.A.	SOCRATES MENDOZA PAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
747	674-SC-DINERHU-05	POMALSA COMPAÑY S.A.	ROCIO ELIZABETH REINOSO BRAVO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
748	236-SC-DINERHU-05	POTEL S.A.	CAROLINA NANCY REYES CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
749	764-SC-DINERHU-05	PRACLIT S.A.	KEMIL VICENTE ARRIAGA LOPEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
750	300-SC-DINERHU-05	PREMOLIN S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
751	621-SC-DINERHU-05	PRESGUR S.A.	JORGE JONNY MATUTE SANTISTEVAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
752	836-SC-DINERHU-05	PRESSERPEL S.A.	VICENTE JAVIER PEÑAHERRERA CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	COTOPAXI
753	376-SC-DINERHU-05	PRESTACION DE SERVICIOS TEMPORARIOS PRESETEM S.A.	BOLIVIA ELIZABETH CAICEDO ARRIETA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
754	420-SC-DINERHU-05	PRESTACION Y SERVICIOS PEMPORALES DE TRABAJO S.A.	ELIANA FLORINA HERBOZA CUEVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	IMBABURA
755	607-SC-DINERHU-05	PRESTADORA DE SERVICIOS SERVIWORLD S.A	RAMIRO MANUEL BRIONES VIZCAINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
756	1133-SC-DINERHU-05	PRESTADORA DE SERVICIOS SERVIWORLD S.A.	RAMIRO MANUEL BRIONES VIZCAINO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
757	451-SC-DINERHU-05	PRESTADORA DE SERVICIOS VALSIGNA CIA LTDA.	IBETTE CASTRO ALVAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
758	434-SC-DINERHU-05	PRESTADORA ROCASASTRE PRESSAS CIA LTDA.	IBETTE CASTRO ALVAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
759	606-SC-DINERHU-05	PRESTASERVICIOS TOTALES TOTALWORK S.A	CARLOS GUSTAVO MONROY ORDOÑEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
760	411-SC-DINERHU-05	PRESTASERVIMARC S.A.	LUDENDOR TALIANI VELASQUEZ CERVANTES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
761	254-SC-DINERHU-05	PRIMEWORKERS S.A.	SERGIO ANTONIO DUQUE PARRALES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
762	1004-SC-DINERHU-05	PROBELINK S.A.	MERCEDES EMEN SANTANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
763	775-SC-DINERHU-05	PROCLA S.A.	MAURICIO AGUSTIN VALDIVIESO SERRANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
764	723-SC-DINERHU-05	PROCLIMA S.A.	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
765	444-SC-DINERHU-05	PROCUREX S.A.	LUIS ESTEBAN DE LA TORRE RIBADENEIRA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
766	925-SC-DINERHU-05	PRODUCAPAZ S.A.	JORGE CHIRIBOGA LARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
767	882-SC-DINERHU-05	PROFADMY S.A.	SEM MANUEL FONTANA WITT	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
768	568-SC-DINERHU-05	PROFORCE PRODUCTION & FORCE CIA LTDA	OMAR ARTURO CALDERON AVILA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
769	884-SC-DINERHU-06	PROLABOR S.A.	JORGE CACERES ECHEVERRIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
770	911-SC-DINERHU-05	PROMSA	LAURA CAMPOS ROMERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
771	431-SC-DINERHU-05	PRONOMINA S.A.	ENA ZENaida ALCIVAR MENDOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
772	994-SC-DINERHU-05	PROPER, PRODUCCION Y EFICIENCIA PERSONAL S.A.	JORGE GONZALEZ RAMIREZ	INDEFINIDA	GUAYAS
773	226-SC-DINERHU-05	PROPERCA S.C.C.	EDWIN GRISMALDO CEVALLOS SANTANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
774	057-SC-DINERHU-05	PROPERTEM PROVISION DE PERSONAL CIA LTDA	NOROÑA ILLESCAS RENATO PABLO	TEMPORAL	PICHINCHA
775	037-SC-DINERHU-04	PROPESEL CAPACITACION Y COLOCACION PERSONAL CIA LTDA	MARINO TAMAYO IVAN XAVIER	TEMPORAL	PICHINCHA
776	176-SC-DINERHU-05	PROSUMEL S.A.	MIRYA DEL CARMEN NUÑEZ ROBAYO	INDEFINIDA	PICHINCHA
777	1022-SC-DINERHU-05	PROTENASA S.A.	PRISCILA HAYDEE MORLA PALMA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
778	492-SC-DINERHU-05	PROVEEDOR DE ALIMENTOS PREPARADOS DON FER	WILSON FERNANDO ECHEVERRIA NARVAEZ	ALIMENTACION	IMBABURA
779	064-SC-DINERHU-05	PROVEEDORA DE RR HH DEL PACIFICO MAESLAB CIA LTDA	VEINTIMILLA ATIENCIA MARIA FERNANDA	INDEFINIDA	Azuay
780	452-SC-DINERHU-05	PROVEEDORA DE SERVICIOS PROVASER CIA LTDA.	IBETTE CASTRO ALVAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
781	189-SC-DINERHU-05	PROVEEDORA SUPERPERSONAL S.A.	LUIS ENRIQUE PINEDA BARRERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
782	957-SC-DINERHU-05	PROVEPERSA S.A.	VICENTE ANTONIO GANCHOZO GALARZA	INDEFINIDA	GUAYAS
783	432-SC-DINERHU-05	PROVERECURSOS S.A.	ROSITA DEL CARMEN BUCHELI OQUENDO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
784	019-SC-DINERHU-04	PROVESERV S.A.	MONTUFAR MONTOYA CARLOS RAUL	INDEFINIDA	PICHINCHA
785	058-SC-DINERHU-05	PROVICION DE TRABAJO TEMPORAL PROTRATEM	MEDINA VEGA ELIZABETH DEL CARMEN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
786	013-SC-DINERHU-04	PROVISION Y AD. DEL TALENTO HUMANO PROADTH CIA LTDA	PAREDES ACUÑA CECILIA PAULINA	INDEFINIDA	PICHINCHA
787	338-SC-DINERHU-05	PROYECTOS INDUSTRIALES INDUPROYECTOS S.A.	EDISSON ELIO MENDEZ BANCHON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
788	404-SC-DINERHU-05	PUERTOVALLE S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

789	1106-SC-DINERHU-06	QUALITY OUTSOURCING QUALOUT S.A.	EDWIN GONZALO GOMEZ ACOSTA	INDEFINIDA	PICHINCHA
790	271-SC-DINERHU-05	QUEENSLow INTERNATIONAL S.A.	MAURO ABEL MERA ZUNIGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
791	544-SC-DINERHU-05	QUIMERCA S.A	FABIO MARCELO MELONI MARRIOT	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
792	360-SC-DINERHU-05	RACOSAN S.A.	MANUEL HORACIO ESPAÑA DELGADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
793	872-SC-DINERHU-05	RAFAEL ARCANGEL PACHECO ALARCON	RAFAEL ARCANGEL PACHECO ALARCON	AGRICOLA	GUAYAS
794	1018-SC-DINERHU-05	RAFAEL WILMER PALTA AJILA	RAFAEL WILMER PALTA AJILA	AGRICOLA	GUAYAS
795	1111-SC-DINERHU-05	RAMIR S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
796	657-SC-DINERHU-05	RAMON ALBERTO GONZALEZ CRESPO	RAMON ALBERTO GONZALEZ CRESPO	AGRICOLA	GUAYAS
797	906-SC-DINERHU-05	RAMSEY S.A.	FRANCISCO RAMON GOMEZ ARANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
798	667-SC-DINERHU-05	RAPESCO S.A. RAPESCOSA	JUAN CARLOS FREIRE ALARCON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
799	1063-SC-DINERHU-05	RASINSA S.A..	JOSE AGUSTIN VALENCIA ORTIZ	INDEFINIDA	GUAYAS
800	1102-SC-DINERHU-05	RECICLA Y TRABAJO, RECITRABA S.A.	ANDRES BARRETO BARRERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
801	635-SC-DINERHU-05	RECONSTRUCCIONES TECNICAS RETEC S.A.	ALBERTO RAMIREZ TOMALA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
802	010-SC-DINERHU-04	RECURS. O.S. AYUDA PROFESIONAL RECURSOS HUMANOS S.A.	RUIZ GALVEZ OSVALDO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
803	061-SC-DINERHU-05	RECURSOS HUMANOS TECNICOS SYNERGIS CIA LTDA	MARTINEZ ANDRADE RAFAEL LIZANDRO	INDEFINIDA	Azuay
804	463-SC-DINERHU-05	RECURSOS PROFESIONALES RECURPRO CIA LTDA.	PABLO ROBERTO CEVALLOS FONSECA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
805	127-SC-DINERHU-05	REDLABOR INTERMEDIACION LABORAL CIA LTDA	MARCELO GUZMAN SUAREZ	INDEFINIDA	PICHINCHA
806	750-SC-DINERHU-05	REFICON S.A. REFICONSA	ABEL HUMBERTO VILLEGAS RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
807	968-SC-DINERHU-05	REIMUNDO RAUL ARCE TORRES	REIMUNDO RAUL ARCE TORRES	AGRICOLA	GUAYAS
808	991-SC-DINERHU-05	RELACIONES LABORALES TEMPORALES S.A. RELATEMSA	GUADALUPE MONSERRATE BASURTO TORRES	INDEFINIDA	MANABI
809	699-SC-DINERHU-05	RELIFA S.A.	ERIKA SUSANA BECERRA TAMAYO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
810	767-SC-DINERHU-05	RELPU S.A.	NICOLAS OCTAVIO CEVALLOS BERTULLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
811	711-SC-DINERHU-05	RENBI S.A.	ALFONSO ENRIQUE MOLINA SARES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
812	345-SC-DINERHU-05	REPRESENTACION SERVICIOS OCACIONALES CIA LTDA	PABLO ISAAC ESPINOSA BUCHELI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
813	522-SC-DINERHU-05	RESERCA RESTAURANTES Y SERVICIOS C.A.	DORA NARCISA CARDENAS VASQUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
814	879-SC-DINERHU-05	REYES EDUARDO GUEVARA YAGUAL	REYES EDUARDO GUEVARA YAGUAL	AGRICOLA	GUAYAS
815	1100-SC-DINERHU-06	RICHARD LEOPOLDO PIZARRO CAICHE	RICHARD LEOPOLDO PIZARRO CAICHE	AGRICOLA	GUAYAS
816	143-SC-DINERHU-05	RIDEFE S.A.	SILVIA MORA SANCHEZ	TEMPORAL	GUAYAS
817	720-SC-DINERHU-05	RIDIKTS S.A.	JAVIER MODESTO PIZARRO OTERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
818	1112-SC-DINERHU-05	RIGORE S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
819	695-SC-DINERHU-05	RILDISA S.A.	INGRID IVONNE SUAREZ REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
820	769-SC-DINERHU-05	RINDIZA S.A.	INGRID IVONNE SUAREZ REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
821	789-SC-DINERHU-05	RINETI S.A.	RAUL ANTONIO RODRIGUEZ FREIRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
822	859-SC-DINERHU-05	RIO ALTO EXPLORACION S.A.	WILMAN RODRIGO VELASTEGUI LASSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
823	317-SC-DINERHU-05	RIOCHIMB S.A.	ALDO HECTOR BARAHONA HIDALGO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
824	539-SC-DINERHU-05	RIZALBA S.A.	MIGUEL MESIAS ORTIZ ORTIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
825	831-SC-DINERHU-05	ROL DE RECICLADOS S.A. ROLRECI	PEDRO FELIX PEÑAFIEL MARTILLO	COMPLEMENTARIA	GUAYAS
826	229-SC-DINERHU-05	ROL PEOPLE S.C.C.	ANDREA PAOLA CARRIEL ROSERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
827	504-SC-DINERHU-05	ROLES Y CONTROLES S.A. ROCONSA	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
828	947-SC-DINERHU-05	ROLPOWER S.A.	PATRICIA LORENA CHECA MALDONADO	INDEFINIDA	GUAYAS
829	676-SC-DINERHU-05	ROLSERVI S.A.	FELIX GONZALO SANCHEZ CHANCAY	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
830	225-SC-DINERHU-05	ROMERO ALBAN & ASOCIADOS CIA LTDA	BERHTA SARA ROMERO MONTERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
831	194-SC-DINERHU-05	ROSGERMONI CIA. LTDA.	JESUS DEL ROSARIO MIRANDA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
832	677-SC-DINERHU-05	ROTSAL S.A.	CARLOS ENRIQUE ROJAS COELLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

833	1065-SC-DINERHU-05	ROUMIT S.A.	GEORGINA BALBINA SARAGURO FLORES	INDEFINIDA	GUAYAS
834	259-SC-DINERHU-05	RUALES ZUÑIGA ALICIA DEL PILAR	ALICIA DEL PILAR RUALES ZUÑIGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
835	390-SC-DINERHU-05	RUBETSA S.A.	ASTOLFO ALFONSO OBANDO ORELLANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
836	577-SC-DINERHU-05	RULRET S.A.	LUIS GABRIEL POVEDA RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
837	1064-SC-DINERHU-05	RUMINPROT S.A.	MARIA LORENA CASTILLO CHAVEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
838	639-SC-DINERHU-05	RUVEN MARCELINO ROMERO TENESACA	RUVEN MARCELINO ROMERO TENEZACA	AGRICOLA	GUAYAS
839	002-SC-DINERHU-04	SAGALAS, SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, CIA. LTDA.	JIMENEZ HIDALGO JUAN FRANCISCO	INDEFINIDA	PICHINCHA
840	1023-SC-DINERHU-05	SANDULI S.A.	ATILANO NOGALES LABORDE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
841	494-SC-DINERHU-05	SANPEZA TERCERIZADORA	OLIVIA VANESSA ZAVALA FONSECA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
842	876-SC-DINERHU-05	SANTIAGO AGAPITO ESPARZA CORTEZ	SANTIAGO AGAPITO ESPARZA CORTEZ	AGRICOLA	GUAYAS
843	845-SC-DINERHU-05	SANTIFLEX S.A.	MERCEDES EMEN SANTANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
844	781-SC-DINERHU-05	SASACORP S.A.	GONZALO EDUARDO RONQUILLO DELGADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
845	981-SC-DINERHU-05	SAVERPER S.A.	JORGE LUIS SAENZ ORMAZA	INDEFINIDA	GUAYAS
846	041-SC-DINERHU-04	SEADCAPER S.A.	PONCE ARAUJO FRANCISCO JAVIER	TEMPORAL	PICHINCHA
847	193-SC-DINERHU-05	SEADIN CIA. LTDA.	JESUS DEL ROSARIO MIRANDA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
848	466-SC-DINERHU-05	SECOPE CIA. LTDA.	VALERIA ALEXANDRA MALDONADO ANDRADE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
849	890-SC-DINERHU-05	SEGUNDO CESAREO ACOSTA VARGAS	SEGUNDO CESAREO ACOSTA VARGAS	AGRICOLA	GUAYAS
850	874-SC-DINERHU-05	SEGUNDO FRANCISCO MUÑOZ BAÑOS	SEGUNDO FRANCISCO MUÑOZ BAÑOS	AGRICOLA	GUAYAS
851	1122-SC-DINERHU-05	SEGURIDAD EMPRESARIAL CIA. LTDA. SEGUEN	HECTOR ALONSO ALTAMIRANO CALDERON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
852	955-SC-DINERHU-05	SELECCION DE PERSONAL SEPERMANTA S.A.	JOFFRE FREDDY MIELES MORA	INDEFINIDA	MANABI
853	973-SC-DINERHU-05	SELECTOR S.A.	JAVIER LEONIDAS BRIONES CUENCA	INDEFINIDA	MANABI
854	134-SC-DINERHU-05	SELFITEMPER S.A.	VIRGINIA DURAN LEON	INDEFINIDA	GUAYAS
855	970-SC-DINERHU-05	SELPERSONAL S.A.	JESUS MARIA ZAMBRANO ZAMBRANO	INDEFINIDA	MANABI
856	044-SC-DINERHU-04	SEMAD CIA LTDA	BARROS CRESPO ALFONSO OCTAVIO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
857	034-SC-DINERHU-04	SEPROFE SERVICIOS PROFESIONALES DE PERSONAL S.A.	SALGADO JACOME PATRICIO RAFAEL	TEMPORAL	PICHINCHA
858	166-SC-DINERHU-05	SEPROMI CIA LTDA	MARCELO ALFONSO JACOME ACOSTA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
859	1105-SC-DINERHU-06	SERADCO S.A.	MANUEL ERNESTO BASTIDAS ALDAS	INDEFINIDA	PICHINCHA
860	532-SC-DINERHU-05	SERCAYDES S.A.	ENRIQUE FRANCISCO MONCAYO AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
861	139-SC-DINERHU-05	SERCEL SERVICIO CORPORATIVO EMPRESARIAL S.A.	JORGE SEVILLANO MENDIETA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
862	382-SC-DINERHU-05	SEREHU S.A.	JOSE MIGUEL SALGUERO QUEZADA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
863	243-SC-DINERHU-05	SERGENCOM S.A.	ASDRUBAL COLON ZAMBRANO GOMEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	EL ORO
864	1074-SC-DINERHU-06	SERGIO ALFREDO TOBAR SANTILLAN	SERGIO ALFREDO TOBAR SANTILLAN	AGRICOLA	GUAYAS
865	528-SC-DINERHU-05	SERIVID S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
866	714-SC-DINERHU-05	SERMATRAVI S.A.	GUILLERMO RAUL MARTINEZ CHULLE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
867	950-SC-DINERHU-05	SERNOMISA S.A.	GERMAN HIPOLITO HARO HARO	INDEFINIDA	GUAYAS
868	467-SC-DINERHU-05	SERPALMA S.A.	EDUARDO EFRAIN MORENO HERMOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
869	998-SC-DINERHU-05	SERPOLAN C.A.	MARIA AGUSTA ALARCÓN UTRERAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
870	896-SC-DINERHU-05	SERPRI	PATRICIA CAMPOS ROMERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
871	006-SC-DINERHU-04	SERVIAMAPEC S.A.	MONCAYO RUEDA MARIA DEL CARMEN	INDEFINIDA	PICHINCHA
872	940-SC-DINERHU-05	SERVIBATAN CIA. LTDA.	LUCIA DEL ROSARIO ENRÍQUEZ ARÉVALO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
873	031-SC-DINERHU-04	SERVICEROALS CIA LTD	CISNEROS AILLON MARTHA	INDEFINIDA	PICHINCHA
874	800-SC-DINERHU-05	SERVICIO & ANEXOS TEKAP S.A.	LUIS ARMANDO GALARZA PALMA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
875	205-SC-DINERHU-05	SERVICIO DE COLOCACIONES BARLOVENTO S.A. SECOVARSA	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
876	215-SC-DINERHU-05	SERVICIO DE TERCERIZACION LABORAL S.A. (SETERLASA)	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

877	260-SC-DINERHU-05	SERVICIO TECNICO INDUSTRIAL CETENSIND S.A	STALIN RITER ESTUPIÑAN CHARCOPA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
878	486-SC-DINERHU-05	SERVICIOS ADMISTRATIVOS INDUSTRIALES S.A.	INGRID IVONNE SUAREZ REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
879	854-SC-DINERHU-05	SERVICIOS AEREOS TEMPORALES S.A. AEREOSER	ALVARO RAFAEL ORDOÑEZ CORNEJO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
880	904-SC-DINERHU-05	SERVICIOS ANDINOS S.A. ANDISERV.	ROBERTO DE JESUS ESCANDON LOAIZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
881	728-SC-DINERHU-05	SERVICIOS AUCLAND SERAUCK C. LTDA.	JUAN RAMON ZAMBRANO CEDEÑO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
882	287-SC-DINERHU-05	SERVICIOS COTOPAXI SERVICOTOPAXI S.A.	JASMIN CASTILLO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
883	076-SC-DINERHU-05	SERVICIOS DE APOYO EMPRESARIAL EMPREAPOYO S.A.	ARTIAGA TAMARIZ ROMAN PATRICIO	INDEFINIDA	Azuay
884	016-SC-DINERHU-04	SERVICIOS DE COORDINACION EJECUTIVA SERVICEJ S.A.	DE JANON BUCHELI CARMEN ELENA	INDEFINIDA	PICHINCHA
885	501-SC-DINERHU-05	SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA EMPRESARIAL SERINSE	PATRICIA RENDON MONTOYA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
886	268-SC-DINERHU-05	SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL SERVINTERLA S.A.	JOSE RICARDO MORENO CEVALLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
887	489-SC-DINERHU-05	SERVICIOS TERCERIZACION LABORAL CHIMBORAZO CIA LTDA	JOSE FERNANDO GUERRERO BORJA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
888	021-SC-DINERHU-04	SERVICIOS DE TRABAJOS TEMPORARIOS S.A. SETRATEM	MONTALVO DASSUM GUSTAVO ABUSAID	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
889	116-SC-DINERHU-05	SERVICIOS EL ORO SERVIORO CIA. LTDA.	ORDOÑEZ MINUCHE JAIME EDUARDO	INDEFINIDA	EL ORO
890	261-SC-DINERHU-05	SERVICIOS EMPLETEX S.A.	EDMUNDO RODRIGO RAMOS CARDENAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
891	975-SC-DINERHU-05	SERVICIOS GALMAN S.A.	MARIA ELENA ARIAS MONSERRATE	INDEFINIDA	GUAYAS
892	227-SC-DINERHU-05	SERVICIOS GENERALES ABISAG S.A.	CARLOS LUIS GONZALEZ GOMEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
893	030-SC-DINERHU-04	SERVICIOS GENERALES GENSERV CIA LTDA	ORTIZ YEROVI MARIA VELEN	INDEFINIDA	PICHINCHA
894	575-SC-DINERHU-05	SERVICIOS GENERALES SERPERGEN S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
895	109-SC-DINERHU-05	SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO SEGEMANT CIA LTDA	ESPINOSA LUCERO JORGE MARCELO	TEMPORAL	PICHINCHA
896	213-SC-DINERHU-05	SERVICIOS INDUSTRIALES CASTILLO CIA LTDA SERVINCAS	GUSTAVO ROBERTO CASTILLO RUANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
897	290-SC-DINERHU-05	SERVICIOS INTEGRADOS ECUACAST S.A.	JASMIN CASTILLO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
898	593-SC-DINERHU-05	SERVICIOS INTEGRALES DE TERCERIZACION TERSERVICES S.A.	NIDIA MARGOTH NARVAEZ GRIJALVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
899	989-SC-DINERHU-05	SERVICIOS LABORALES EVENTUALES S.A. SERVLAB	LILIANA ROCIO LUCAS CARRANZA	INDEFINIDA	MANABI
900	515-SC-DINERHU-05	SERVICIOS LABORALES TEMPORALES SERLAT S.A.	AGUSTIN ANIBAL INTRIAGO QUIJANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
901	508-SC-DINERHU-05	SERVICIOS LABORALES TERCERIZADOS SERLATER S.A.	MARIANA DEL JESUS VELEZ FRANCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	MANABI
902	919-SC-DINERHU-05	SERVICIOS MULTIPLES CIA. LTDA.	REBERTO ESTUARDO LEON MUIRRAGUI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
903	550-SC-DINERHU-05	SERVICIOS PERSONALES SERPER S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
904	476-SC-DINERHU-05	SERVICIOS PROFECIONALES DE LIMPIEZA M.D. CIA LTDA	FABIAN PATRICIO MIÑO ROJAS	LIMPIEZA Y OTROS SERVICIOS	PICHINCHA
905	450-SC-DINERHU-05	SERVICIOS SCABRO CIA LTDA.	IBETTE CASTRO ALVAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
906	197-SC-DINERHU-05	SERVICIOS SELECALI S.A	JESUS DEL ROSARIO MIRANDA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
907	015-SC-DINERHU-04	SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES AKAPA CIA LTDA.	SUBIA ALMEIDA MILTON FRANCISCO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
908	713-SC-DINERHU-05	SERVICIOS TEMPORALES ATEMPILIT CIA LTDA.	LUIS FERNANDO SALAS MATA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
909	920-SC-DINERHU-05	SERVICIOS TEMPORALES S.A. "SERVTEMPSA"	RAUL ROBERTO CABRERA RIVAS	INDEFINIDA	PICHINCHA
910	011-SC-DINERHU-04	SERVICIOS TEMPORARIOS INDUSTRIALES TEMPIN S.A.	MONTALVO DASSUM GUSTAVO ABUSAID	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
911	752-SC-DINERHU-05	SERVICIOS TERCERIZADOS DE LOS ANDES CIA LTDA.	MARIA IRENE MURILLO NORIEGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
912	883-SC-DINERHU-05	SERVICIOS TERCERIZADOS ALOMIA VINUEZA CIA. LTDA.	PATRICIO NAPOLEON ALOMIA VINUEZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
913	622-SC-DINERHU-05	SERVICIOS VARIOS S.A. SERVIVARIOSA	PATRICIA ALEXANDRA NIETO CORDOVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
914	342-SC-DINERHU-05	SERVICIOS Y ADMISTRACION DEL SUR SERYADSUR CIA LTDA.	XIMENA DEL CARMEN ULLAURI GONZALEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	LOJA
915	524-SC-DINERHU-05	SERVICIOS Y JORNALES JORSER S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
916	510-SC-DINERHU-05	SERVICIOS Y JORNALES ROTAPER S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
917	511-SC-DINERHU-05	SERVICIOS Y JORNALES SERJORSA S.A.	CARLOS LUIS SANDOVAL VILLAMAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
918	198-SC-DINERHU-05	SERVICIOS Y PERSONAL "SERIFER" S.A.	JESUS DEL ROSARIO MIRANDA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
919	022-SC-DINERHU-04	SERVICIOS YCC CIA LTDA	MONTALVO DASSUM GUSTAVO ABUSAID	INDEFINIDA	LOJA
920	018-SC-DINERHU-04	SERVIDEPRO CIA LTDA	SALVADOR FLORES CARLOS OSWALDO	INDEFINIDA	PICHINCHA

921	785-SC-DINERHU-05	SERVIDOMIC COMPAÑIA LIMITADA	DIX DOVER MINA CORTEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
922	664-SC-DINERHU-05	SERVIEVMAS S.A.	JUAN ALFREDO ALVAREZ SANTIESTEVEAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
923	469-SC-DINERHU-05	SERVIEOSA SERVICIOS TEMPORALES S.A.	SUSANA DEL CARMEN TOLEDO ALBORNOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
924	071-SC-DINERHU-05	SERVIESPE TEMPORALES CIA LTDA	JIMENEZ MOROCHO WASHINGTON FABIAN	INDEFINIDA	Azuay
925	440-SC-DINERHU-05	SERVIGESTION S.C.C.	SILVIA PIEDAD DEL POZO VALLEJO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
926	298-SC-DINERHU-05	SERVIGRANERSA S.A.	EDISSON ELIO MENDEZ BANCHON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
927	062-SC-DINERHU-05	SERVIJAXSA S.A.	BERMEYO ROJAS WASHINGTON VICENTE	INDEFINIDA	EL ORO
928	910-SC-DINERHU-05	SERVIJUPITER CIA. LTDA.	CARLOS EDUARDO LARA MORAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
929	581-SC-DINERHU-05	SERVIMIL S.A.	JANINA MIRIAN MORA CARDENAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
930	909-SC-DINERHU-05	SERVIMORLAN CIA. LTDA.	PABLO ESTEBAN SANCHEZ VERGARA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
931	830-SC-DINERHU-05	SERVIOCUPA S.A.	WAGNER IVAN HERMIDA ALARCON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
932	827-SC-DINERHU-05	SERVIOFIS S.A.	GIANNI FABRICIO RIVERA ARGANDONA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
933	228-SC-DINERHU-05	SERVIPER S.C.C.	AURORA MERCEDES SANCHEZ PONCE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
934	409-SC-DINERHU-05	SERVIPLAYING S.A.	CLAUDIA MARCELA GONZALEZ LEON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
935	988-SC-DINERHU-05	SERVIPROL S.C.C.	SEGUNDO RAFAEL CALDERON VERA	INDEFINIDA	MANABI
936	662-SC-DINERHU-05	SERVIQUIL S.A.	MARIA TERESA MONCAYO PONGUILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
937	795-SC-DINERHU-05	SERVIRAMA	SEGUNDO RAFAEL QUILLUPANGUI CHILUIZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
938	1085-SC-DINERHU-05	SERVIVOSARIO S.A.	HILDA BERNARDA TRIANA LOOR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
939	111-SC-DINERHU-05	SERVIFICO CIA LTDA	FERNANDO PAREJA MONCAYO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
940	980-SC-DINERHU-05	SERVITER S.C.C.	MARIA ELENA MERO SANTOS	INDEFINIDA	MANABI
941	893-SC-DINERHU-05	SERVITOTALCORP S.A.	HENRY FRANCISCO HINOJOSA CUNTO	INDEFINIDA	GUAYAS
942	221-SC-DINERHU-05	SERVITRAB S.A.	RODRIGO ALFONSO COSTA PERALTA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
943	196-SC-DINERHU-05	SESPACIN CIA. LTDA.	JESUS DEL ROSARIO MIRANDA PEREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
944	141-SC-DINERHU-05	SEVILLANO Y ASOCIADOS CIA. LTDA.	PEDRO ANTONIO MENDIETA QUIMI	TEMPORAL	GUAYAS
945	943-SC-DINERHU-05	SIAVA CIA. LTDA.	ROBERT JOSE SIERRA REYES	INDEFINIDA	PICHINCHA
946	513-SC-DINERHU-05	SICOMPANY S.A.	CINTHIA ALEXANDRA ESCOBAR HURTADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
947	1017-SC-DINERHU-05	SIDERAN S.A.	XIAOYOU CHEN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
948	1135-SC-DINERHU-06	SIHAMA SERVICIOS INTEGRALES MANTENIMIENTO CIA. LTDA.	CARLOS ALBERTO VIDAL ESPINOSA	TERCERIZACION	PICHINCHA
949	235-SC-DINERHU-05	SILENCORP S.A.	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
950	223-SC-DINERHU-05	SILERCAT CIA LTDA	MARCELO HUMBERTO DIAZ DEL POSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
951	583-SC-DINERHU-05	SILVERAMA	SONIA TERESA APOLO APOLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
952	1132-SC-DINERHU-05	SIPER S.A.	JOSE FERNANDO MONTESDEOCA VELEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
953	1081-SC-DINERHU-05	SISTEMAS DE COLOCACION DE PERSONAL S.A. SISTECOPERSA	SILVIO SAUL SERNAQUE CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
954	386-SC-DINERHU-05	SISTEMVIP S.A.	CESAR ANTONIO ORDEÑANA VASCOEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
955	825-SC-DINERHU-05	SISTERCOSA S.A.	FREDI VINICIO ZAQUINAULA LALANGUI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
956	757-SC-DINERHU-05	SLUZBY ADMINISTRACIA S.A.	MARIAN DANIEL KROVINA WITT	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
957	308-SC-DINERHU-05	SOBEC S.A	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
958	343-SC-DINERHU-05	SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL PROYECTO DOS MIL S.C.C.	MARTHA VICTORIA TERAN MERCHAN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
959	660-SC-DINERHU-05	SOCIEDAD DE INTERMEDIACION LABORAL GLOBAL SERVICE SC	LUIS ALBERTO QUEVEDO BAEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
960	499-SC-DINERHU-05	SOCIEM	GONZALO PATRICIO IDROBO LUNA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	CHIMBORAZO
961	488-SC-DINERHU-05	SOLARCAÑA S.C.	EDWIN ANIBAL TAMAYO GUERRERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	IMBABURA
962	294-SC-DINERHU-05	SOLINTRAB S.A.	CAMILO LEBEO ROBERTO AMPUERO SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
963	443-SC-DINERHU-05	SOLTOTAL S.A.	PEDRO FRANCISCO CAMACHO CAMPANA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
964	159-SC-DINERHU-05	SOLTRADE CIA. LTDA.	PABLO ARTURO GUEVARA RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

965	051-SC-DINERHU-05	SOLUCION DEFINITIVA SOLDEF CIA LTDA	ROBALINO LOPEZ JUAN CARLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
966	629-SC-DINERHU-05	SOLUMIL S.A.	ENRIQUE JOSE FOCIL BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
967	1058-SC-DINERHU-05	SOLVIPLAC S.A.	SONIA AURORA VALENCIA FERNANDEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
968	525-SC-DINERHU-05	SOMSERVICE S.A.	CARLOS EUCLIDES SANCHEZ RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
969	1114-SC-DINERHU-05	SONTO S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
970	777-SC-DINERHU-05	SOPORTE HUMANO S.A. SOHUSA	MAURICIO AGUSTIN VALDIVIESO SERRANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
971	054-SC-DINERHU-05	SOTEM SOLUCION TEMPORAL CIA. LTDA.	ROBALINO YEPEZ ENZO GUSTAVO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
972	052-SC-DINERHU-05	SOTRAB SOLUCIONES DE TRABAJO CIA LTDA	ROBALINO LOPEZ JUAN CARLOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
973	579-SC-DINERHU-05	SOURANO S.A.	VICTOR ROMERO ALVARADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
974	033-SC-DINERHU-04	SOURCINGTOP S.A.	SANTA CRUZ QUEVEDO ADRIA RAQUEL	TEMPORAL	PICHINCHA
975	341-SC-DINERHU-05	SOURTEC S.A.	JAIME MAURICIO MORA SALVADOR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
976	842-SC-DINERHU-05	SOUTGRAF S.A.	FRANCISCO ANIBAL COBO COBA	INDEFINIDA	GUAYAS
977	537-SC-DINERHU-05	SPAINSA S.A.	XIAOYOU CHEN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
978	459-SC-DINERHU-05	SPRINGBOARD S.A.	VICENTE ALBERTO CHAVEZ CRESPO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
979	453-SC-DINERHU-05	SSERVICIOS LEDNING CIA LTDA.	IBETTE CASTRO ALVAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
980	1070-SC-DINERHU-05	STADYX S.A.	AMANDA GLADYS GRANDA VELEPUCHA	INDEFINIDA	GUAYAS
981	609-SC-DINERHU-05	STAFF CLAVE S.A. STCLAVE	CARLOS ALBERTO FALCONI GUAMBO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
982	1137-SC-DINERHU-06	STARTRADING S.A.	PEDRO JUAN HIDALGO LOZANO	INDEFINIDA	GUAYAS
983	1137-SC-DINERHU-06	STARTRADING S.A.	PEDRO JUAN HIDALGO LOZANO	INDEFINIDA	GUAYAS
984	941-SC-DINERHU-05X	SUDENEG SUDAMERICANA DE NEGOCIOS S.A.	SILVIA MARIA DAVALOS LINCE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
985	182-SC-DINERHU-05	SUGEMCA S.A.	LILIA ESTHER BANDERAS MEJIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
986	608-SC-DINERHU-05	SUMAJUST S.A.	JUAN MARINO LEON ESPINOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
987	282-SC-DINERHU-05	SUMINISTREX S.A.	GLADYS HERMIÑA SEGARRA AGUIRRE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
988	636-SC-DINERHU-05	SUMINISTROS LABORALES S.A. SULAB	JOAQUIN ANDRES FLORES RAMOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
989	1072-SC-DINERHU-05	SUMOCSA S.A.	ANA MIRIAM VANEGAS URGILES	INDEFINIDA	GUAYAS
990	582-SC-DINERHU-05	SUPERSERVI S.A.	ALEXANDRA ISABEL PILLIGUA SOLANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
991	186-SC-DINERHU-05	SUPERWORK S.A.	STEPHANIA ELIZABETH DOMINGUEZ ESPINOZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
992	1097-SC-DINERHU-06	T&A SUPPLAYS ADMINISTRADORA DE PERSONAL S.A.	MARGARITA RIVADENEIRA BENAVIDES	INDEFINIDA	GUAYAS
993	603-SC-DINERHU-05	TABLELECORP S.A.	MARITZA ALEJANDRINA VELEZ CASTRO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
994	690-SC-DINERHU-05	TABROEK S.A.	RICHARD ALFREDO BRAVO MURRIETA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
995	702-SC-DINERHU-05	TABROKENT S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
996	106-SC-DINERHU-05	TALENTO HUMANO PRODUCTIVO S.A.	QUINTEROS IDROVO MORIAMA LEONOR	INDEFINIDA	Azuay
997	115-SC-DINERHU-05	TALSER COMPANIA DE SERVICIOS S.C.C.	TALAVERA ZARAGOSIN VICTOR ANTONIO	TEMPORAL	PICHINCHA
998	1034-SC-DINERHU-05	TAPAMETAL S.A.	GONZALO EDUARDO RONQUILLO DELGADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
999	265-SC-DINERHU-05	TAPIA RIVERA ASOCIADOS CIA LTDA	CIRA ESTHER TAPIA RIVERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	Azuay
1000	914-SC-DINERHU-05	TECNIAGRÍCOLA S.A.	BLANCA ALEXANDRA CARVAJAL BATALLAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1001	241-SC-DINERHU-05	TELE- REPUESTO DEL ECUADOR C.A.	MARTHA VIOLETA ARELLANO VALENCIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1002	694-SC-DINERHU-05	TELMOKAR S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1003	630-SC-DINERHU-05	TELSTAR S.A.	MARIA FATIMA TORRES LOPEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1004	187-SC-DINERHU-05	TEMPEOPLE S.A.	MARIUXI PAOLA QUIJIJE MENENDEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1005	180-SC-DINERHU-05	TEMPHUNTERS CIA LTDA	JOSE FRANCISCO CAMPAÑA RECALDE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1006	1027-SC-DINERHU-05	TEMPLANSA COMPAÑIA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.	ABAD PAZMIÑO NANCY DEL ROCIO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1007	863-SC-DINERHU-05	TEMPOAEREO S.A.	LOURDES BARRERA BRIONES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1008	661-SC-DINERHU-05	TEMPORALES EVENTUALES Y OTROS TEMERO S.A.	KATERINE LORENA MERINO NARANJO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA

1009	468-SC-DINERHU-05	TEMTRAB S.A.	SUSANA DEL CARMEN TOLEDO ALBORNOZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1010	820-SC-DINERHU-05	TENEMPLO S.A.	LUISA RAQUEL ALVAREZ VARGAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1011	429-SC-DINERHU-05	TENOVENTAS	MELBA CONCHA MONTOYA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1012	888-SC-DINERHU-05	TEODORO DE JESUS AVILA VILLAGOMEZ	TEODORO DE JESUS AVILA VILLAGOMEZ	AGRICOLA	GUAYAS
1013	412-SC-DINERHU-05	TERCEINDUSTRIAL S.A.	LUIS BOLIVAR ABDO ANDRADE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1014	380-SC-DINERHU-05	TERCEMOR S.A.	MONICA MERCEDES MORALES ANCHUNDIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1015	990-SC-DINERHU-05	TERCERIPORT S.A.	IVAN GUILLERMO CRUZ RODRIGUEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
1016	1016-SC-DINERHU-05	TERCERITZA S.A.	LINO ANTONIO BARREIRO VILLAVICENCIO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1017	028-SC-DINERHU-04	TERCERIZACION BIENES Y SERVICIOS S.A. TERBIENSA	ICAZA RUBIO ANITA CELESTE	INDEFINIDA	PICHINCHA
1018	078-SC-DINERHU-05	TERCERIZACION LABORAL CENSERLAB S.A.	BUENO ENCALADA HERNAN PATRICIO	INDEFINIDA	Azuay
1019	496-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA BACHYDENS S.A.	TOM EUGENIO ROGRIGUEZ MONRROY	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
1020	275-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA BENAL S.A.	JIMMY IVAN BENALCAZAR QUIÑONEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
1021	1037-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA PERSONAL Y SERVICIOS MARPAEMPRESS S.A.	MARCO AURELIO PALACIOS TELLO	INDEFINIDA	ESMERALDAS
1022	960-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA DE PERSONAL Y SERVICIOS MYL S.A.	LEONARDO SALVADOR LOPEZ SUAREZ	INDEFINIDA	ESMERALDAS
1023	959-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA DE PERSONAL Y SERVICIOS YESCON S.A.	GUSTAVO ALFREDO ARROYO SEVILLANO	INDEFINIDA	ESMERALDAS
1024	944-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA RECURSOS HUMANOS MANTA S.A. TERMANTA	MARITZA MAGDALENA MIELES MORA	INDEFINIDA	MANABI
1025	244-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA DEL ECUADOR S.A TERCECUADOR	BLANCA NELLY RAMON ORTEGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1026	1127-SC-DINERHU-06	TERCERIZADORA DEL GUAYAS, TERGUAYAS S.A.	GUSTAVO ISAAC MORA CORDOVA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1027	269-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA EHAVALD S.A.	HARRY JAVIER VALDERRAMA RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
1028	815-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA GARCIA & MEDINA	CARLOS FABRICIO GARCIA MEDINA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1029	274-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA GOB S.A.	GINA ESMERADAS CERVANTES SUAREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
1030	506-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA LABORAL COMPLEMENTARIA S.A.	AGUSTIN ANIBAL INTRIAGO QUIJANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
1031	302-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA LABORAL S.A. TECILASA	SEGUNDO LEON DIAZ BURGOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	EL ORO
1032	129-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA MONET CIA LTDA	TATTIANA NATHALY CORREA ROJAS	INDEFINIDA	LOJA
1033	454-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA QUALITY SERVICES CIA LTDA.	ROSITA OLIMPIA ARGUDO BASTIDAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1034	421-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA RESOURCES TOPHUMAN CIA LTDA.	XIMENA LEONAR FELIX RIVADENEIRA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1035	495-SC-DINERHU-05	TERCERIZADORA SERVIRABE S.A.	VILMA YOLANDA OVIEDO BENITEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	ESMERALDAS
1036	949-SC-DINERHU-05	TERCERLIT S.A.	ERIKA ILIANA VERA MORETA	INDEFINIDA	GUAYAS
1037	812-SC-DINERHU-05	TERCEROSA S.A.	LUIS FERNANDO CEVALLOS ORTIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1038	340-SC-DINERHU-05	TERCERPLUS S.A.	VERONICA SOFIA VELASQUEZ TRUJILLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1039	163-SC-DINERHU-05	TERCERRIXNEL S.A	LAURO WALTERIO CANGA CAICEDO	INDEFINIDA	GUAYAS
1040	597-SC-DINERHU-05	TERCGENSA SA.A	RAMON EUDORO RIVERA RIVERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	LOS RIOS
1041	234-SC-DINERHU-05	TERPER S.A.	JORGE ISAAC JATIVA LOPEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1042	627-SC-DINERHU-05	TERSELAB TERCERIZADORA LABORAL S.A.	CARLOS ALBERTO LITARDO ALVARADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1043	152-SC-DINERHU-05	TIELFI S.A.	JUAN EDUARDO MACIAS CRESPO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1044	894-SC-DINERHU-05	TOBSTONE S.A.	RUBEN DARIO CALDERON AVILA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1045	683-SC-DINERHU-05	TONLE S.A.	FELIX GONZALO SANCHEZ CHANCAY	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1046	009-SC-DINERHU-04	TOP LABORAL RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS S.A.	VIGÑAN RODRIGUEZ MARCELO LENIN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1047	230-SC-DINERHU-05	TOP PERSONAL S.C.C.	JAVIER JACINTO VELIZ NAPA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	MANABI
1048	430-SC-DINERHU-05	TORCH S.A.	BEATRIZ CECILIA CARRASCO VALDIVIESO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1049	692-SC-DINERHU-05	TORRACA S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1050	997-SC-DINERHU-05	TOYEXPORT S.A	CARLOS ERNESTO MERA JIMENEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1051	105-SC-DINERHU-05	TRABAJO Y COLOCACION DE AUSTRO TRABAUSTRO C.	CARPIO MONTERO JORGE BOLIVAR	INDEFINIDA	Azuay
1052	160-SC-DINERHU-05	TRABAJO Y COLOCACIONES DE AUSTRO TRABAUSTO C.	CARPIO MONTERO JORGE BOLIVAR	INDEFINIDA	Azuay

1053	104-SC-DINERHU-05	TRABAJO Y COLOCACIONES DE AUSTRO TRABAUSTRO C.	JIMENEZ CRESPO JOSE ROBERTO	INDEFINIDA	Azuay
1054	102-SC-DINERHU-05	TRABAJO Y COLOCACIONES TRABACOL C. LTDA.	JIMENEZ CRESPO JOSE ROBERTO	INDEFINIDA	Azuay
1055	922-SC-DINERHU-05	TRABEFIC CIA. LTDA.	ROMAN PATRICIO SOLANO MACHUCA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1056	004-SC-DINERHU-04	TRADEJOB S.A.	BORJA COLINA PIEDAD DEL ROCIO	INDEFINIDA	PICHINCHA
1057	1010-SC-DINERHU-05	TRAMBISA S.A.	NICOLAS OCTAVIO CEVALLOS BERTULLO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1058	1089-SC-DINERHU-06	TRANHUMA ADMINISTRADORA DE PERSONAL S.A.	MONICA ALEXANDRA LORENTTY RUIZ,	INDEFINIDA	GUAYAS
1059	739-SC-DINERHU-05	TRASEG TRABAJOS Y SERVICIOS EN GENERAL S.A.	CARLOS ALBERTO LITARDO ALVARADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1060	117-SC-DINERHU-05	TRATERPROVI SERVICIOS CIA LTDA	ESPINOSA ERRIEZ HUGO VICENTE	INDEFINIDA	LOJA
1061	012-SC-DINERHU-04	TRATESA TRABAJO TEMPORARIO S.A.	MONTALVO DASSUM GUSTAVO ABUSAID	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1062	810-SC-DINERHU-05	TRAVENTO S.A.	PETER LOBERTY MENDOZA ALVARADO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1063	281-SC-DINERHU-05	TREDIS S.A	LEOFER DUARTE PINCAY RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1064	408-SC-DINERHU-05	TRILEXIN S.A.	ELIZABETH MERCEDES LAZARO RUIZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1065	1129-SC-DINERHU-06	TRILSE S.A.	WILLIAM EMILIO CASTILLO NAVAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1066	171-SC-DINERHU-05	TRINBERG S.A.	LAURO SEVERO GONZALEZ RODRIGUEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1067	669-SC-DINERHU-05	TRIPULNAVES S.A.	MARJORIE ELIZABETH CAMCHONG ROSERO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1068	474-SC-DINERHU-05	TRONCOZO SAMANIEGO RENATO GIOVANNI	RENATO GIOVANNI TRONCOZO SAMANIEGO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1069	527-SC-DINERHU-05	TRUFER S.A	JHONNY CHARLES VELASTEGUI IZURIETA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1070	794-SC-DINERHU-05	TUBOS METALICOS S.A. TUBMECSA	ANA VICTORIA ANCHUNDIA VERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1071	484-SC-DINERHU-05	UGLYCORP S.A.	LUIS STALYN SANCHEZ RAMIREZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1072	773-SC-DINERHU-05	UKLUSA S.A.	ENRIQUE JOSE FOCIL BAQUERIZO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1073	1032-SC-DINERHU-05	UNIDELTA S.A	MARCO ANTONIO BERRONES RIVERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1074	085-SC-DINERHU-05	UNION CORPORATIVA DEL PACIFICO S.A. UNIPACIFIC	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
1075	097-SC-DINERHU-05	UNION GLOBAL DE TRANSACCIONES S.A. UNIGLOGE	AYALA CESAR VICENTE	INDEFINIDA	Azuay
1076	1115-SC-DINERHU-05	UNIONSORT S.A.	WILLIAM YCAZA FLORES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1077	1136-SC-DINERHU-06	UNIONSPORT S.A.	WILLIAM YCAZA FLORES	INDEFINIDA	GUAYAS
1078	310-SC-DINERHU-05	UNIOSOL S.A. UNISOL	ELIAS ORLANDO BRIONES ARBOLEDA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1079	917-SC-DINERHU-05	URANO SERVICIOS URASER CIA. LTDA.	MAGOLI ELIZABETH ROJAS BENAVIDES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1080	834-SC-DINERHU-05	USHER S.A.	SONNIA COLOMBIA VILLAMAR LEON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1081	296-SC-DINERHU-05	VALDEI S.A.	EMILIA JACQUELINE RODAS SANCHOMG	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1082	704-SC-DINERHU-05	VALDISWELL S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1083	709-SC-DINERHU-05	VALLETRI S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1084	765-SC-DINERHU-05	VALPAC S.A.	FLORA GERMANIA BOHORQUEZ PLUAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1085	121-SC-DINERHU-05	VALVLCENT SERVICIOS C.A.	ESPINOSA ERRIEZ HUGO VICENTE	INDEFINIDA	LOJA
1086	762-SC-DINERHU-05	VANIO S.A.	ALFREDO FERNANDO SANCHEZ YCAZA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1087	665-SC-DINERHU-05	VANITYCORP S.A.	OMAR ARTURO CALDERON AVILA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1088	1077-SC-DINERHU-05	VARETZA S.A.	CESAR ARTURO SALAZAR DAVILA	COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1089	543-SC-DINERHU-05	VARIINSA S.A.	XIAOYOU CHEN	SUBCONTRATACION OBRAS O SERVICIOS	GUAYAS
1090	1096-SC-DINERHU-06	VARIOSAS ADMINISTRADORA DE PERSONAL S.A.	RICHARD XAVIER ALCOSER SAN LUCAS	INDEFINIDA	GUAYAS
1091	372-SC-DINERHU-05	VASLUI S.A.	LUIS FERNANDO SALAS MATA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1092	007-SC-DINERHU-04	VASTEMP CIA LTDA	VASQUEZ LOPEZ JORGE VICENTE	TEMPORAL	PICHINCHA
1093	712-SC-DINERHU-05	VENBAST S.A.	IGNACIO WELLINTON VITERI MOGGIA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1094	1110-SC-DINERHU-05	VENON S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1095	1098-SC-DINERHU-06	VICENTE ARMANDO GOMEZ BRIONES	VICENTE ARMANDO GOMEZ BRIONES	AGRICOLA	GUAYAS
1096	853-SC-DINERHU-05	VICTOR HUGO SUAREZ PEÑAFIEL	VICTOR HUGO SUAREZ PEÑAFIEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

1097	887-SC-DINERHU-05	VICTOR HUGO SUAREZ PEÑAFIEL	VICTOR HUGO SUAREZ PEÑAFIEL	AGRICOLA	GUAYAS
1098	564-SC-DINERHU-05	VICTORIAL S.A.	JONNY DANIEL SANTOS FREILE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1099	672-SC-DINERHU-05	VIDULE S.A.	VIRGINIA DURAN LEON	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1100	974-SC-DINERHU-05	VIGILANCIA Y SEGURIDAD VIGISEG S.A.	ESTHER YESENIA ROMERO SINCHE	COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1101	481-SC-DINERHU-05	VISIONARIOSCORP CIA. LTDA.	LUIS IVAN NOLIVOS ESPINOSA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
1102	200-SC-DINERHU-05	VITANUOVA S.A.	DIDIO RENE ZHUNE FEIJOO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	EL ORO
1103	826-SC-DINERHU-05	VIVEFRUT S.A.	JOSE VICENTE BETANCOURTH SANTOS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1104	562-SC-DINERHU-05	VIXPERM S.A.	JONNY DANIEL SANTOS FREILE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1105	1068-SC-DINERHU-05	WALIT S.A.	CARMEN DOLORES GRANDA VELEPUCHA	INDEFINIDA	GUAYAS
1106	1075-SC-DINERHU-06	WASHINGTON JAVIER GARCIA BRIONES	WASHINGTON JAVIER GARCIA BRIONES	AGRICOLA	GUAYAS
1107	155-SC-DINERHU-05	WENTWORTH MANAGEMENT S.A.	WILSON TOMAS TOALA MALAVE	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1108	558-SC-DINERHU-05	WESEL S.A.	GONZALO BAQUERIZO ARISTEGA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1109	538-SC-DINERHU-05	WHETSA S.A.	XIAOYOU CHEN	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1110	886-SC-DINERHU-05	WILSON DAVID SOLEDISPA MOSQUERA	WILSON DAVID SOLEDISPA MOSQUERA	AGRICOLA	GUAYAS
1111	852-SC-DINERHU-05	WILSON DAVIS SOLEDISPA MOSQUERA	WILSON DAVID SOLEDISPA MOSQUERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1112	181-SC-DINERHU-05	WINSERVI S.A.	VICTOR MIGUEL MACANCELA PEÑARRIETA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1113	395-SC-DINERHU-05	WITAX S.A.	DOLORES JANETH GAVILANEZ PILOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1114	611-SC-DINERHU-05	WOBERT S.A.	ZOILA MERCEDES FLOR VITERI	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1115	067-SC-DINERHU-05	WORKCENTER CIA LTDA	UGALDE NORITZ EDGAR LEONARDO	INDEFINIDA	Azuay
1116	456-SC-DINERHU-05	WORKER MULTISERVICIOS CIA LTDA	DUCCE ESPINOZA DE LOS MONTEROS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1117	461-SC-DINERHU-05	WORKEXPRESS TERCERIZADORA DE SERVICIOS CIA. LTDA.	SUSANA DE LAS MERCEDES MIÑO CAJIAO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1118	209-SC-DINERHU-05	WORKFORCE S.A.	MARIA CATALINA CARPIO FONIFAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	PICHINCHA
1119	069-SC-DINERHU-05	WORKPLACE CIA LTDA	ALVER ORELLANA PAZ LUCIA	INDEFINIDA	Azuay
1120	1124-SC-DINERHU-06	WORKPLUS S.A.	PATRICIA ELIZABETH GARZON SANCHEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	PICHINCHA
1121	356-SC-DINERHU-05	WORKPOWER S.A.	RAUL ANTONIO GOYES REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1122	154-SC-DINERHU-05	WORKSOURCE C.A.	CAROLINA NANCY REYES CORONEL	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1123	1117-SC-DINERHU-06	WORLDCHAMPION S.A.	JORGE BOHORQUEZ TIGREROS	INDEFINIDA	GUAYAS
1124	666-SC-DINERHU-05	XICTEXA S.A.	JOHN ROBERT PLUA GONZALEZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1125	1069-SC-DINERHU-05	YERETSA S.A.		INDEFINIDA	GUAYAS
1126	829-SC-DINERHU-05	YINTED S.A.	SOCRATES MENDOZA PAZ	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1127	977-SC-DINERHU-05	YOARISA S.A.	JORGE FRANCISCO ARIAS SORIA	INDEFINIDA	GUAYAS
1128	719-SC-DINERHU-05	ZADYL S.A.	FRANKLIN GERMAN RUALES MOSCOSO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1129	715-SC-DINERHU-05	ZANABE S.A.	LUPERCIO DIONICIO ALVARADO REYES	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1130	932-SC-DINERHU-05	ZANTA S.A.	EDITH NOEMI CAMPUZANO SANCHEZ	INDEFINIDA	GUAYAS
1131	556-SC-DINERHU-05	ZASNET S.A.	LOURDES FAVIOLA ESTUPIÑAN OLVERA	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1132	388-SC-DINERHU-05	ZEMZA S.A.	LUISA RAQUEL ALVAREZ VARGAS	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA	GUAYAS
1133	743-SC-DINERHU-05	ZYKEL S.A.	MAURICIO AGUSTIN VALDIVIESO SERRANO	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS
1134	199-SC-DINERHU-05	ZYTALI S.A.	IVONNE ALEXANDRA MURILLO SALAZAR	TEMPORAL, COMPLEMENTARIA, INDEFINIDA	GUAYAS

ANEXO 5.2

INFORME ESTADISTICO EMPRESAS DE TERCERIZACION E INTERMEDIACION AÑO 2006

NOMBRE	ACTIVIDAD	TRAB POR GENERO		TOTAL TRAB	No USUARIA	MODALIDADES DE CONTRATO									TRAB. QUE TERMINARON RELACION LABORAL
		FEM	MAS			VINC	EVENT	J PARC	FIJO	POR HORA	INDEF	OBRA CIERTA DESTAJO /	PRUEBA	TEMP	
SOTRAB	Intermediadora	473	927	1400	70	326	28	1	199	237	0	0	0	609	739
SOTEM	Intermediadora	2094	3013	5107	197	954	1123	22	788	644	1	10	0	1565	2413
SOLDEF	Intermediadora	999	1207	2206	95	556	234	47	241	286	0	0	0	842	1277
COSECORP	Intermediadora	23	22	45	3	0	45	0	0	0	0	0	0	0	2
ADSERPER	Intermediadora	57	53	110	6	0	104	0	0	6	0	0	0	0	68
EFICIENTSERVICE	Intermediadora	564	1071	1635	49	0	1472	0	75	31	50	0	7	0	0
MUNDASIS	Intermediadora	95	155	250	9	0	0	0	0	0	153	0	0	97	42
MILEREXPRES	Intermediadora	432	779	1211	31	282	24	0	148	10	40	0	0	707	944
LISATEM	Intermediadora	258	423	681	22	156	3	0	154	24	0	0	0	344	465
INTEGRALIC	Intermediadora	369	324	693	4	0	32	0	216	106	0	0	0	0	339
QUALITY SERVICES	Tercerizadora	16	19	35	7	0	18	0	8	9	0	0	0	0	23
PETROPERSONNEL	Intermediadora	15	113	128	8	0	1	0	128	0	0	0	0	0	0
NEWSEMP	Intermediadora	116	26	142	4	0	0	0	1	141	0	0	0	0	104
INDUPERSONAL	Intermediadora	213	449	662	23	128	6	0	171	20	0	0	0	337	457
TRATESA	Intermediadora	3645	5385	9030	214	0	3096	0	1392	683	0	28	0	0	3831
VANITYCORP	Intermediadora	103	97	200	4	0	14	0	0	186	0	0	0	0	34
PROFORCE	Intermediadora	10	23	33	5	0	18	0	0	15	0	0	0	0	67
XICTEXA	Intermediadora	15	11	26	4	0	18	0	0	8	0	0	0	0	40
POMALSA	Intermediadora	26	4	30	2	0	21	0	0	9	0	0	0	0	55
GRISALTEC	Intermediadora	33	51	84	4	0	74	0	0	10	0	0	0	0	14
SERVIEMVAS	Intermediadora	13	122	135	1	0	135	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSABOR	Intermediadora	22	176	198	1	0	165	0	33	0	0	0	0	0	219
PROTRATEMP	Intermediadora	151	212	363	136	0	274	0	69	12	0	0	8	0	435
PROPERTEM	Intermediadora	301	531	832	15	1	635	0	181	4	0	0	11	0	906
MAQUIDELPA	Intermediadora	43	147	190	6	0	126	0	64	0	0	0	0	0	319
EPS	Intermediadora	203	243	446	30	0	245	0	141	33	0	0	27	0	1059
EMTRATEMP	Intermediadora	374	470	844	18	2	441	0	341	13	0	0	41	6	901
ADECCOSERVICIOS	Intermediadora	1	6	7	2	0	5	0	0	2	0	0	0	0	1
ADECCOIBERIA	Intermediadora	883	1308	2191	3	0	151	0	26	900	1114	0	0	0	1555
TOTALES		11547	17367	28914	973	2405	8508	70	4376	3389	1358	38	94	4507	16309

ANEXO 5.3

EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: *“la Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”*;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de trabajo son originadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras / es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral generalizada, publicada en el registro oficial No 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales 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 en el sector público y en empresas en las que el Estado tiene participación mayoritaria y recursos,

que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

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 jurídica laboral será directa y bilateral.

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 contempladas en dicho cuerpo legal, en las 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, mantenimiento, 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 ésta 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 servicio 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 si, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada que determine esta circunstancia, 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.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

SEGUNDA: Se podrá contratar civilmente servicios técnicos o especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por empresas especializadas con su propio personal en sus instalaciones y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre dichas empresas prestadoras de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

TERCERA: Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva comisión sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado

de los trabajadores de este sector. Además tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

CUARTA: Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales 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, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se darán por concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con un vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos ilegalmente a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de éste Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo de 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código de Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales 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, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incurso en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

SEGUNDA: Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de éste mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código de Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

TERCERA: Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales 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, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte dicho Ministerio, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y trasmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, bonos extraordinarios, entre otras de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros que se refieren esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

CUARTA: La Función Ejecutiva luego de un proceso de dialogo social, luego del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas 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, los cuales no podrán ser modificados.

QUINTA: El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Deróguese la Ley Reformativa al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 incisos sexto al décimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras "intermediarios" del artículo 100 del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

SEGUNDA: Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

TERCERA: Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandado Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en el Centro Cívico "*Ciudad Alfaro*", cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los 30 días del mes de abril del 2008.

ALBERTO ACOSTA
Presidente de la Asamblea Nacional Constituyente
DR. FRANCISCO VERGARA O.
Secretario

ANEXO 5.4

RECUADRO 5.1

PROGRAMAS DE OPINION Y DEBATE

CERO TOLERANCIA

13 de Abril de 2008.

Moderador: Carlos Vera

Invitados:

Diego Borja	Asambleísta – Miembro de la Mesa 6
Irina Cabezas	Asambleísta – Vicepresidenta de la Mesa 6
Mauricio Pinto	Empresario
Mecías Tatamuez	Presidente del Frente Unitario de Trabajadores
Pilar Moncayo	Presidenta de FEDEHUMANA

INTRODUCCIÓN

El actual presidente del Ecuador, Economista Rafael Correa, en campaña electoral ofreció eliminar la llamada “tercerización”, por considerarla una forma de precarización del trabajo. Una vez asumido el cargo ratificó dicha promesa, pronunciando repetidas veces que “*a los trabajadores contratados bajo esta modalidad se les paga veinte dólares semanales*”. Posteriormente tuvo oportunidad de eliminarla o reformarla en el seno del Congreso Nacional, pero no se concretó. Existen 80 tercerizadoras ilegales que el Ministerio de Trabajo y Empleo detectó y eliminó y ahora el mismo organismo quiere eliminar esta forma de contratación argumentando falta de control. El mandato propuesto mantiene la Intermediación para actividades complementarias, además sanciona con 20 salarios por cada trabajador despedido e intenta eliminar formas precarias de contratación

SOBRE EL MANDATO

El mandato, a decir de Irina Cabezas, elimina la intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios y los contratos por horas y no se mantiene la tercerización – como se ha dicho –, sino que toma otra forma con garantías adicionales, como el pago de utilidades por parte de la empresa usuaria, es decir, elimina la intermediación para actividades complementarias. Cabezas reconoce además que con la Ley del 2006 mejoró la situación de los trabajadores, pero no cree que esto justifique mantener el sistema, debido a que no se han dado las garantías necesarias a los tercerizados.

Para Pilar Moncayo la realidad es diferente, ella sostiene que se mantiene la misma figura – es decir, no se eliminar la tercerización –, pero con el nombre de “actividades complementarias con responsabilidad solidaria”, limitándola a cinco campos: seguridad, alimentación, mensajería, limpieza y vigilancia; instaurando los beneficios de los trabajadores intermediados a los tercerizados.

Aclarando la confusión Diego Borja recalca las diferencias entre la “tercerización” y las “actividades complementarias con responsabilidad solidaria”, las últimas tienen características particulares que las diferencian: 1) Responsabilidad solidaria para el pago de utilidades a los trabajadores, 2) Solamente podrán ser contratadas para cinco actividades puntuales.

En el año 2006, el programa "Detrás de la noticia" recogió la opinión de Jaime Arciniegas, Presidente del Frente Unitario de Trabajadores: "...existen en el país 3.680 empresas, intermediadoras y tercerizadoras, ilegales frente a 920 legales; así como un millón de trabajadores contratados bajo estas modalidades, sin seguridad social, sin beneficios, sin derecho a fondos de reserva y utilidades..." ante lo cual, Pablo Dávila, Asesor Legal de la CAPEIPI manifiesta que "...las fallas han estado en el abuso de algunas empresas tercerizadoras e intermediadoras, pero no son todas, porque las formales han dado garantías al trabajador".

A decir de Carlos Vera, "El problema se dio por falta de controles y por empresarios corruptos. Si el sistema no funcionó, mejórenlo. Hay que pulir el sistema, no eliminarlo."

Al surgir la idea de pulir un sistema que se intenta abolir, Diego Borja expresó que el sistema está corrompido y por lo tanto no funciona y establece la imposibilidad de enmendar la situación, ratificando su posición a favor de la eliminación. Además indica que el mandato favorece al trabajador y a la empresa al ofrecer posibilidades de una relación laboral directa y actividades complementarias con responsabilidad ilimitada.

Un reportaje que data del 26 de febrero de 2008, revela que mientras la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) plantea eliminar la tercerización, en Montecristi se contrata personal para realizar la limpieza de las instalaciones de Ciudad Alfaro a través de la empresa VEEP S.A., misma que se encuentra registrada como tercerizadora de servicios complementarios. El Director Administrativo de la ANC dice que no se trata de tercerización, sino que están contratando empresas que "prestan servicios directos".

Pilar Moncayo pronuncia su deseo de rescatar el diálogo social y defiende la legitimidad de la Ley del 2006, argumenta que "todo el mundo requiere gestión especializada en diferentes actividades" y lo grave del mandato es que solo permite cinco de los 620 servicios (marketing, contabilidad, tributación, auditoría, etc.), exceptuando exclusivamente a las empresas del sector estratégico, las que si podrán contratarlos. Sin embargo, Borja reconoce que la Ley fue un paso importante, pero considera que otro paso más adelante es eliminarla.

Al respecto Mauricio Pinto dice que el mandato no mejorará la situación del empleo debido a que la empresa requiere trabajadores flexibles para ser competitiva en casos de crisis, por lo que, a su pensar, se generará desempleo. Asimismo manifiesta que "no se puede obligar a contratar por decreto"

CIFRAS DE INTERÉS

En el año 2007 se sanciona 461 empresas entre intermediadoras, tercerizadoras y usuarias: en Quito 26 intermediadoras, 83 tercerizadoras y 13 usuarias; en Guayas 82 intermediadoras, 38 tercerizadoras y 191 usuarias; en Cuenca 5 intermediadoras y 11 tercerizadoras y en Ambato 1 intermediadora y 11 tercerizadoras. Durante el 2008, se sanciona 41 empresas más, dando un total de 502 compañías sancionadas. (Mecías Tatamuez, dirigente del Frente Unitario de Trabajadores)

Según Pilar Moncayo, los efectos de la eliminación de éstas formas de contratación serían considerables debido a que existen 435.000 trabajadores intermediados y tercerizados por lo que el desempleo aumentaría entre 4.5 y 5 puntos porcentuales. Además afirma que solamente 3 de cada 10 empleados serán absorbidos por las usuarias como dictará el mandato, y los 7 restantes serán despedidos.

LAS DOS CARAS DE LA MONEDA

Luis Galo Pazmiño Puma, Presidente de la Asociación de trabajadores tercerizados de Correos del Ecuador, se opone rotundamente a la intermediación laboral y tercerización de servicios, argumenta que son víctimas de un sistema precario de contratación, que no tienen atención en el IESS y que despidieron a 73 de sus compañeros por reclamar.

Cindy Narváez Coronel, es empleada directa de la empresa tercerizadora NUCLEUS S.A., labora como Asistente Administrativa, y se opone al Mandato planteado, manifiesta su conformidad con el trabajo desempeñado y las condiciones en las que lo realiza, además, expresa su miedo a quedar desempleada y sin posibilidades de conseguir un nuevo trabajo por su edad, ella afirma que *“pagarán justos por pecadores... si no se controló estas formas de contratación es culpa del Ministerio de Trabajo”*

CÓMO LOGRAR UN RÉGIMEN LABORAL EQUITATIVO Y JUSTO

Diego Borja: *“Garantizar que la Constitución contemple buenas condiciones para el empleo como la no discriminación.”*

Mecías Tatamuez: *“... la única manera es eliminar la tercerización y utilizar las formas de contratación contempladas en los arts. 14, 15, 16 y 17 del Código de Trabajo”*

Pilar Moncayo: *“Garantizar el diálogo social en el seno del Consejo Nacional de Trabajo... no se debe eliminar la intermediación, sino fortalecerla... la eliminación de la Ley provocará el aumento de la informalidad”*

Mauricio Pinto: *“...trabajadores bien remunerados y autoridades de control eficientes...”*





Irina Cabezas: *“... estamos haciendo justicia... 70% de los empleados piden la abolición de la tercerización... existe un 50% de empresas sancionadas, el Ministerio ha cumplido”*

ANEXO 5.5

RUEDA DE PRENSA CÁMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE PICHINCHA – FEDEHUMANA Jueves 27 de Marzo de 2008			
CONSIDERACIONES	ECON. DIEGO BORJA	ECON. PILAR MONCAYO	ECON. CARLOS RIVADENEIRA
REPRESENTACIÓN	Asamblea Nacional Constituyente	FEDEHUMANA, organización que abarca 420.000 trabajadores	CAPEIPI, Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha
POSTURA	Sin ambigüedades el planteamiento es: eliminación de la intermediación laboral y de separación clara entre la tercerización bajo las leyes laborales y su ubicación en el ámbito mercantil	Substitución de Intermediación Laboral por el concepto de “Oficinas de Promoción de Empleo e Inserción Laboral”	Emprender un proceso de ajuste de la legislación laboral, que permita no eliminar las formas de flexibilidad laboral y que garantice un adecuado control y seguimiento de estos sistemas.
ARGUMENTOS	En Ecuador se ha abusado de la intermediación y la tercerización, como en todas partes hay buenos cumplidores de la ley, buenas empresas intermediarias, pero el sistema dorsal es el mecanismo de control y regulación de todo el Ministerio de Trabajo, 20 inspectores laborales en Guayaquil para una ciudad de 2'000.000 de habitantes y cosas de ese estilo han hecho que se abuse del sistema y que se convierta en un mecanismo de alcahuetería para la explotación infame de muchos trabajadores.	La relación entre nuestras empresas de intermediación laboral y sus trabajadores siempre fue y es directa. El que, en cumplimiento de su misión laboral, los trabajadores prestasen servicios en una segunda empresa – la usuaria – no anula ni disminuye la relación directa con su primera contratante, la intermediaria laboral. La figura de “Protección Solidaria” – que obliga a la usuaria a cumplir con los trabajadores si la intermediaria fallase en sus compromisos – no hizo otra cosa que blindar de seguridad los derechos de los trabajadores.	Estos mecanismos nacieron con el fin de mejorar la competitividad, la productividad y la internacionalización de la industria ecuatoriana, por lo cual su eliminación generaría efectos negativos en estos aspectos. Además, conduciría a que retornemos a esquemas superados, tales como, la sindicalización, que sin ser mala, generó muchísimos problemas en la producción nacional.
DATOS DE INTERÉS	Ministerio de Trabajo al 27 febrero de 2008 entrega informe: de enero 2007 a febrero 2008 se han extendido 579 permisos para tercerización y 455 permisos para intermediación laboral, por éstas autorizaciones se han captado \$ 91.320 dólares recibidos que de acuerdo a	El anuncio de la eliminación súbita de la tercerización e intermediación laboral, sin previo examen sereno, técnico y sustentado ocasionó que a los 50 mil empleos perdidos durante el segundo semestre del 2007, se añadan gran cantidad de finiquitos y despidos ingresados al Ministerio de Trabajo, en los últimos 60 días. El ministerio reconoce haber tramitado	

RUEDA DE PRENSA CÁMARA DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA DE PICHINCHA – FEDEHUMANA Jueves 27 de Marzo de 2008			
CONSIDERACIONES	ECON. DIEGO BORJA	ECON. PILAR MONCAYO	ECON. RIVADENEIRA CARLOS
	la ley debían dedicarse a la vigilancia del control del sistema. Además se han contabilizado 84398 actas de finiquito	más de 80 mil liquidaciones de trabajadores que no puede asegurar, hayan logrado reinsertarse en algún empleo.	
PROPUESTAS	Plantea 3 mecanismos para resolver la situación de los trabajadores Incorporación a la usuaria Incorporación de la empresa tercerizadora en caso que corresponda Liquidación Otorgamiento de líneas de crédito de reconversión para empresas intermediarias con el fin de que se especialicen	Prohibir cualquier forma de tercerización y contratación informal y precarizante del personal, pero no la intermediación laboral mediante oficinas formales de Promoción de Empleo e Inserción Laboral Ratificación del Convenio 181 de la OIT	Conformación de tribunales de honor empresariales, que sean los mismos empresarios quienes busquen mecanismos de autocontrol y de promoción de una adecuada responsabilidad social, porque esa es una norma de vida y esa es una actitud permanente.
OPINIONES VERTIDAS POR LOS ASISTENTES			
EMPLEADO INTERMEDIADO	“Yo soy un trabajador fijo de una empresa intermediaria, si ésta se elimina, qué va a pasar con nuestras familias? Tenemos hijos que están en época de estudios, qué va a pasar con ellos y otra pregunta, qué va a pasar con las personas que estamos en el rango de los 30 años hacia arriba, cuando ahora se ha puesto de moda que mínimo 25 años y máximo 30, qué pasará con toda esa gente que vamos a quedar en la desocupación?, en mi opinión, estos aspectos no fueron considerados cuando se propuso eliminar la intermediación laboral”		
PROPIETARIO DE EMPRESA INTERMEDIARIA	Con la Ley Reformatoria del 2006, las empresas pagaron \$400 dólares para obtener su permiso de funcionamiento, esto le representó al Min. de Trabajo 485.000 dólares de ingreso público, en ese entonces había 21 inspectores de trabajo a nivel nacional y en ese entonces en el Consejo Nacional de Trabajo le cuestionamos al Sr. Ministro que a donde fue ese dinero porque ese dinero hubiera servido para contratar 96 inspectores a nivel nacional por un año completo para la verificación de la ley. Lo que más nos preocupa es que si el gobierno está empeinado en eliminar una actividad que ha generado más de trescientos mil puestos de trabajo hasta junio de 2006, en dónde está ese dinero?...lo que más nos asusta es que las empresas formales de Fedehumana, hemos sido inspeccionados tres, cuatro, cinco y seis veces, y con esas inspecciones ya se nos venció el primer permiso y nos acaban de renovar los permisos entre diciembre y febrero de este año cobrándonos otra tasa que recauda \$ 91000, si la intención del gobierno era eliminarnos, no podemos entender por qué nos vuelven a renovar los permisos por cinco años.		

ANEXO 5.6

MIEMBROS MESA Nº 6 TRABAJO, PRODUCCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL		
ASAMBLEISTA	PARTIDO POLÍTICO	PERFIL
PEDRO DE LA CRUZ 	Movimiento Patria Altiva I Soberana (PAIS) Asambleísta Nacional PRESIDENTE	ESTUDIOS: Educación Superior: Instituto Superior Informática CARGOS IMPORTANTES: Presidente FENOCIN Vicepresidente de la FICAPI (Federación de campesinos se indígenas de Imbabura); Concejal de Cotacachi Diputado Nacional Alterno por la alianza: PSE – FA – PACHAKUTIK – NUEVO PAIS
IRINA CABEZAS 	Movimiento Patria Altiva I Soberana (PAIS) Asambleísta Tungurahua VICEPRESIDENTA	
JAIME ALCIVAR 	Movimiento Patria Altiva I Soberana (PAIS) Asambleísta Nacional	ESTUDIOS: Educación Superior: Universidad Central del Ecuador CARGOS IMPORTANTES Síndico Comité “Empresa Eléctrica Quito” SA. Ex vicepresidente de la Conf. de Trabajadores del Ecuador- CTE y representante al Consejo Consultivo Laboral Andino - CCLA- Lima Perú Miembro alterno al Consejo Nacional del Trabajo – CNT, 2003-2007
DIEGO BORJA 	Alianza: Izquierda Democrática/ Movimiento Poder Ciudadano Asambleísta Pichincha	ESTUDIOS: Superior: “Economista”, Univ. Católica Quito Postgrado: “Master”, Universidad Católica de Lovaina-la-Neuve - Bélgica CARGOS IMPORTANTES: Director Ejecutivo de la Asociación de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador Participó en las negociaciones del TLC con EEUU. Ministro de Economía y Finanzas (dic.2005- jul.2006)

MIEMBROS MESA N° 6 TRABAJO, PRODUCCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL		
ASAMBLEISTA	PARTIDO POLÍTICO	PERFIL
<p>LALY CAICEDO</p> 	<p>Partido Sociedad Patriótica (PSP)</p> <p>Asambleísta Orellana</p>	<p>CARGOS IMPORTANTES:</p> <p>Teniente Político en la parroquia de Puembo, Cantón Quito, 1998-2001 Intendente de Policía, Prov. Orellana, 2001-2003 Coordinadora del Patronato Servicio. Social, 2003-2004 Presidenta del Patronato Servicio Social, 2004-2005</p>
<p>FRANCISCO CISNEROS</p> 	<p>Partido Sociedad Patriótica (PSP)</p> <p>Asambleísta Pastaza</p>	<p>ESTUDIOS:</p> <p>Master en Docencia Universitaria Dr. en Ciencias de la Educación Diplomado en Educación a Distancia y Especialista en Docencia Superior</p> <p>CARGOS IMPORTANTES:</p> <p>Licenciado en Lingüística Profesor en Educación media Contador Público</p>
<p>SALOMÓN FADUL</p> 	<p>Partido Social Cristiano (PSC)</p> <p>Asambleísta El Oro</p>	<p>ESTUDIOS:</p> <p>Estudios Superiores: Economista, MBA</p> <p>CARGOS IMPORTANTES</p> <p>Canciller Universidad Metropolitana Sede Machala Profesor Universitario</p>
<p>ANA MOSER</p> 	<p>Movimiento Patria Altiva I Soberana (PAIS)</p> <p>Asambleísta Loja</p>	<p>ESTUDIOS:</p> <p>Secundaria: Bachiller Técnica Agrónoma Superior: Primer año de Administración de Empresas (U.N.L.) 1987</p> <p>CARGOS IMPORTANTES:</p> <p>Presidenta en el Cantón de Zapotillo, INNFA Presidenta de la Asociación de Empleados del Banco de Fomento desde enero a octubre de 1981</p>

MIEMBROS MESA Nº 6 TRABAJO, PRODUCCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL		
ASAMBLEISTA	PARTIDO POLÍTICO	PERFIL
HILDA ROCA 	Alianza PAÍS / MUSHUK INTI / ALIANZA AMAZÓNICO Asambleísta Sucumbíos	ESTUDIOS: Ingeniera Agrónoma CARGOS IMPORTANTES Directora Dep. de Desarrollo Comunitario del Gobierno de Sucumbíos Técnica del Instituto para el Ecodesarrollo Regional Amazónico (Ecorae) Técnica del Vivero de Petroproducción Editorialista de Diario Panorama
GISSEL ROSADO 	Partido Renovador Institucional Acción Nacional (PRIAN) Asambleísta Los Ríos	ESTUDIOS: Instrucción Superior: Séptimo nivel de Ingeniería en Comercio Exterior (TES) CARGOS IMPORTANTES: Directora de la Academia CN Modelos ext. Babahoyo (2006-2007) Concejal del Cantón Babahoyo (2005-2007)
FANNY SOTOMAYOR 	Movimiento Patria Altiva I Soberana (PAIS) Asambleísta Los Ríos	ESTUDIOS: Estudios Superiores: Universidad de Guayaquil, tercer año de Jurisprudencia CARGOS IMPORTANTES: Jefe Operativo, Banco Industrial y comercial Jefe Operativo, Banco Guayaquil Jefe de ahorro, Jefe de Caja; y, Jefe de Cambio, Banco de Crédito Productora Agrícola
GUILLERMO TOUMA 	Movimiento Patria Altiva I Soberana (PAIS) Asambleísta Guayas	ESTUDIOS: Educación Secundaria: Bachiller: En Humanidades Modernas Especialización: Filosófico Sociales CARGOS IMPORTANTES: Dirigente Sindical Sindicato de Trabajadores, Hacienda Balao Chico Concejal y Presidente del I. Concejo Municipal de Naranjal Actualmente Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador – FENACLE – Secretario General Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres – CEOSL –