

CAPITULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

El trabajo de enfermería quizá por su naturaleza es el que más explotación laboral permite. El personal de Enfermeras/os trabajan en turnos intensivos y extensivos de trabajo lo que ocasiona que estén sometidos a condiciones laborales inadecuadas, impactando todo esto en su calidad de vida en lo de los miembros de su familia.

Muchas enfermeras ejercen jefatura femenina de hogar y son responsables de la crianza y manutención de los hijos, lo cual agrava su calidad de vida y hacen que acepten ser explotadas en el ámbito laboral para poder cumplir con esta grave responsabilidad.

La explotación laboral se hace presente en el sector público y se reproduce en el sector privado, pese a que ambos sectores están regulados por la ley de SC, CA y el Código del Trabajo. Se debe mencionar además que pese a la incursión del hombre en la carrera de enfermería, todavía existe un predominio de mujeres ostentando esta carrera, lo cual agrava la situación laboral femenina en general y en particular en el ámbito de la salud, especialmente en el área de enfermería.

Los hombres Enfermeros que trabajan en el sector privado también son víctimas de la explotación laboral, al igual que sus compañeras mujeres, ello hace que la explotación laboral en este ámbito sea institucionalizada y reproducida en las instituciones que conformen el sector.

La investigación reveló que de cada 100 profesionales de Enfermería 70 trabajan en instituciones privadas de salud, el motivo es por razones económicas y porque no tienen otro lugar donde desempeñarse como profesionales. En nuestro medio las principales causas identificadas para

que las enfermeras/os permitan la explotación laboral es por necesidad económica y porque la mayoría desconocen el código de trabajo y la ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

1.1.1 RESUMEN

El trabajo describe las condiciones del desempeño laboral de las enfermeras/os que trabajan en las instituciones privadas de salud de la ciudad de Ibarra.

Los objetivos específicos de la investigación fueron describir tanto las condiciones laborales, como también la sobre carga horaria y explotación laboral a la que están sometidas las enfermeras/os que trabajan en estas instituciones de salud.

Encontramos todo acerca de lo que se refiere al código de trabajo con sus artículos los cuales deben darse a conocer tanto al estudiante de Enfermería como al profesional de enfermería. El trabajo investigativo consta de artículos y temas que son de vital importancia para el profesional de la salud, los cuales están detallados en el siguiente contexto.

Derecho Laboral:

Que se centra en el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores.

Modalidades Especiales de Trabajo en Salud:

El cual abarca temas sobre Trabajo a *Domicilio* (Art. 271), Empleados Privados (Art. 053), Trabajadores Del Sector Público (Art. 123 y125).

Ambientes Estructurales Del Trabajo:

Condiciones Ambientales (Art.20). Seguridad en el trabajo las cuales se basan en que el empleado pueda desempeñarse con tranquilidad y seguridad en el área que este trabaje.

Contratos los cuales están clasificados en Contrato Expreso, Contrato Tácito, Contrato Verbal y Escrito, Contrato Privado y Público, y por la Remuneración (*Art. 13*).

SUMMARY

The work describes the conditions of the labor acting of the nurses that you/they work in the private institutions of health of the city of Ibarra.

The specific objectives of the investigation were to describe the labor conditions, as well as the envelope load of schedules and labor exploitation so much to which you/they are subjected the nurses that work in these institutions of health.

We find everything about what refers to the work code with their articles which should be given to know the student of Infirmary like the infirmary professional so much. The investigative work consists of articles and topics that are of vital importance for the professional of the health, which are detailed in the following context.

Labor right:

That it is centered in the group of norms and theoretical principles that regulate the juridical relationships between employers and workers.

Special modalities of Work in Health:

Which embraces topics on Work to Home (Art. 271), Private Employees (Art. 53), Workers Of the Public sector (Art. 123 y125).

Set Structural Of the Work:

Condition Environmental (Art.20). Security in the work which are based in that the employee can calmly act and security in the area that this he works

Contracts which are classified in Expressed Contract, Tacit Contract, I Hire Verbal and Written, Private and Public Contract, and for the Remuneration (Art.13).

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Manual de Clasificación de Puestos considera el desempeño como la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones.

La enfermería como disciplina centra su conocimiento en la atención de la salud humana y como profesión se preocupa por el bien fundamental de la humanidad donde ejerce su práctica bajo un marco de valores ético-legales para atender a la persona, familia y grupos sociales en los que el individuo se desenvuelve, él profesional de enfermería, debe ser capaz de asumir y desarrollar en referencia a los cuidados que proporciona las funciones de asistencia, docencia, administración, gestión e investigación. El arte y la práctica de enfermería han evolucionado en un proceso histórico, desde lo tradicional con la aplicación de principios aislados hasta la utilización de enfoques teóricos.

En la actualidad se identifican áreas de oportunidad y compromiso con la sociedad y en cómo desde la perspectiva de enfermería se pueden ofrecer servicios de calidad acordes con las necesidades de la población para garantizar la continuidad de la atención a la salud. En este contexto, la enfermería en Ecuador ha experimentado cambios en el sistema de enseñanza y por ende en el cuidado de la salud.

Sin embargo, el reto principal de inicio es mejorar la enseñanza teórica práctica, que genere cambios favorables en el desempeño del profesional de enfermería, acorde a las necesidades y políticas de salud del país.

Partiendo de la premisa de que la escuela representa un papel preponderante en la educación del recurso humano como un factor necesario en el proceso de formación de profesionales competentes. Los conceptos de competencia son variados, para la enfermería se define como el conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos y procesos para la toma de decisiones en la actuación de procedimientos de enfermería como:

- a) proporcionar cuidados específicos,
- b) actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad,
- c) comunicación,
- d) trabajo en equipo,
- e) ética, valores y aspectos legales y
- f) compromiso profesional.

La competencia profesional es la capacidad de utilizar los conocimientos y aptitudes profesionales para resolver los problemas que se presentan en el ejercicio de la práctica cotidiana, afrontando diferentes situaciones de su disciplina; El departamento de Comportamiento Laboral del IESS considera que el desempeño laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. (www.google.com)

En nuestro medio los problemas de explotación social y económica con el capital humano de enfermería que laboran en las diferentes clínicas privadas de la ciudad de Ibarra son más altos que las que laboran en los estamentos de gobierno.

En los hospitales de gobierno las enfermeras trabajan entre 30 a 40 horas semanales, con 2 a 3 días libres a la semana, mientras que en las clínicas particulares las enfermeras trabajan 40 a 48 horas con un día libre a la semana. Hay un mayor reconocimiento de las horas extras para las enfermeras que laboran en las clínicas particulares en relación a las enfermeras de los hospitales de gobierno.

Las remuneraciones de las enfermeras en las clínicas particulares en promedio, son ligeramente mayor que las de las enfermeras de los hospitales del gobierno.

En los hospitales de gobierno hay un mayor beneficio en cuanto a los refrigerios para las enfermeras en comparación con las clínicas particulares.

La jornada mensual de trabajo es mayor de 150 horas, fluctúa entre 180 a 200 horas; a partir de las 190 horas ganan un adicional como sobre tiempo se ha comprobado que las enfermeras que salen de una guardia nocturna y se quedan a trabajar en la mañana.

Las enfermeras refieren que les conviene trabajar los turnos de 12 horas, ya que descansan teóricamente 3 días, los mismos que aprovechan para trabajar en una clínica privada, pero cuando llegan a sus casas no quieren saber nada de hospitales, y se dan cuenta que no tienen el mismo entusiasmo para realizar sus actividades tanto personales como profesionales.

De forma específica, en México con la aprobación del REAL DECRETO 450/2005, de 22 de Abril, sobre especialidades de Enfermería se crea la especialidad de Enfermero/a especialista en Enfermería del Trabajo. En su disposición transitoria segunda se contempla la posibilidad de un acceso excepcional al título de especialista a través de una prueba incluyente entre sus requisitos la realización por parte de los aspirantes, de un curso de formación continua de al menos 40 créditos en el campo de la especialidad. (www.google.com)

Por otra parte, la preparación de esta prueba de competencia exigirá a los aspirantes un proceso de actualización previo, así como un entrenamiento en realización de este tipo de exámenes con la finalidad de facilitar su mejor rendimiento final.

FUNDAMENTO LEGAL

En este sentido el Voto N° 8507.97 estableció: “El Estado no puede pretender a través de cualquier procedimiento, prolongar los interinazgos más allá de un plazo razonable y prudencial, el cual está debidamente señalado en otros regímenes, debiendo tomar las medidas y prevenciones necesarias para que no ocurra, pues va en detrimento de la estabilidad laboral, aspecto este último constitucionalmente protegido en el artículo 56.... Así una figura laboral que se creó con fines provisionales no puede pervertirse con una práctica que pretende perpetuar lo temporal con evidente menoscabo de una serie de derechos inherentes tan solo al trabajador con un puesto en propiedad, principalmente de estabilidad”.
(www.google.com)

El siguiente trabajo investigativo se realizó en las diferentes instituciones de salud privadas de la ciudad de Ibarra las cuales son:

- 1) Nova Clínica Moderna
- 2) Clínica Mariano Acosta
- 3) Instituto Medico de Especialidades
- 4) Clínica Ibarra
- 5) Clínica Metropolitana

Todo el argumento teórico pretende conocer o develar cual es el desempeño que tienen las enfermeras profesionales que laboran en el sector privado de salud en la ciudad de Ibarra.

1.3 PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿La eficiencia es un valor encontrado en el desempeño laboral de las Enfermeras en el sector privado?
- ¿Cómo afecta la forma de contratación en el desempeño laboral del personal de Enfermería?
- ¿Influye en el desempeño laboral las condiciones de trabajo?
- ¿La jornada laboral se cumple de acuerdo a lo que estipula la ley?
- ¿Son explotadas las enfermeras que laboran en las clínicas privadas?
- ¿El desempeño de las enfermeras en el sector privado es igual que en sector público?
- ¿Qué factores afectan o inciden en el trabajo privado de las Enfermeras?
- ¿Es adecuado el desempeño laboral de las Enfermeras que trabajan en las clínicas privadas?

1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente estudio busca determinar la relación que existe entre el cuidado que proporciona las (os) Enfermeras (os) a los pacientes hospitalizados y la Evaluación del Desempeño por lo tanto, si la práctica de Enfermería está dirigida a proporcionar cuidados a las personas que lo necesitan, mediante acciones que contribuyan a ayudar a satisfacer las necesidades del usuario que están interferidas por problemas de salud, tales cuidados deben ser efectuados según un patrón que permitan evaluar su realización y a su vez, permitir tomar medidas que refuercen las conductas positivas y corregir las debilidades que pudieran existir tanto en el que cuida (Enfermera) como la persona cuidada (Paciente).

Por otra parte, la Evaluación del Desempeño le permite a las Enfermeras (os), que le sea reconocido su labor generando así una motivación, lo que le estimularía su rendimiento, desarrollaría su sentido de responsabilidad y aumentaría su compromiso, repercutiendo esto positivamente en los cuidados brindados al usuario. En la presente investigación se pretendía obtener información que ayude a determinar si existe relación entre los Cuidados que proporciona las Enfermeras y la Evaluación del Desempeño, sirviendo sus resultados de soporte, para que la organización implemente sistemas factibles de evaluación, con las cuales podría rendir cuentas clara y precisas de la gestión Administrativa que realiza.

Igualmente, los resultados obtenidos podrán servir como marco referencial para futuras investigaciones relacionadas con el tema tratado, incrementando así el acervo de conocimientos en la profesión de Enfermería. (www.google.com)

Además en estas casas privadas de salud el profesional de enfermería debe ser el mejor remunerado ya que trabajan con sobre cargas horarias y se ve que existe una gran explotación económica en referencia al salario de una enfermera que labora en un hospital de gobierno.

Lo novedoso de este trabajo es que es el primer estudio que se realizó en Imbabura, que servirá tanto para los profesionales como para los estudiantes de la carrera de enfermería.

El beneficio de este trabajo investigativo será que habrá la constancia de que el reglamento jurídico determina que las enfermeras deben trabajar 6 horas diarias para que con esto no sean más explotadas sea el lugar en donde se desempeñen profesionalmente. (www.google.com)

1.5 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar el desempeño laboral de las enfermeras que trabajan en las Instituciones Privadas de Salud en la ciudad de Ibarra, de enero a junio del 2008.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Investigar el desempeño del personal de Enfermeras que labora en las clínicas privadas de la ciudad de Ibarra.

Identificar si las enfermeras tienen carga horaria adecuada y si esta es remunerada en relación a las enfermeras del sector público.

Conocer si el desempeño del talento humano de enfermeras que trabaja en las Clínicas Privadas de la ciudad de Ibarra influye en su calidad de vida.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.-EL TRABAJO

2.1 DERECHO DEL TRABAJO

Teniendo en cuenta nuestro escaso conocimiento sobre el Derecho Laboral, mancomunamos esfuerzos para tratar de hacer llegar el desarrollo de la tercera bolilla de nuestro programa. Dicha bolilla es de vital importancia pues abarca el marco conceptual de esta interesante rama del Derecho.

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

Naturaleza jurídica.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.

Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.

Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo inescindible instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

Caracteres.

En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

- a) Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

- b) Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.
- c) Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.
- d) Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- e) Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.
- f) Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débase a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.
- g) Las leyes del trabajo son de orden público. Parar precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

2.1.2 CONCEPTO

Palabra que suele significar al esfuerzo, frecuentemente al esfuerzo humano, tiene como sinónima la palabra *labor*.

Etimológicamente *trabajo* deriva de una tortura medieval cuyo nombre en latín era *tripalium* (tres palos), se extendió el verbo *tripaliare* como sinónimo de torturar o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el castellano arcaico a *trebejare* ya con el significado de esfuerzo y luego surgió *trabajar* como sinónimo de laborar.

A. MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO EN SALUD

2.2 TRABAJO A DOMICILIO

Art. 271.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

2.3 EMPLEADOS PRIVADOS

Art. 305.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

2.4 TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Art. 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Art. 125.- Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

2.5 CONTRATACIÓN POR HORAS

Es aquel en el que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato. No se puede contratar más del 40% del personal bajo esta modalidad, excepto en los casos que se consigan autorizaciones especiales del Director Regional de Trabajo.

B. AMBIENTES ESTRUCTURALES DEL TRABAJO

2.6 CONDICIONES AMBIENTALES DEL TRABAJO

Art. 20.- *Condiciones adecuadas*

El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

1. Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal;
2. Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
3. Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y,
4. Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

2.7 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Vamos a tratar de recoger las medidas necesarias, clasificadas según el ámbito de aplicación de las mismas, para que el empresario, pueda garantizar la seguridad del trabajo en su actividad. En el trabajo, se puede ver afectada la salud de muchas formas y todas ellas son importantes. Se pueden generar daños como consecuencia de la carga de trabajo, ya sea física o mental, y en general, de los factores psicosociales y organizativos capaces de generar fatiga, estrés, insatisfacción laboral, etc. Para actuar sobre ellos contamos como herramientas con la Ergonomía y la Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales.

Las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo y que no estén contempladas en dicho cuadro serán consideradas, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

Desde el punto de vista técnico preventivo, se habla de enfermedad derivada del trabajo, no de enfermedad profesional, entendiéndose como tal, aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.

La Higiene Industrial es la técnica que nos ayudará a prevenir la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando convenientemente el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo.

El último tipo de daño como consecuencia de la materialización de los riesgos es el accidente de trabajo. Es el indicador más inmediato y evidente de unas malas condiciones de trabajo y dada su frecuencia y su gravedad, la lucha contra los accidentes es el primer paso de toda actividad preventiva. Una diferencia básica frente a la enfermedad profesional estaría en la velocidad de producción del daño.

Se define accidente de trabajo como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". En esta definición se incluyen tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como aquellas producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador. Estos últimos serían los accidentes llamados "in itinere".

Desde el punto de vista técnico-preventivo, entenderemos por accidente de trabajo todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada y normalmente es evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

La Seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A. DEFINICIÓN Y ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1 DEFINICIÓN

Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

3.2 ELEMENTOS ESENCIALES

El Código del Trabajo de manera taxativa y sin permitir interpretación impone varios elementos esenciales a los contratos de trabajo y son:

- a) Prestación de servicios lícitos y personales
- b) Dependencia
- c) Remuneración

Hay quienes elevan a la categoría de elemento de esencial de los contratos del trabajo a la manera de fijar la remuneración, tesis incorporada incluso por alguna de las Salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador.

*** *SERVICIOS LICITOS Y PERSONALES***

Esta bien definido este elemento y parte de señalarse que es el trabajador quien debe prestar en forma personal sus servicios. No existe manera de establecer una relación jurídica sometida a las normas laborales cuando el trabajador no ejecuta por si mismo los actos que configuran sus funciones o responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden. Lícito, por definición de la Real Academia de la Lengua Española es lo justo, permitido, según justicia y razón.

Los trabajos no permitidos, no necesariamente son ilícitos, por ejemplo aquellos que por razones de salud están vedados para mujeres embarazadas o menores de edad, no desnaturalizan la relación laboral ya creada y no proveen causa de excusa para el empleador que a sabiendas y de manera fraudulenta incluso, ha hecho uso de personas a quienes les está vetadas ciertas tareas, para usarlas precisamente en ellas. No es raro encontrarse con empleadores o colegas que haciendo gala de cinismo o ignorancia de la ley, pretenden beneficiarse de su propio dolo para negar la existencia de relación laboral alegando que los servicios no son lícitos, por no estar permitidos para aquellas personas a quienes ellos han usado para ejecutarlos.

Debe ser claro, en este momento para quien analice la cuestión con mayor o menor profundidad, que diferente es aquella circunstancia donde la aparente materia de prestación de los servicios no solo no es permitida sino francamente ilícita, tales como la asociación para delinquir a través de la formación de bandas o pandillas nacionales o internacionales, prostitución, mendicidad, maneras que de alguna forma deben revisarse a la luz de nuevas formas sociales de asumirlas. Es cada vez más frecuente encontrarse con "empresas" de mendicidad, prostitución directa o de terceras personas.

La licitud entonces no es solo moral sino legal, y ese apartado debe ser explorado en este momento de manera más rigurosa para legislar laboralmente sobre ciertas conductas sociales que merecen protección no para quienes se aprovechan de ellos o ellas, sino precisamente de sus víctimas, como se ha hecho con el tráfico de personas o coyoterismo.

* *DEPENDENCIA*

La sujeción a las normas, procedimientos, instrucciones y maneras de ejecutar el trabajo de parte de los trabajadores es quizá la más importante característica de la dependencia.

En la doctrina se ha abundado en las dependencias económica, manifestada en la necesidad de la remuneración que percibe el trabajador de su empleador para subsistir dignamente él y su familia; en la técnica que a simple vista se expresa en la tecnificación que cada vez más adquieren todas las ramas, no solamente la industrial sino la comercial y de servicios, con métodos y sistemas más modernos de capacitación y entrenamiento de los trabajadores, que se logran exclusivamente por la vía de la empresa y que difícilmente o a muy altos costos podrían acceder los trabajadores individualmente.

Se ha hecho hincapié y se ha puesto en lugar preeminente a la dependencia jurídica a la que se ha definido como la posibilidad de ordenar del empleador y la obligación del trabajador; sin embargo cabe preguntarse por qué esta es más importante que las otras y su respuesta no deja de ser simple, porque es precisamente el conjunto de normas legales que rodean a las relaciones laborales, que frente a un acto de desobediencia del trabajador, que la relación laboral termina legalmente.

Deben los trabajadores obedecer indiscriminadamente a sus empleadores, en particular en el sector privado, porque al fin en el sector público las normas legales permiten a los servidores excusarse por escrito de acatar órdenes que consideren inconvenientes y de insistirse por escrito, la responsabilidad será de quien ordena.

Los trabajadores en el sector privado pueden negarse a acatar una orden del dueño de la empresa, que no les perjudique a ellos, sino los intereses de quien ordena; y ese desacato, viabiliza una terminación legal de las relaciones laboral al imperio de la dependencia jurídica, reducida a la

máxima de YO MANDO TU OBEDECES, que utilizan algunos jefes y empresarios privados.

La discusión puede ser larga pero un empleador, en el imperio de la dependencia jurídica, es casi omnipotente cuando reúne en si las calidades de jefe y dueño del negocio. La negativa es una opción que se vuelve viable si la confusión de jefatura y propiedad no existe, ya que los niveles de jefaturas en empresas ajenas, siempre tendrán un superior y un contralor o auditor, que avalará la negativa si es justificada.

Todo esto para preguntar la dependencia jurídica es omnímodo, parece que con simple sentido común la respuesta es no, pero la práctica de negocios unipersonales y familiares muy usuales en países como los nuestros demuestran lo contrario, donde la simple discrepancia es argumento suficiente para liquidar empleados.

** REMUNERACION*

Es otro de los elementos esenciales de los contratos laborales, pero lo esencial es que se pacte la remuneración, no necesariamente que se pague, visto que en la práctica el ejercicio de la acción en la gran mayoría de las causas laborales tiene como causa precisamente el cumplimiento de este elemento, no pocas veces soslayado.

Las maneras de pactarse la remuneración son varias, a saber:

- a) La ley, o propiamente, la resolución de autoridad administrativa competente para hacerlo, como es el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado -CONADES- y el Consejo Nacional de Remuneraciones para el sector público - CONAREM- y en ausencia de acuerdo mediante decisión del

Ministro del Trabajo, expresada en el Acuerdo Ministerial respectivo.

Las comisiones sectoriales de salario mínimo, ente tripartito se enmarcan en esta categoría, visto que acuerdo debe ser ratificado o modificado por el Ministro del Ramo en el Acuerdo Ministerial que anualmente se expide.

Era pertinente hablar de la ley en las épocas en que los sueldos y salarios se fijaban por parte del Congreso Nacional o antes por la Cámara Nacional de Representantes.

- b) El convenio.- Es el acuerdo de las partes fijado individual o colectivamente; y
- c) La costumbre, es decir los usos frecuentes de la plaza donde se pacta.

Ni la convención de las partes ni la costumbre puede desoír los salarios mínimos unificados o sectoriales anuales, salvo que sean superiores, de ser inferiores no tienen valor legal alguno y los empleadores deben pagar conforme la autoridad administrativa competente haya fallado.

B. CLASES DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

3.3 POR LA FORMA DE SU CELEBRACIÓN

Se clasifican en:

- | | | |
|--------------------|---------|---------|
| | Verbal | |
| * Contrato Expreso | | |
| | Escrito | Privado |
| | | Público |
| * Contrato Tácito | | |

Contrato Expreso. - Es aquel en que las partes (patrono y trabajador) pactan las condiciones que van a regir en la relación laboral. Teóricamente pactan pero realmente es una imposición de condiciones, pero legalmente es un pacto. Pactan por ejemplo: la remuneración, tiempo de duración del trabajo, lugar del trabajo, horario, actividad a cumplirse y otras que no están en la ley.

Este pacto puede ser verbal o escrito.

Contrato Expreso Verbal.- Es solo de palabra, verbalmente (a viva voz) pactan las condiciones.

Contrato Expreso Escrito.- Es aquel que consta en un documento que puede ser privado o público.

Contrato Expreso Escrito Privado.- Solo cuando firman las partes.

Contrato Expreso Escrito Público.- Cuando además de las firmas de las partes se registra o se inscribe en la Inspectoría del Trabajo para que le proteja al patrono y está regulado en el artículo 20 del Código del Trabajo.

Contrato Tácito.- Cuando el trabajador presta servicios, sin haber pactado las condiciones del trabajo y tendrá que aplicarse todo lo que la ley regula para los contratos expresos; es decir, en cuando obligaciones patronales como afiliación al IESS, jornada de trabajo, etc.

3.4 POR LA REMUNERACIÓN

Art. 13.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

3.5 POR LA DURACIÓN

Los Contratos por el Tiempo de Duración se clasifican de la siguiente manera:

- * Contrato Indefinido
- * Contrato a Plazo Fijo
- * Contrato Eventual
- * Contrato Ocasional
- * Contrato de Temporada
- * Contrato de Aprendizaje
- * Contrato a Prueba
- * Contrato por Horas

Contrato Indefinido.- Se dan tres circunstancias para que el contrato sea indefinido:

1. Acuerdo de las partes, expresamente pactaron que el contrato sea indefinido, este contrato se da cuando el patrono conoce al trabajador.
2. Los contratos verbales, se transforman en contratos indefinidos.
3. Cuando se incumplan las formalidades de celebrarse por escrito ciertos contratos se transforman en indefinidos como por ejemplo de aprendizaje, a prueba, etc., que debe registrarse en un plazo de 30 días en la Inspectoría.

Contrato a Plazo Fijo.- Este contrato tiene dos referencias legales, la del artículo 14 inciso primero que garantiza mínimo un año de duración.

Es aquel en que las partes limitan el tiempo de duración del mismo que está regulado por la ley, hay un tiempo mínimo de duración (Art. 14) que es de 1 año, si se da un contrato de 8 meses se vuelve indefinido porque no cumple con los requisitos; y, un tiempo máximo de duración que lo establece el artículo 184 del Código del Trabajo que es de 2 años.

Estos contratos no son renovables, pero podemos celebrar un contrato de 18 meses; es decir, entre 1 y 2 años.

El procedimiento legal para terminar el contrato es previo trámite de desahucio con anticipación de 30 días.

Contrato Eventual.- Entre los contratos de trabajo a plazo fijo este es uno de los contratos que tiene práctica frecuente; se lo usa para tener una movilidad de personal, para mejor manejo de la nomina, para no tener estabilidad.

Dos son las modalidades de trabajo eventual, pero una de ellas alterna a los trabajadores cambiándolos de patrono en el mismo local, empresa; en el mismo puesto de trabajo lo único que cambia es el empleador.

En el Código de Trabajo en el artículo 17 regula las modalidades de trabajo eventual.

Art. 17.- 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.

El primer contrato eventual es para satisfacer exigencias circunstanciales del trabajador tales como enfermedad, maternidad, licencia o similares; el contrato es eventual para reemplazar a trabajadores que dejan de laborar por un determinado tiempo; es decir, hay una suspensión del trabajo. Por ejemplo: Se da permiso a una trabajadora por 3 meses por maternidad, 12 semanas por licencia, mando un dirigente sindical va a recibir capacitación.

Debe ser inscrito en la Inspectoría del Trabajo, tiene una cláusula especial debe contener el nombre del reemplazo y el tiempo de duración, pero este estará acorde a la situación que se produzca para contratar el reemplazo.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos periodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

El segundo contrato eventual, es para incrementar la producción o servicios que presta la empresa con la afirmación unilateral del empleador, pues nadie le controla; en cuanto la prestación lo lleva estadística.

El tiempo de duración de los contratos eventuales es de 180 días cada año.

Contrato Ocasional.- No tiene ninguna aplicación, es excepcional se contratara para las siguientes circunstancias:

Emergentes o extraordinarias, no habituales, normales o permanentes como por ejemplo si se necesita colocar una ventana con un maestro mecánico o instalaciones eléctricas.

El contrato ocasional se da en industrias como por ejemplo para la época de Navidad.

Tiene un tiempo de duración de 30 días al año.

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

Contrato de Temporada.- Este contrato es en razón de la costumbre o del contrato colectivo o de la naturaleza de la actividad, es un trabajo cíclico por periodos y se adquiere estabilidad.

No tanto por la costumbre sino por el contrato colectivo los trabajadores realizan la actividad en forma cíclica, no requiere un trabajo permanente; este contrato es para los trabajadores de la zafra, floricultura; pues las cosechas no se dan en todo el año.

Los trabajadores tienen estabilidad, los patronos tienen que llamarlo al siguiente ciclo sino lo hace se convierte en despido intempestivo. Tiene relación con el contrato eventual, pues este se convierte en contrato de temporada adquiriendo el trabajador estabilidad.

Contrato de Aprendizaje.- Es una modalidad de contratación que se utiliza con mucha frecuencia, los empleadores se aprovechan de esta contratación por la movilidad de la nomina, para la no estabilidad del trabajador.

Es aquel que el trabajador se compromete a prestar sus servicios por un tiempo, que no puede exceder del año, bajo la dependencia del empleador a cambio de una remuneración o la enseñanza de un arte, oficio o actividad determinada.

Características: Desarrollar en clases con las reformas.

Contrato a Prueba.- Llamado también Contrato con Cláusula Probatoria tiene por objeto que las partes que intervienen en la relación laboral establezcan un periodo para verificar las cualidades, condiciones; es un periodo de ensayo para calificar la calidad humana del trabajo para establecer la conveniencia de laborar o no en un futuro, es un periodo de observación.

Durante el periodo de prueba el empleador debe cumplir con todas las obligaciones que establece la ley, lo único que no tiene es estabilidad.

En el artículo 15 del Código del Trabajo se regula el periodo de prueba de estos contratos.

Las características del contrato a prueba según el artículo 15 son las siguientes:

- ① Contrato escrito obligatorio y registrado en la Inspectoría de Trabajo, se recomienda en otros contratos que se inscriba en el primer día que entra a laborar.
- ② El periodo de prueba es de hasta 90 días y no de 3 meses, si pasa de estos días se convierte en contrato indefinido.
- ③ Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, es suficiente una notificación verbal o escrita en forma directa, pero pagando la liquidación al trabajador.

Contrato por Hora.- Son contratos por hora 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. Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato.

Tiene tres características:

1. Se pacta el valor por hora de trabajo.
2. Para cualquier clase de actividad.
3. No tiene estabilidad, puede ser terminado por cualquiera de las partes.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador si podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2.007, es 1.37dólares de los Estados Unidos de América, se entenderá que con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual. Incluye el fondo de reserva.

3.6 POR LA FORMA COMO SE EJECUTA EL TRABAJO

De aplicación práctica, muy utilizados en nuestro medio, así tenemos:

- * Contratos de Obra Cierta
- * Contratos por Tarea
- * Contratos a Destajo

Los conceptos y principales características lo encontramos en el artículo 16 del Código del Trabajo.

Contrato de Obra Cierta.- El contrato es por obra cierta, 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.

Tiene las siguientes características:

- El trabajador se compromete a realizar la totalidad de un trabajo; es decir, una labor determinada. Por ejemplo: Un maestro elabora un escritorio, puede buscar operarios o aprendices que le ayuden.

Son contratos que se realizan fundamentalmente con artesanos como por ejemplo contrato con un mecánico automotriz para que pinte el carro.

- El pago de la remuneración comprende la totalidad de la obra, más si es que la obra se entrega por partes el pago puede irse realizando por partes; es decir, pagos con abonos parciales y no semanal o mensualmente. Por ejemplo: Si contrato con un ebanista para elaborar 15 puertas y si le entrega 5 semanalmente.
- No se considera el tiempo para ejecutar; es decir, no está sujeto a un horario determinado para ejecutar la obra.

Este contrato solo se considera para efectos de jurisdicción y competencia, no existe un vínculo laboral no hay relación de dependencia en la relación laboral; no existe obligación por parte del empleador, no hay fondo de reserva, afiliación, entre otros.

La Ley determina que este contrato debe darse por escrito e inscrito en la Inspectoría del Trabajo para tener un medio de prueba para poder

reclamar. Se confunde con los contratos civiles que están regulados en el Código Civil.

En este contrato se aplica una excepción, pues en este tipo de contratos la nulidad puede ser reclamada por las dos partes o por cualquiera de ellas.

En caso de incumplimiento se regulan los siguientes aspectos:

- ❑ Se podrá pactar una multa por cada día de retardo en la entrega de la obra que es el 1% del monto del contrato, sin que pueda exceder el valor del contrato en relación a la multa.
- ❑ Se trata de una obligación de hacer, en este caso se puede exigir que cumpla el moroso a través de otro artesano. Se puede pedir al juez que en la sentencia se conceda un plazo para que cumpla, sino lo hace en el plazo establecido se faculta a mandar hacer la obra a otro artesano a costa del artesano que no cumplió.

En el contrato debe constar que habrá o no reajustes de la obra, generalmente no se lo hace constar.

Contrato por Tarea.- En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

El trabajador se compromete a ejecutar una determinada tarea, en un periodo de trabajo que generalmente es para las 8 horas diarias y 40 horas semanales, pero concluye la jornada si termina la tarea antes del tiempo pactado.

Es un contrato común y corriente, se puede hacer un contrato a tarea en el contrato a plazo fijo, contrato eventual y en el contrato a prueba. Tiene que ser por escrito y registrado en la Inspectoría del Trabajo.

Contrato a Destajo.- En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficies y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Tienes las siguientes características:

- Se realiza por piezas, por trozos o medidas de superficies. Por ejemplo: En una bananera cada caja que realiza se paga la unidad, por cada unidad de joya producida en joyería, en confección de prendas de vestir.
- Se pacta en general por medida de obra.
- La remuneración es por cada unidad.
- El tiempo no se considera para la elaboración de cada unidad.

Hay que diferenciar dos clases de contratos a destajo:

- *El trabajador que labore en el local del empleador, está sujeto a un horario de asistencia de la jornada ordinaria o el que haya pactado. Aquí se contrata por piezas y se garantiza el mínimo de la remuneración por rama de actividad.*

En la práctica favorece a las dos partes, pues el trabajador se esfuerza más con un trabajo adecuado y de calidad, tiene todos los beneficios como cualquier trabajador, si trabajo más de ocho horas tiene horas

suplementarias con el recargo correspondiente como por ejemplo si un par de aretes vale 2 USD se recarga el 50%; es decir, vale 3 USD se recarga el 50% por unidad producida.

- *Trabajo a domicilio*, se ejecuta en el domicilio del trabajador, el trabajador lleva los materiales o materia prima a su casa incluso tiene ayudantes, no está sujeto a horario lo que hay es un control de la materia prima y del producto que realiza.

El trabajador tiene derecho a todos los beneficios, tomando como base lo que produce como por ejemplo confección de sombreros de paja toquilla, joyería, confección de prendas de vestir. Generalmente ganan bien, pues tienen como ayudantes a terceros y producen más.

Estos contratos pueden ser eventuales, a plazo fijo; es decir, un contrato común y corriente.

3.7 POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES

Art. 31.- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto década uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

C. CONTRATO ESCRITO Y CONTRATO VERBAL

3.8 CONTRATO ESCRITO

El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constara en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

REQUISITOS DEL CONTRATO ESCRITO

Los requisitos del contrato escrito constan en el artículo 21 del Código del Trabajo, y corresponden a los siguientes:

- El lugar y fecha de celebración.
- Partes que intervienen y la calidad con la que lo hacen; es decir, si se lo hace con una persona jurídica, debe hacerlo el representante legal de la empresa; también puede hacerlo directamente el patrón para comparecer en el contrato, esto no consta en la ley.
- La clase o clases de trabajo objeto del contrato; es decir, debe determinarse la actividad o función a cumplir el trabajador, en algunos contratos se da en forma general la actividad y en otros asignando las funciones. Aquí se da un problema, pues se puede dar el cambio de las funciones que da lugar al despido intempestivo.
- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; generalmente los contratos se

celebran por unidades de tiempo cuando el trabajador está sujeto a un horario de trabajo si va a trabajar en una jornada única, doble jornada o por semana, está sujeto a una periodicidad y controlando su asistencia.

- La cuantía y forma de pago de la remuneración, sino se dijo nada lo que establece la ley.
- Tiempo de duración del contrato, sino se dijo nada es por tiempo indefinido.
- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; se refiere a una localidad porque es prohibido en algunos trabajos cambiar el lugar de trabajo como por ejemplo en el contrato de transportes se debe establecer donde van a trabajar, si en Machala o también en Cuenca, si solo se establece en Cuenca y se le cambia el lugar de trabajo la jurisprudencia establece que es un despido intempestivo.
- La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad; el patrono solo impone multas cuando consta en el reglamento interno caso contrario no podrá hacerlo.

3.9 CONTRATO VERBAL

Como su nombre lo indica es aquel que se celebra de palabra y hace referencia al acuerdo verbal entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación del servicio y su remuneración.

Qué debe incluir?

- La clase de labor que habrá de desarrollarse y sus circunstancias.

- El lugar de trabajo, el cual no es sólo el domicilio del empleador, sino el lugar físico donde deberá ubicarse el trabajador para el desempeño de sus funciones.
- La cuantía y forma de remuneración.
- Los periodos de pago con los plazos que habrán de mediar entre cada pago salarial.
- La duración del contrato, que por ser verbal se entenderá siempre como a término indefinido.
- No pueden existir plazos ni periodo de prueba dentro de este tipo de contratos.

Puede ocurrir que el empleador y el trabajador convengan la labor a desarrollar y el lugar y duración del contrato, más no se especifique nada con relación al salario o remuneración. En este caso concreto, el problema se soluciona de la siguiente manera:

- Si se trata de un trabajador cuyas actividades no requieren especialización o técnica alguna, la remuneración para una jornada laboral de ocho (8) horas será el salario mínimo legal vigente fijado por el Gobierno Nacional.
- Cuando se trata de un trabajador técnico, profesional o especializado, la remuneración es fijada por un perito nombrado por el juez laboral, quien dictaminará acerca de la labor ejecutada por el trabajador y la remuneración que corresponde para cada caso.

D. PARTES CONTRATANTES

3.10 TRABAJADOR

Art. 9.- 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.

3.11 EMPLEADOR

Art. 10.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aún cuando se decrete el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 del 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

E. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

3.12 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Art.45.- 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 aun 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.

3.13 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Art. 42.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin

perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como es necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese

efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, basta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligado a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales

trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

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

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código.

F. EJECUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.14 CONTROLES Y REGISTROS

El proceso de determinar lo que se está llevando a cabo, a fin de establecer las medidas correctivas necesarias y así evitar desviaciones en la ejecución de los planes.

Puesto que el control implica la existencia de metas y planes, ningún administrador puede controlar sin ellos. El no puede medir si sus subordinados están operando en la forma deseada a menos que tenga un plan, ya sea, a corto, a mediano o a largo plazo. Generalmente, mientras más claros, completos, y coordinados sean los planes y más largo el periodo que ellos comprenden, más completo podrá ser el control.

Un administrador puede estudiar los planes pasados para ver dónde y cómo erraron, para descubrir qué ocurrió y porqué, y tomar las medidas necesarias para evitar que vuelvan a ocurrir los errores. Sin embargo, el mejor control previene que sucedan las desviaciones, anticipados a ellas.

Elementos del control.

1. Relación con lo planeado. El control siempre existe para verificar el logro de los objetivos que se establecen en la planeación.
2. Medición. Para controlar es imprescindible medir y cuantificar los resultados.
3. Detectar desviaciones. Una de las funciones inherentes al control, es descubrir las diferencias que se presentan entre la ejecución y la planeación.

4. Establecer medidas correctivas. El objeto del control es prever y corregir los errores.

Importancia.

El control es de vital importancia dado que:

1. Establece medidas para corregir las actividades, de tal forma que se alcancen planes exitosamente.
2. Se aplica a todo: a las cosas, a las personas, y a los actos.
3. Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones, para que no se vuelvan a presentar en el futuro.
4. Localiza a los lectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
5. Proporciona información acerca de la situación de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento al reiniciarse el proceso de planeación.
6. Reduce costos y ahorra tiempo al evitar errores.
7. Su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente, en el logro de la productividad de todos los recursos de la empresa.

3.15 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

1. El operador no puede modificar unilateralmente las condiciones del contrato en las cuales pueden estar incluidos distintos servicios

accesorios como el de identificador de llamadas, como tampoco los planes tarifarios ni sus condiciones.

2. Las modificaciones del contrato, cuando éste sea a término indefinido, sólo son viables por mutuo acuerdo entre operador y suscriptor.

3. Si usted se siente afectado como consumidor en relación con las variaciones de las condiciones contractuales, puede presentar su queja de manera verbal o escrita ante el prestador del servicio, con el objeto de que le sea resuelta en el término de 15 días hábiles. En caso que la respuesta le sea desfavorable, puede presentar recurso de reposición ante el operador respectivo y en subsidio de apelación ante esta Superintendencia, la cual conocerá del asunto en segunda instancia. Si el operador no responde dentro del término señalado, tiene derecho a invocar el silencio administrativo positivo, el cual equivale a una respuesta positiva a su solicitud.

3.16 CAPACITACIÓN

¿Invertir en el recurso humano?, ¿para qué? Son preguntas latentes e invalorables todavía de parte de la población y de algún sector empresarial, porque piensan en la utilidad y no en la productividad, por ello es bueno hacerles recordar que la “educación “no es otra cosa que una inversión. Cuando un hogar matricula a sus hijos en el colegio, no está realizando un gasto sino que está invirtiendo para que, años después, sus niños de hoy sean hombres libres y útiles a la sociedad del mundo. La figura se da a la inversa en un hogar que descuida la educación de los hijos porque, mañana más tarde, éstos serán una carga para la sociedad debido a que solamente podrán aportar fuerza física o, probablemente, sean pobladores de las cárceles. Dramático, ¿no? En las empresas sucede igual; la gran motivadora es la CAPACITACION. El colaborador que recibe capacitación siente que la empresa lo estima y, por lo tanto, le está asignando un salario espiritual y considera que están

invirtiendo en su talento para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad y, consecuentemente, piensa que puede estar próximo a un asenso. Si bien es cierto que el aumento del salario económico es importante para mejorar la calidad de vida, también es cierto que, pasado cierto período, la nueva remuneración se diluye en satisfacer ciertas necesidades y, nuevamente, se requiere nuevo aumento; en cambio, el salario espiritual permite mejorar la calidad humana del hombre, coadyuva a la felicidad de su hogar. Este colaborador será el principal publicista de la empresa por que se sentirá orgulloso de ser su servidor y artífice de su engrandecimiento.

El desarrollo de los recursos humanos es central ante el reto tan importante que las empresas enfrentan en este mundo globalizado y competitivo. La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia empresarial importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

Mediante esta estrategia los colaboradores aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, etc., en otras palabras les convienen tanto al colaborador como empresa, por cuánto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones alcanzar sus metas; Como podrá apreciarse la capacitación y desarrollo comienza con una inversión que las empresas deberán poner atención, e invertir más para lograr con eficiencia y rentabilidad mejores logros.

La capacitación ha demostrado ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en más del 80% de todos los programas de capacitación. No obstante, los gerentes no deben dar por hecho que exista una relación causal entre el conocimiento impartido o las destrezas enseñadas y el aumento significativo de la productividad. Se deben impartir programas diseñados para transmitir

información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera.

La capacitación no sólo es buena para la empresa, sino que también es un buen negocio. Ya a mediados de los años 50, la mitad de las compañías importantes contaban con algún tipo de programa de capacitación. A finales de los años 70, el 75% de las empresas importantes tenían departamentos independientes dedicados exclusivamente a ofrecer una gama completa de programas de capacitación

La formación y el perfeccionamiento son áreas en las que ha aumentado el interés en los últimos años. Decidir, diseñar y poner en marcha programas de formación y perfeccionamiento de los empleados, con el objetivo de mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer es una cuestión por la que cada vez hay una mayor preocupación importante por la capacitación. No obstante, la evolución experimentada por las empresas en la década de los 90 en términos efectivos (reducciones y cierres) y estructuras organizativas, están produciendo importantes cambios en los conceptos tradicionales de la gestión de las carreras. Las empresas utilizan las actividades de formación y perfeccionamiento como una de las estrategias más importantes para seguir siendo competitivas.

Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías y la necesidad de disponer de una fuerza laboral que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, supone un importante reto al que tiene que hacer frente los departamentos de recursos humanos.

4.- SISTEMA DE REMUNERACIÓN

A. PRINCIPIOS GENERALES DE LA REMUNERACIÓN

4.1 IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Art. 79.- A trabajo igual corresponde a 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 remuneración.

4.2 LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

Art. 81.- Los sueldos y salarios se estipularan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este código.

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de la remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores y actividades de trabajo, así como las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

B. SUELDOS Y SALARIOS

4.3 REMUNERACIÓN UNIFICADA PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

El Estado, a través del Consejo nacional de Salario (CONADES), establecerá anualmente el sueldo a salario básico para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldos por sectores o ramas de trabajo que propongan las comisiones sectoriales, se refieran exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo del sector privado.

4.4 UNIFICACIÓN DE REMUNERACIONES PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

De acuerdo al proceso de unificación salarial establecido en el Código del Trabajo, Ecuador ha venido incorporando a las remuneraciones sectoriales o superiores una lista de componentes que antes se pagaban adicionalmente a la remuneración (componentes salariales en proceso de incorporación).

En Ecuador, el Salario Básico Unificado desde enero del 2004 es USD 121.91. En diciembre, el Consejo Nacional de Salarios decide el incremento que se aplicará en el año siguiente para las remuneraciones básicas mínimas legales que constan en las 113 tablas sectoriales para las diferentes ramas o actividades del sector privado del país, de los trabajadores en general, de la pequeña industria. Este Consejo está conformado por tres representantes: el Ministro de Trabajo, un representante de la empresa privada y un representante de los trabajadores. Toda vez que no haya unanimidad con respecto al porcentaje de alza de sueldos, el valor vigente deberá ser igual a la proyección de la inflación propuesta por el Banco Central del Ecuador.

C. REMUNERACIONES ADICIONALES

4.5 DECIMA TERCERA REMUNERACION

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 diciembre.

4.6 DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN

O Bono Escolar.- Bonificación anual equivalente a un (1) 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 (Sierra) y hasta el 15 de Abril (Costa e Insular) de cada año, por el período anual inmediato anterior, comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto.

4.7 DÉCIMA QUINTA REMUNERACIÓN

Sueldo; S/.50.000 (US\$5.35 a Marzo 1, 1999) distribuidos en cinco pagos anuales de S/.10.000 (US\$1.07) en los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto y Octubre.

4.8 DÉCIMA SEXTA REMUNERACIÓN

Sueldo; equivalente a un octavo del sueldo mensual, con un mínimo de S/.16.667 (US\$1.78) y un máximo de S/.100.000 (US\$10.71) por mes.

4.9 PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

Los trabajadores de una empresa tienen derecho a recibir el 15% de las utilidades antes del pago del Impuesto a la Renta. El 10% de la utilidad será distribuida independientemente de las compensaciones recibidas, el

5% restante será distribuido según el número de hijos de cada trabajador. Aquellos trabajadores que no hayan servido todo el año recibirán una proporción del tiempo que han trabajado durante el año.

5.- JORNADAS DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO

A. JORNADAS DE TRABAJO

Art. 5.- Las jornadas de trabajo establecidas en el Art. 13, literal c) de la Ley que están obligados a cumplir las enfermeras y enfermeros podrán establecerse de la siguiente manera.

5.1 JORNADAS DIURNAS, NOCTURNA Y MIXTA

Seis horas de trabajo diurno y doce horas de trabajo nocturno cada dos noches, con dos días de descanso semanal. El límite de esta jornada será de cuarenta horas semanales.

Art. 6.- Para establecer La jornada mixta diurna y nocturna en cuarenta horas semanales se podrá reducir las horas nocturnas a menos de doce y aumentar las horas diurnas a más de seis.

Art. 7.- Los dos días de descanso semanal podrán ser continuos o separados.

Art. 8.- Si por las exigencias

5.2 JORNADAS SUPLEMENTARIAS O COMPLEMENTARIA

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1a.- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2a.- Si tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para 22 calcularlo se tomara como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3a.- En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4a.- El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

B. PERIODOS DE DESCANSO

5.3 DESCANSO DIARIO

El artículo 34.3 del ET establece que habrá de respetarse un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, sin embargo, habrá que estarse, para ciertas actividades, en la ya comentada infinidad de veces RD 1561/95 sobre Jornadas Especiales.

En cuanto al descanso intrajornada, la curiosa institución "pausa por bocadillo", fue también objeto de regulación por la LRET, a la que debe su redacción actual el artículo 34.4 del ET. Según éste, que prescinde de la distinción entre jornada partida y continuada, cuando la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuas se establecerá un descanso no inferior a 15 minutos, que podrá considerarse como tiempo efectivo de trabajo por CC. Respecto a los menores de 18 años, cuando la jornada exceda de cuatro horas y media, se concederá al menos un descanso de 30 minutos.

5.4 DESCANSO SEMANAL

Art.53.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

5.5 DESCANSO EN DIAS FESTIVOS

Art. 65.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

5.6 VACACIONES ANUALES

Art. 69.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 30 días, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación es de tipo retrospectiva porque se recabó datos o información del pasado en este caso se analizó todo el desempeño de las enfermeras en las diferentes instituciones privadas de salud , también se utilizó un análisis cuantitativo- descriptivo ya que con esto se supo cual es el numero de enfermeras y se describió las vivencias de cada una de ellas sabiendo si en estas casas de salud se cumplen con todos los decretos de que por ley les corresponde como la ley de las 6 horas laborables para las enfermeras.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada es de tipo cualitativa ya que se tomo en cuenta el numero de enfermeras que optaron por desempeñarse en las instituciones privadas y la manera como desempeñan su rol de enfermeras, de brindar la ayuda con eficacia y calidez sin distinción de niveles económicos o étnicos.

3.3 POBLACIÓN

La presente investigación se aplicó a todas las enfermeras que laboran en las instituciones privadas de salud de la ciudad de Ibarra, nuestra población de estudio es de 43 enfermeras con las cuales se llevo a cabo la investigación.

3.4 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

Una vez identificado el número de personal, se obtuvo la información mediante las siguientes técnicas:

3.4.1 LA ENCUESTA:

Es el enfoque más adecuado para recopilar una información descriptiva, porque así se sabrá las actitudes, destrezas y el desempeño laboral de las enfermeras.

Esta encuesta es de tipo abierta ya que las enfermeras tendrán varias opciones para poder responder el cuestionario.

3.4.2 ENTREVISTA

Estas fueron realizadas para conocer si el desempeño de trabajo interfiere con su vida familiar y personal. Se elaboró un documento que contiene el formulario de preguntas para dicha entrevista.

La cual fue una entrevista directa y nos permitió a los investigadores tener un diálogo con cada persona.

3.4.3 INSTRUMENTOS:

1. Cuestionario para la encuesta ya mencionada
2. Grabadora esta será utilizada en apoyo para la entrevista
3. Cámara para anexos de la investigación final.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

CUADRO Nº 1.- CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD DE ENERO A JUNIO DEL 2008.

n= 43

CONDICIÓN	Nº	%
EDADES		
20 a 24 años	2	4.6%
25 a 30 años	17	39.5%
31 a 35 años	12	28%
36 a 40 años	8	18.6%
41 a 45 años	3	7%
45 años y más	1	2.3%
TOTAL	43	100%
SEXO	Nº	%
Femenino	42	98%
Masculino	1	2%
TOTAL	43	100%
ESTADO CIVIL	Nº	%
Soltera/o	17	40%
Casada/o	15	35%
Unión Libre	5	12%
Divorciada/o	6	13%
Viuda/o	0	0%
TOTAL	43	100%
Nº DE HIJOS	Nº	%
0	14	33%
1	19	44%
2	9	21%
Más de 2	1	2%
TOTAL	43	100%

FUENTE: ENCUESTA REALIZADA A LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

El promedio de edad de las enfermeras/os encuestados, oscila entre 25 a 30 años el grupo se reparte en un rango de 24 a 45 años.

La mayoría de profesionales son de sexo femenino 98% y un 2% corresponde a profesionales de sexo masculino.

En estado civil predominan los solteros en unos 40%, casados 35%, llama la atención que siendo profesionales jóvenes se reparte un 13% de divorciados y un 12% consigue la unión libre como estado civil.

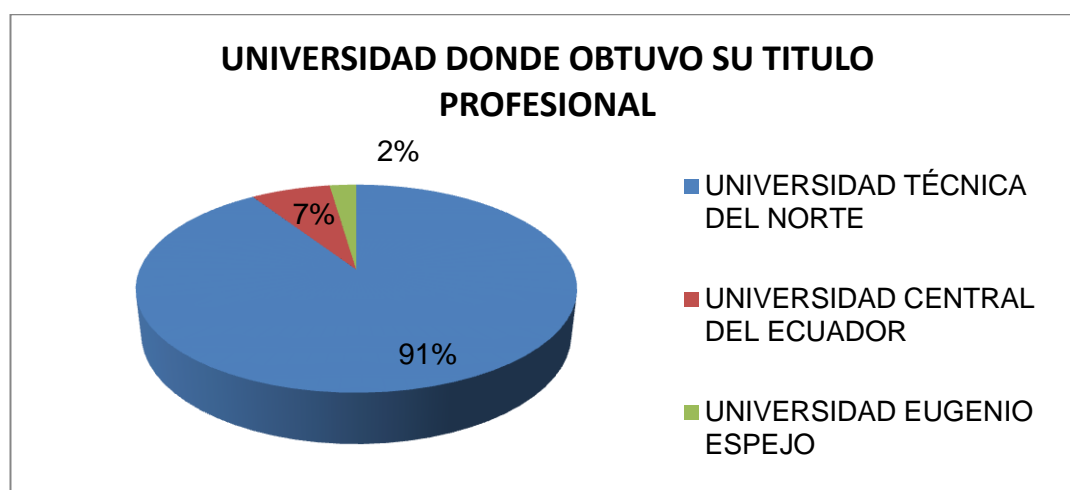
En cuanto a número de hijos un 44% responde tener uno solo, un 21% reporta tener 2 hijos y un importante 33% manifiesta no tener hijos.

CUADRO Nº 2. - UNIVERSIDAD EN LA OBTUVIERON EL TITULO LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD DE ENERO A JUNIO DEL 2008.

n= 43

UNIVERSIDADES	Nº	%
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	39	91%
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	3	7%
UNIVERSIDAD EUGENIO ESPEJO	1	2%
TOTAL	43	100%

Gráfico Nº. 1



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

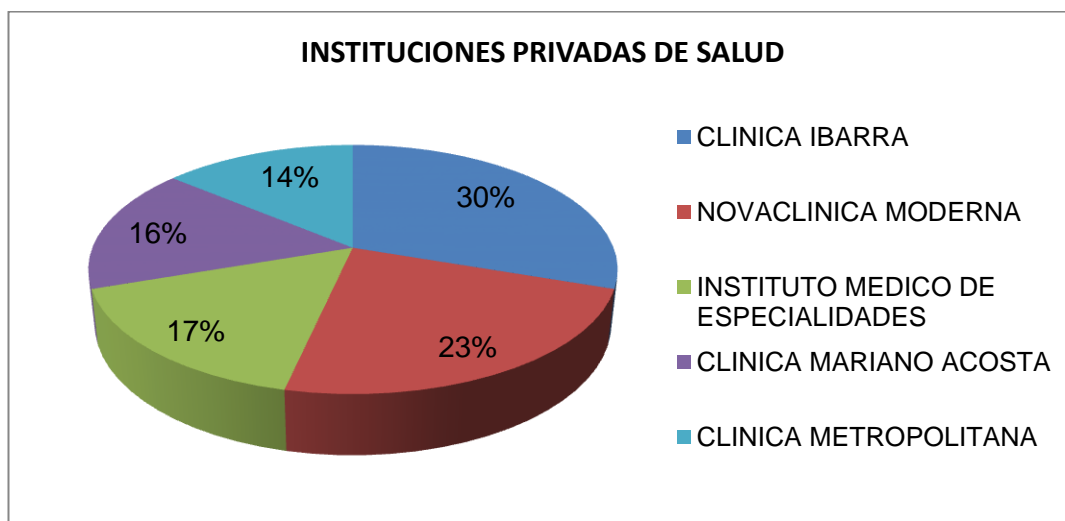
En la investigación y como se demuestra en el cuadro número 2 que el 91% de Enfermeras/os que trabajan en las instituciones privadas de salud de la Ciudad de Ibarra son egresadas de la Universidad Técnica del Norte, 7% son de la Universidad Central del Ecuador y un mínimo porcentaje son egresadas de otras Universidades.

CUADRO N° 3. - INSTITUCIONES PRIVADAS EN LAS QUE TRABAJAN LAS/OS ENFERMERAS.

n= 43

INSTITUCIONES PRIVADAS	Nº	%
CLINICA IBARRA	13	30%
NOVACLINICA MODERNA	10	23%
INSTITUTO MEDICO DE ESPECIALIDADES	7	17%
CLINICA MARIANO ACOSTA	7	16%
CLINICA METROPOLITANA	6	14%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 2



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

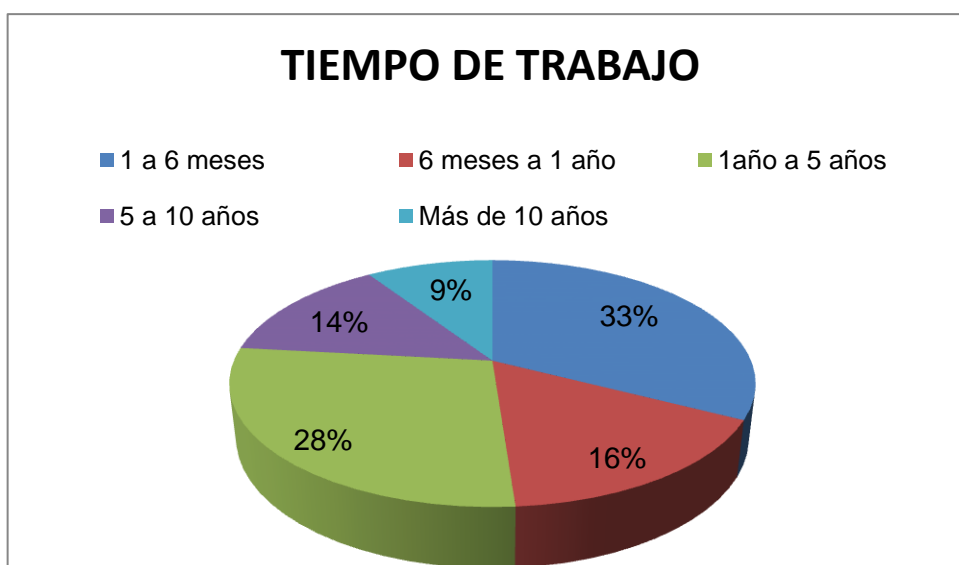
Como se puede apreciar en el gráfico N°2 de instituciones Privada que encuentra el mayor número de Enfermeras 30% es la Clínica Ibarra, La Nova Clínica Moderna concentra un 23%, El IME un 17%, un 16% se encuentra laborando en la Clínica Mariano Acosta y un 14% en la nueva Clínica Metropolitana de reciente creación, esta ultima conserva a los accionistas de la Clínica Médica del Norte.

CUADRO N° 4. - TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

n= 43

TIEMPO DE TRABAJO	Nº	%
1 a 6 meses	14	33%
6 meses a 1 año	7	16%
1año a 5 años	12	28%
5 a 10 años	6	14%
Más de 10 años	4	9%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 3



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

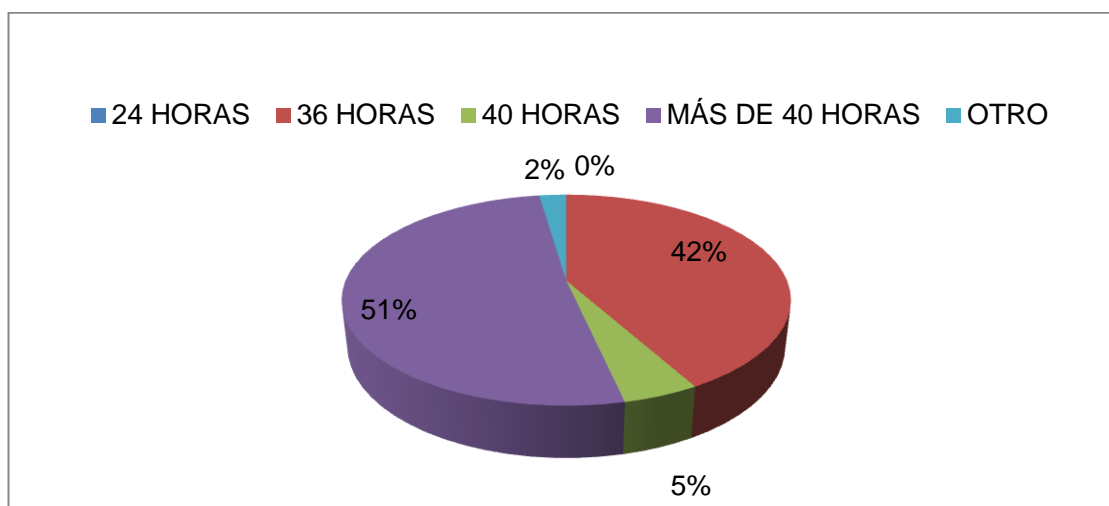
ELABORADO POR: INVESTIGADORES

El tiempo de desempeño profesional concentra un porcentaje 33% de enfermeras que laboran de 1 a 6 meses, un 28% se registra en el rango de 1 a 5 años un 16% manifiesta estar laborando de 6 mese a 1 año y el resto lo hace más de diez años, lo que demuestra que el sector privado no brinda estabilidad laboral.

CUADRO N° 5. - CUANTAS HORAS SEMANALES LABORAN LAS/OS ENFERMERAS/OS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

n= 43

HORAS SEMANALES	Nº	%
24 HORAS	0	0%
36 HORAS	18	42%
40 HORAS	2	5%
MÁS DE 40 HORAS	22	51%
OTRO	1	2%
TOTAL	43	100%



ELABORADO POR: INVESTIGADORES

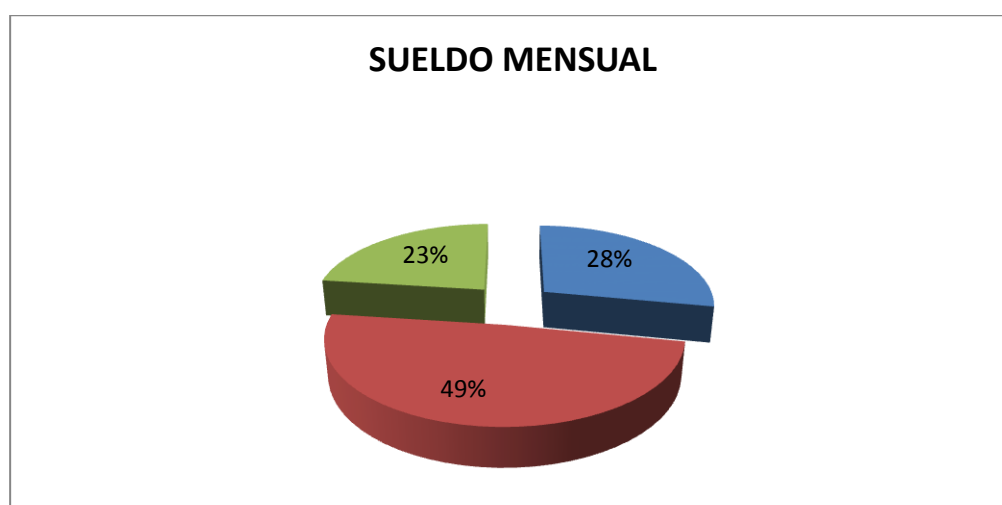
Como se puede apreciar la ley de 6 horas semanales para las Enfermeras no se cumple en el sector privado, vemos que el 51% reporta laborar más de 40 horas semanales, un 42% 36 horas semanales, 5% 40 horas semanales y un mínimo porcentaje dice menos de 24 horas semanales por cuanto constituye el personal de llamada.

CUADRO N° 6. - CUANTO GANAN MENSUALMENTE LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

n= 43

SUELDO MENSUAL	Nº	%
DE 150 a 200 dólares	12	28%
De 200 hasta 300 dólares	21	49%
Más de 300 dólares	10	23%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 5



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

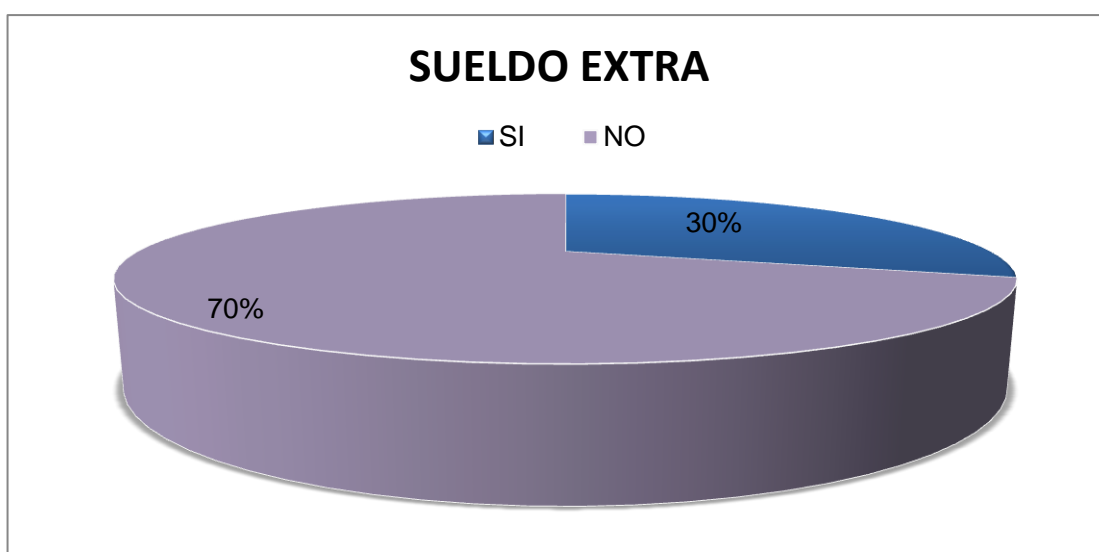
En lo referente a la remuneración que perciben las enfermeras en el sector privado podemos apreciar que ninguna de estas instituciones cumple con lo estipulado con la ley de remuneraciones imputables tanto a sector público como al privado, un 49% manifestó recibir de 200 a 300 dólares, un 28% gana entre 150 y 200 dólares, un 23% dice ganar más de 300 dólares, cabe anotar que en esta cantidad debería estar contemplado el pago de décimos, cargas familiares, afiliación, horas suplementarias, horas nocturnas, costo de la vida, etc., conforme dicta la ley.

CUADRO N° 7. - EN LA INSTITUCION QUE LABORAN LAS/OS ENFERMERAS/OS RECIBEN PAGO POR HORAS NOCTURNAS, FINES DE SEMANA Y DIAS FERIADOS.

n= 43

SUELDO EXTRA	Nº	%
SI	13	30%
NO	30	70%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 6



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

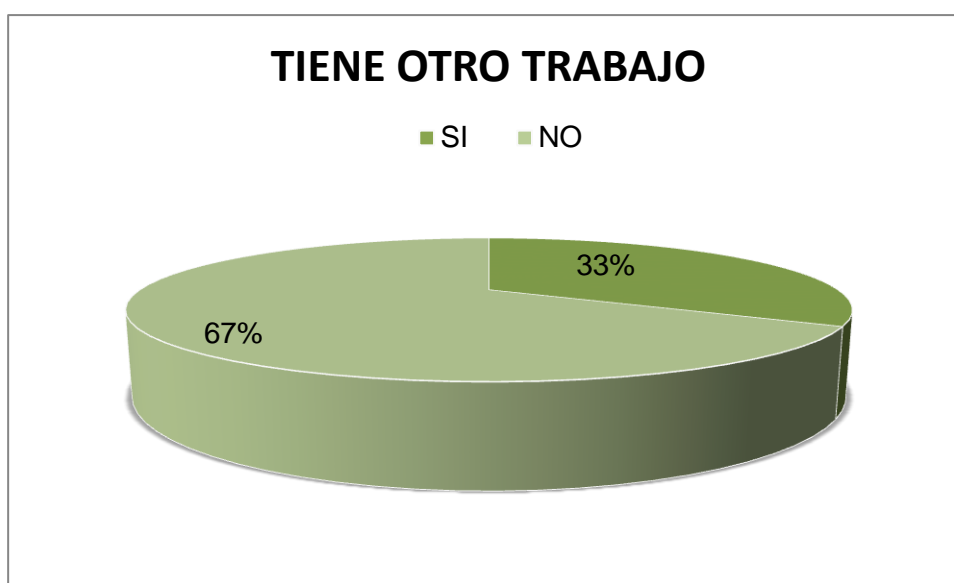
En el presente gráfico se puede apreciar claramente que el sector privado no cancela el sueldo de horas extras que corresponde al trabajo de enfermería que dicta ley, un 70% dice que no recibe y un 30% tiene confusión al respecto y dice que a lo mejor esto está contenido en el sueldo.

CUADRO N° 8. - TIENEN LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD OTRO TRABAJO APARTE DE ESTE.

n= 43

TIENE USTED OTRO TRABAJO	Nº	%
SI	14	33%
NO	29	67%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 7



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

En el gráfico apreciamos que un 33% responde que labora en otra parte, y un 67% responde que no lo hace.

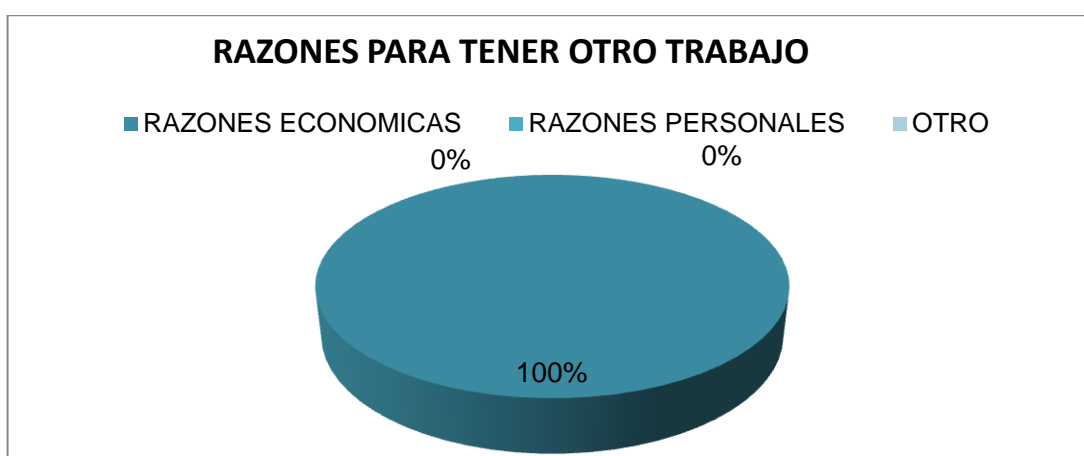
Lo que nos invita a reflexionar sobre la explotación de la que son objeto los profesionales.

CUADRO N° 9. - QUE RAZONES LES MOTIVAN A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD A CONSEGUIR OTRO TRABAJO.

n= 43

RAZONES PARA TENER OTRO TRABAJO	Nº	%
RAZONES ECONOMICAS	14	33%
RAZONES PERSONALES	0	0%
OTRO	0	0%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 8



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

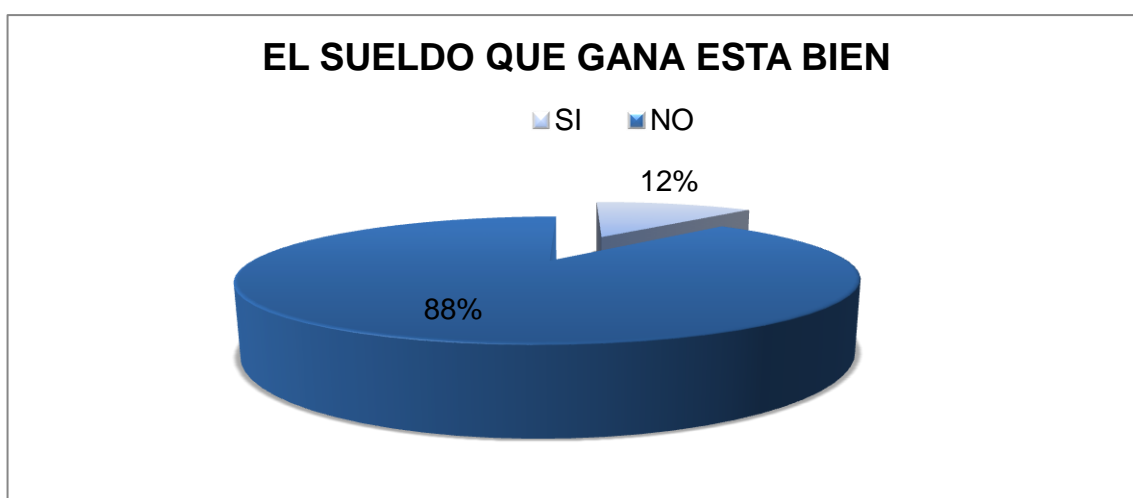
En lo referente al cuadro anterior en el grafico N° 8 se puede ver que el factor económico es el que motiva a las enfermeras que trabajan en estas casas de salud, probablemente por el bajo salario que perciben.

CUADRO N° 10. - EL SUELDO QUE GANAN ESTA DE ACUERDO AL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

n= 43

EL SUELDO QUE GANA ESTA BIEN	Nº	%
SI	5	12%
NO	38	88%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 9



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

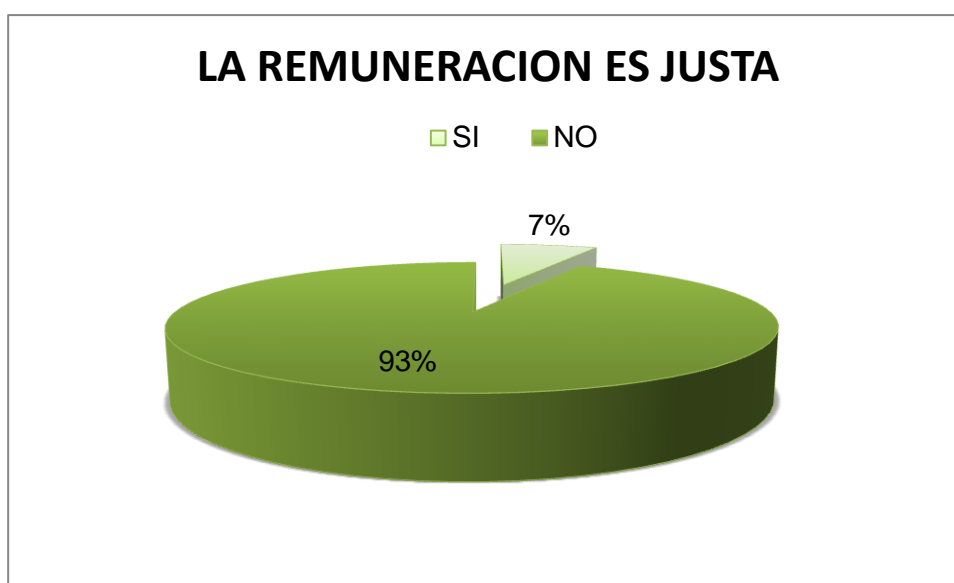
Como se puede apreciar en el gráfico 9 el 88% de las enfermeras encuestadas no está de acuerdo con el sueldo que ganan en relación al trabajo que realizan y un 12% responde que si están de acuerdo.

CUADRO N° 11. - LA REMUNERACION QUE RECIBEN LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD ES JUSTA.

n= 43

LA REMUNERACION ES JUSTA	Nº	%
SI	3	7%
NO	40	93%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 10



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

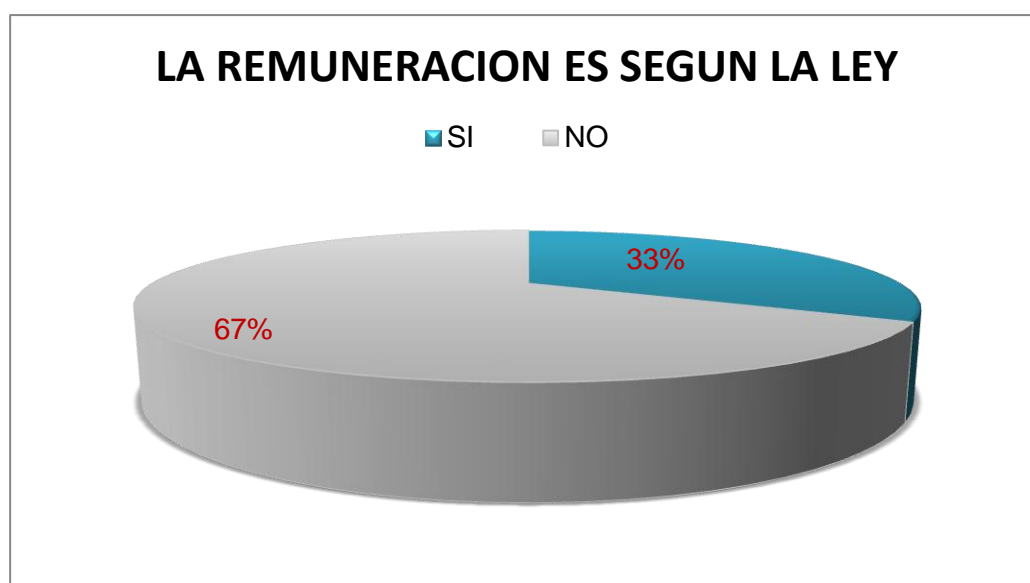
En el gráfico se demuestra que los profesionales de enfermería que laboran en el sector privado, un 93% no considera justa la remuneración que reciben y un 7% manifiesta que si, lo que afirma una vez más que son explotadas y mal remuneradas.

CUADRO N° 12. - LA REMUNERACION QUE GANAN LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD ESTA DE ACUERDO A LO QUE DICTA LA LEY.

n= 43

LA REMUNERACION ESTA A LO QUE DICTA LA LEY	N°	%
SI	14	33%
NO	29	67%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 11



FUENTE: ENCUESTA REALIZADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

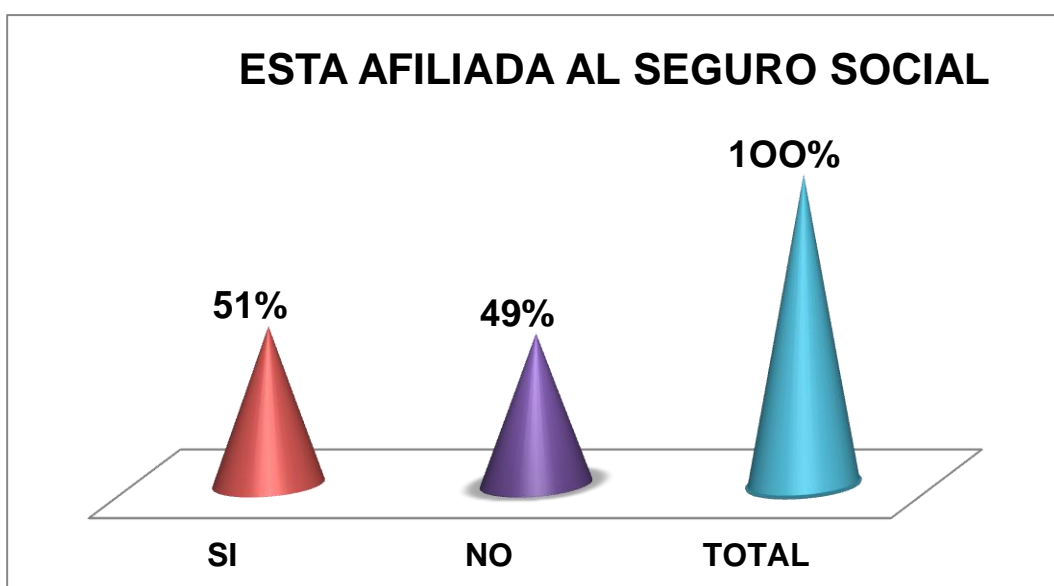
En el sector privado las Enfermeras no son beneficiarias de los salarios que dictan la ley en un 67% esto se debe probablemente a que en estos sectores tienen otras políticas internas que predomina a la hora de remunerar, lo cual no estaría de acuerdo a lo legal y el 33% dice que sí.

CUADRO N° 13. - ESTAN AFILIADAS AL SEGURO SOCIAL LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

n= 43

ESTA AFILIADO AL SEGURO	N°	%
SI	22	51%
NO	21	49%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 12



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

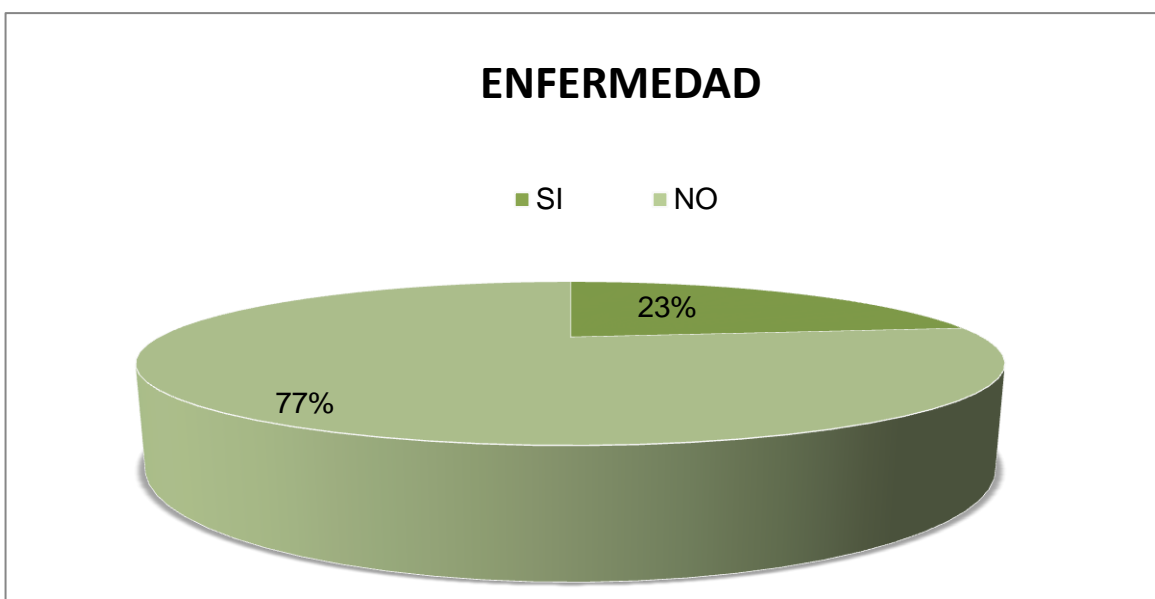
Observando el gráfico podemos analizar que un 51% de las enfermeras/os que trabajan en las instituciones privadas de salud si son afiliadas al seguro social, en tanto el 49% no lo son.

CUADRO N° 14.-LA INSTITUCION DONDE TRABAJA POSEE UN SEGURO QUE LE BENEFICIE EN CASO DE ENFERMEDAD.

N= 43

DONDE TRABAJA USTED POSEE UN SEGURO QUE LE BENEFICIE EN CASO DE:		
ENFERMEDAD	N°	%
SI	10	23%
NO	33	77%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 13



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

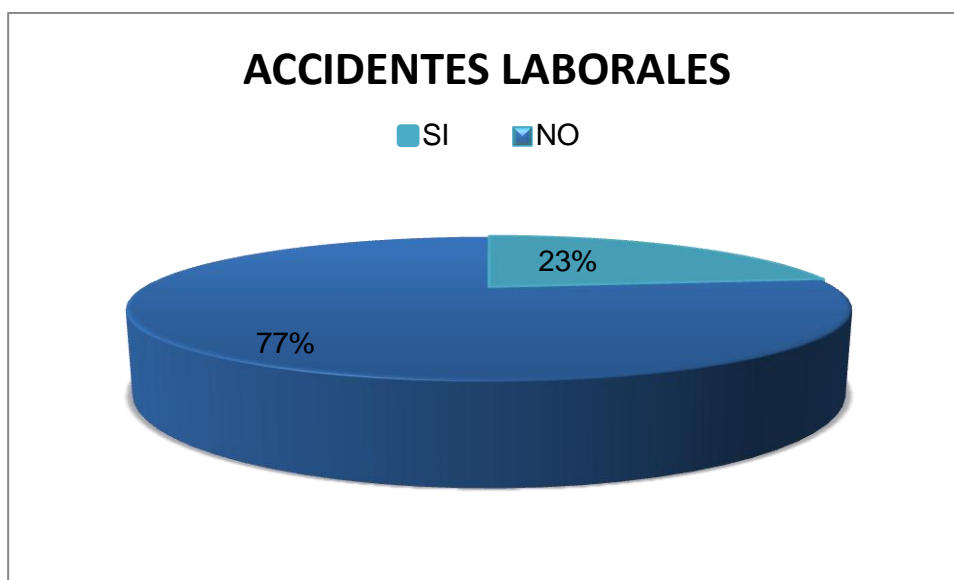
En lo referente a si la enfermera cuenta con un seguro de salud en el sitio de trabajo, un 77% responde que no, y 23% que si tiene, probablemente son las profesionales que tienen tarjetas de descuento para atención en su propia institución en caso de exámenes, hospitalización, consulta médica, etc., como es el caso del IME en donde el personal acude a la tarjeta MEDICAR que beneficia a quien la posee en descuentos, y otras ventajas.

CUADRO N° 14.1.- LA INSTITUCION DONDE TRABAJA POSEE UN SEGURO QUE LE BENEFICIE EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES

n= 43

DONDE TRABAJA USTED POSEE UN SEGURO QUE LE BENEFICIE EN CASO DE:		
ACCIDENTES LABORALES	Nº	%
SI	10	23%
NO	33	77%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 13.1



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

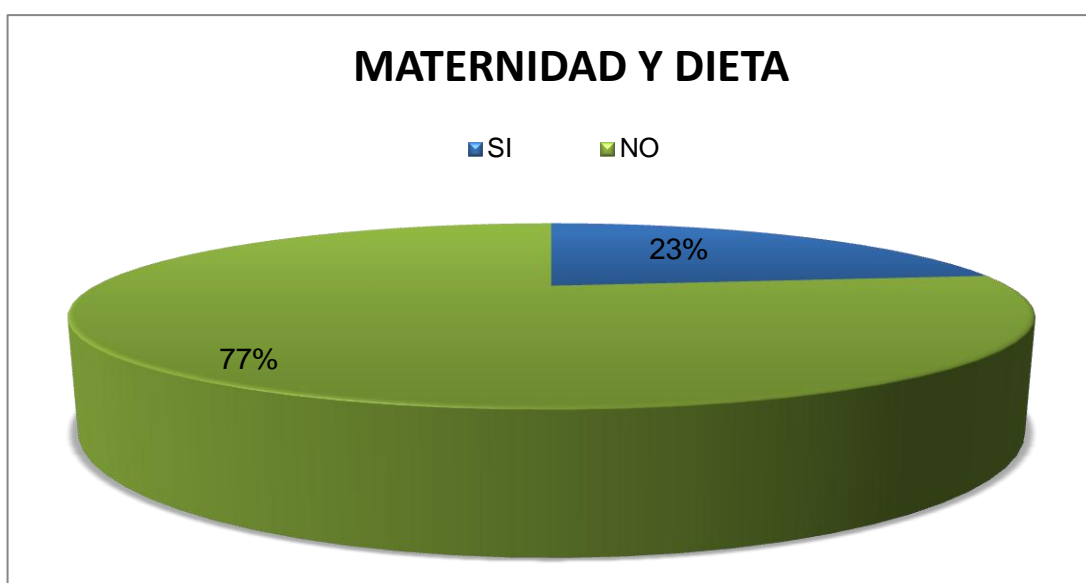
Analizando el gráfico se puede concluir que las/os profesionales que trabajan en las instituciones privadas de salud un 77% no cuenta con un seguro para accidentes laborales en caso de que se produzcan, y un 23% de personas si presenta lo que demuestra que en sus instituciones si se han preocupado por el bienestar de los profesionales.

CUADRO Nº 14.2.- LA INSTITUCION DONDE TRABAJA POSEE UN SEGURO QUE LE BENEFICIE EN CASO DE MATERNIDAD Y DIETA.

n= 43

DONDE TRABAJA USTED POSEE UN SEGURO QUE LE BENEFICIE EN CASO DE:		
MATERNIDAD Y DIETA	Nº	%
SI	10	23%
NO	33	77%
TOTAL	43	100%

Gráfico Nº 13.



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

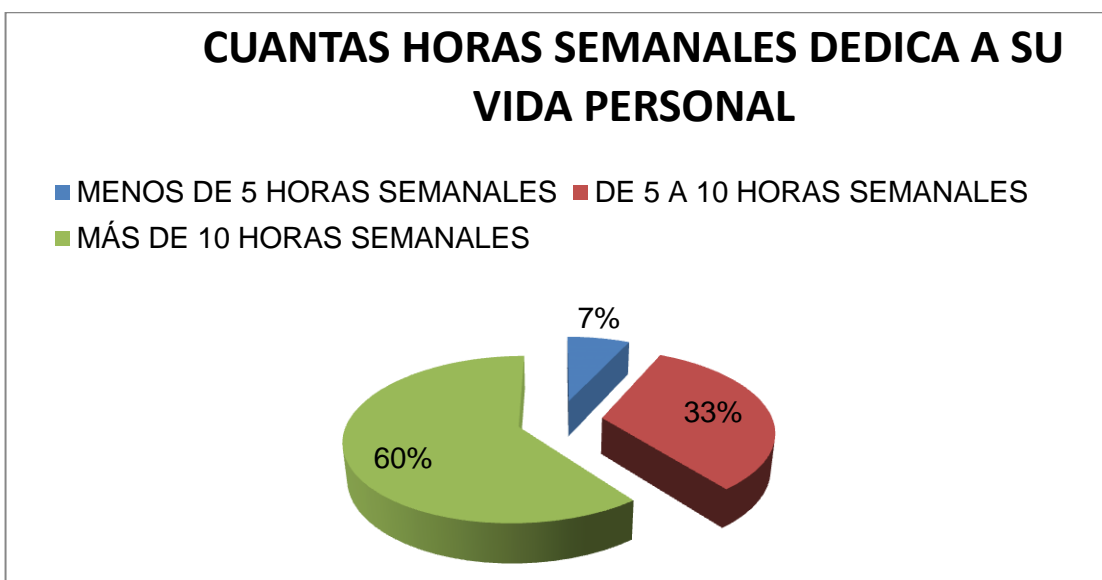
De igual forma, un 77% responde que no cuenta con un seguro que le beneficie en caso de maternidad y “dieta” y un 23% si cuenta con ello ya que en las políticas de algunas instituciones privadas de salud si contempla el beneficio de la maternidad y la dieta,

CUADRO N° 15. – CUANTAS HORAS SEMANALES DEDICAN LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD A SU VIDA PERSONAL.

n= 43

CUANTAS HORAS SEMANALES DEDICA A SU VIDA PERSONAL	Nº	%
MENOS DE 5 HORAS SEMANALES	3	7%
DE 5 A 10 HORAS SEMANALES	14	33%
MÁS DE 10 HORAS SEMANALES	26	60%
TOTAL	43	100%

Gráfico N° 14



FUENTE: ENCUESTA LEVANTADA A LAS/OS ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE SALUD.

ELABORADO POR: INVESTIGADORES

En un porcentaje elevado, las Enfermeras dedican más de 10 horas semanales a su vida personal y familiar mientras que en un porcentaje medio dedican entre 5 a 10 horas y en un porcentaje inferior destinan menos de 5 horas semanales a sus labores personales esto se debe a que trabajan en otro lugar aparte de este.

CAPITULO V

5. MARCO ADMINISTRATIVO

RECURSOS HUMANOS:

- ❖ Investigadores

- ❖ Director de Tesis

- ❖ Todo el personal de enfermería que laboran en las instituciones privadas de salud de la ciudad de Ibarra.

RECURSOS MATERIALES:

Son todos los implementos que utilizaremos para recabar la información y para la realización de la investigación los cuales serán:

1. Lápiz
2. Papel bond
3. Computador
4. Impresora
5. Materiales de oficina
6. Textos referentes al tema
7. Cámara fotográfica
8. Filmadora

6. PRESUPUESTO

1.- MATERIALES DE ESCRITORIO:

PAPEL BOND	60.00
CDS REGRABABLES	3.75
TINTA IMPRESORA	70.00
COPIAS	10.00
DE ESCRITORIO	30.00
EMPASTADOS	70.00
Sub Total	243.75

2.-TRANSPORTE:

PASAJES	83.76
REFRIGERIOS	100
Sub Total	456.51

3.- OTROS:

SOFTWARE	400
INTERNET	180
Sub Total	580.00

TOTAL:

1'280.26

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. De la investigación se puede decir que el personal de enfermeras desconoce aspectos legales relacionados con el ejercicio profesional.
2. Las instituciones de salud privadas privilegian su libre ejercicio laboral, primando en ellos su reglamento interno y político laboral, soslayando y desconociendo lo que estipulan el Código de Trabajo, la ley Servicio Civil y Carrera Administrativa. La ley de las 6 horas para trabajar de las/os Enfermeras/os que protegen a los profesionales de la salud.
3. El desempeño laboral de las enfermeras en las instituciones privadas de salud está afectado por problemas como la explotación de los profesionales, incumplimiento de reglas y leyes de régimen laboral, horarios inadecuados, no protección de los trabajadores, inestabilidad, perjuicio económico, malas condiciones de trabajo etc.
4. Es admirable como en un mismo país y provincia el sector privado y el sector público funcionan de forma totalmente distinta cuando la normativa legal unifica su funcionamiento y lo regula.
5. El trabajo de las enfermeras profesionales permite la permanencia de las instituciones privadas de salud, la rentabilidad del ejercicio médico y genera utilidad que son imputables a los socios

accionistas, mas no al personal, infringiéndose de esta manera una vez más la ley.

RECOMENDACIONES

1. Todo profesional de salud previo a su ejercicio profesional debe conocer los aspectos legales imputables a su desempeño en los ámbitos público y privado.
2. A la hora de firmar un contrato de trabajo el personal de enfermería y enfermeras profesionales debería contar de un abogado que verifique la legalidad del proceso de contratación, horarios, remuneración, beneficios, protección de los trabajadores y más aspectos que dicta la ley.
3. Se recomienda a la Escuela de Enfermería incorporar en la formación de las profesionales, temas relacionados con deontología, ética médica y legislación laboral.
4. Se recomienda a las organizaciones colegiadas supervisar las condiciones laborales de sus afiliados en el ámbito privado, en lo referente a remuneraciones, horarios, cumplimiento de normativas legales, y estabilidad, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Cárdenas Maldonado S. Análisis de la percepción del ambiente laboral de enfermería.
- 2) De la Torre-Gamboa, García-Govea M. El análisis como fundamento del diseño curricular en educación superior. Rev Deslinde de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL. 2004 (2): 107,410.
- 3) Dr. GRANJA Nicolás: Fundamentos de Derecho Administrativo, quinta Edición, Quito Agosto del 2005.
- 4) Enfermería Clínica 2005 (7): 181-187.
- 5) Kane MT. The assessment of professional competence. Evaluation & the health professions 2002;(15): 163-182.
- 6) MT Romá Ferri, MT Ruiz Arroyo. Funciones de Enfermería: evolución de un concepto. Enfermería
- 7) Nájera NR, Mandujano VM, Sánchez PMC. Retos que se planean para la enfermería en México.

- 8) Microsoft Encarta 2008

- 9) ORTIZ, Larrea Fernando: Legislación Laboral, Ed. Oveja Negra.
Octava Edición, Quito Agosto del 2005. Pag.230

- 10) Proyecto Plan de estudios de Escuela de Enfermería en el IMSS.
Delegación Nuevo León Región Clínica. 2003 (2) 4: 135-141.

- 11) Pulpón-Segura AM, Sola-Pola M, Gispert-Magarolas R, Martínez-Carretero JM. Evaluación de la competencia clínica en enfermería mediante pacientes simulados-estandarizados. Enfermería Clínica 2004:157-162.

- 12) www.navegalia

ANEXOS

4. Tiempo de ejercicio profesional en esta institución:

De 1 a 6 meses

De 6 meses a 1 año

De 1 a 5 años

De 5 a 10 años

Más de 10 años

5. ¿Conforme a la ley el personal de Enfermería debe trabajar 30 horas semanales, cuantas horas trabaja usted?

24 horas

36 horas

40 horas

Más de 40 horas

Otro: _____

6. ¿Cuánto gana mensualmente en esta institución?

De 150 a 200 dólares

Más de 200 hasta 300 dólares

Más de 300 dólares

7. ¿En la institución en la que labora recibe el pago por horas nocturnas, fines de semana y días especiales?

Sí

No

8. ¿Tiene usted otro trabajo aparte de éste?, especifique.

Sí, _____ Porqué? _____

No, _____ Porqué? _____

9. Qué razones le motivan tener otro trabajo?

Razones económicas

Razones personales

Otro: _____

10. ¿El sueldo que gana está de acuerdo al trabajo que usted desempeña?

Sí

No

11. ¿La remuneración que recibe le parece justa?

Sí

No

Porqué? _____

12. ¿La remuneración que gana está de acuerdo a lo que dicta la ley?

Sí

No

Porqué? _____

13. ¿Está afiliado/a al Seguro Social?

Sí

No

14. La institución en la que trabaja posee un seguro que le beneficie a usted en casos de:

Enfermedad Si No

Accidentes laborales Si No

Maternidad y dieta Si No

Otros: _____

15. ¿Cuántas horas semanales le dedica a su vida personal y/o familiar?

Menos de 5 horas semanales

De 5 a 10 horas semanales

Más de 10 horas semanales

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y COMPRENSIÓN



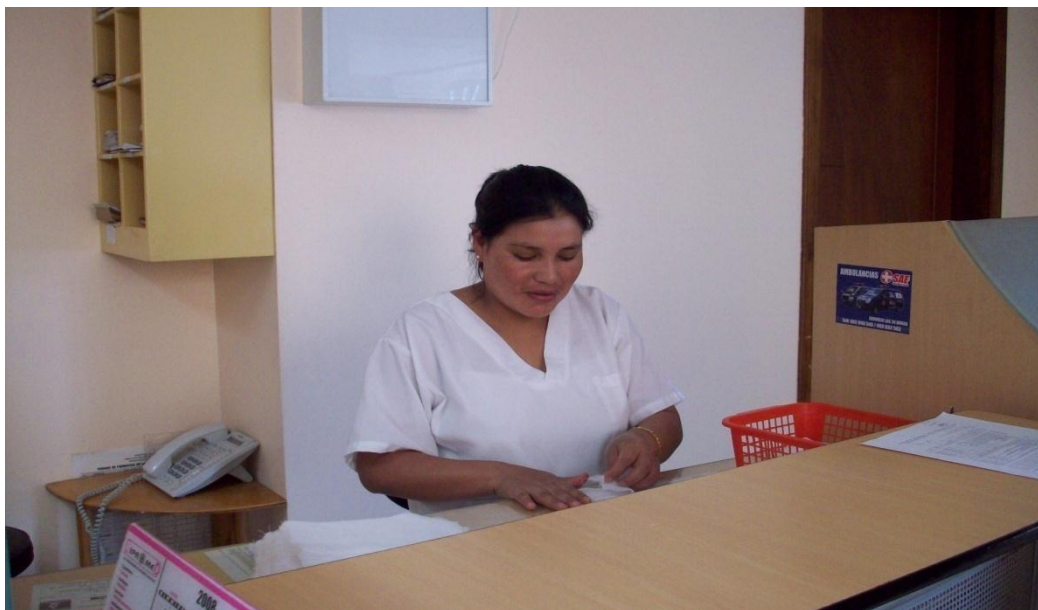
HOSPITAL CLINICA METROPOLITANA



JEFA DE ENFERMERAS DE LA CLINICA METROPOLITANA



CLINICA MARIANO ACOSTA



ENFERMERA DE TURNO DE LA CLINICA MARIANO ACOSTA



INSTITUTO MEDICO DE ESPECIALIDADES



ENFERMERA DE QUIROFANO



CLINICA IBARRA



PERSONAL Y PACIENTES DE LA CLINICA IBARRA



NOVA CLINICA MODERNA



SEÑORA AUXILIAR DE TURNO