



Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí

**Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Abogado de los
Juzgados y tribunales de la República del Ecuador**

Tema:

“Régimen Jurídico: Relaciones Laborales en el ámbito de construcción. Manta,
Ecuador 2021- 2022”

AUTOR:

RIVADENEIRA LUCAS SANTIAGO JAIR

TUTOR:


DRA. PILOSO MOREIRA VERÓNICA ALEXANDRA

Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Derecho

Manta-Manabí-Ecuador-2024

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora **Abg. Verónica Alexandra Piloso Moreira. Mg** de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Rivadeneira Lucas Santiago Jair**, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, período académico 2023-2024(2), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "**Régimen Jurídico: Relaciones Laborales en el Ámbito de Construcción. Manta, Ecuador 2021-2022**".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, viernes 14 de junio del 2024-

Lo certifico,



Abg. Verónica Alexandra Piloso Moreira. Mg
Docente Tutora
Área: Derecho Laboral

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

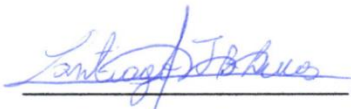
Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado “**RÉGIMEN JURÍDICO: RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE CONSTRUCCIÓN. MANTA, ECUADOR 2021- 2022**”, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.

A handwritten signature in blue ink, reading "Santiago Jair Rivadeneira Lucas", is written over a horizontal line.

Nombre: Santiago Jair Rivadeneira Lucas

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi madre que a pesar de los malos momentos siempre está para mí, la persona que me ama incondicionalmente. Espero algún día llegar a tener un poco del valor, coraje y lucha que mi madre tuvo, siendo no solo guía sino que inspiración, y un apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A mi hermana mayor que es una persona llena de sabiduría, y siendo una luz de persona que cree en mí sin importar que pase.

A mi padre y mi hermana menor por ser una parte fundamental en mi vida, y darme apoyo siempre.

A Teo por visitarme cada que estaba muy estresado y ser de apoyo emocional.

AGRADECIMIENTOS.

Primero a mi madre por ser la persona que estuvo que gracias a su apoyo y amor incondicional, puede seguir adelante en todas las etapas de mi vida, por su constante lucha y sus constantes consejos que formaron mi carácter.

A mi hermana Karen, por apoyarme y ser una guía espiritual, apoyándome en momentos donde no sabía que necesitaba ayuda. Gracias por siempre tener palabras de aliento para mí.

A mi familia en general por estar en los momentos indicados con las palabras que necesitaba escuchar.

A mi amigo Nicolas, por estar siempre para escuchar mis problemas y ofrecerme su compañía que a pesar de la distancia es uno de mis amigos más cercanos, tu paciencia y apoyo fueron indispensables. Y a todas las lindas personas que hicieron parte de mi vida.

Y por último a Teo que si bien no estuvo para este momento y este en un lugar mejor te estaré siempre agradecido por ser un apoyo emocional incondicional y alguien que me brindo tanto amor.

RESUMEN

Dentro del Ecuador las relaciones laborales siguen ciertas normativas, en lo que nos compete el enfoque es sobre el sector de la construcción dentro de Manta, dentro de los periodos 2021-2022, buscando que no se vean vulnerados los derechos de los trabajadores y tener relaciones laborales justas y equitativas

El objetivo de esta investigación es conocer si el marco legal contempla las normas y principios adecuados para garantizar la integridad del trabajador con condiciones que asegure su seguridad, abarcando temas como la prevención de la explotación laboral así como abusos hacia estos, ya que un correcto ambiente laboral es sinónimo de productividad y eficiencia.

Considerando que el sector de la construcción está en constante auge, significa un aumento en el desarrollo tanto social como económico, debido a que la industria es responsable de generación de empleo, de la mano de una evolución de la infraestructura de la ciudad lo que se traduce en una mejora de las condiciones de vida de la población mantense.

Palabras clave: Construcción, desarrollo, normativa, seguridad.

ABSTRACT

Within Ecuador, labor relations follow certain regulations, our focus is on the construction sector within Manta, within the periods 2021-2022, seeking to ensure that the rights of workers and having relations are not violated. fair and equitable labor

The objective of this research is to know if the legal framework contemplates the appropriate norms and principles to guarantee the integrity of the worker with conditions that ensure their safety, covering topics such as the prevention of labor exploitation as well as abuses towards them, since a correct work environment It is synonymous with productivity and efficiency.

Considering that the construction sector is constantly booming, it means an increase in both social and economic development, because the industry is responsible for generating employment, hand in hand with an evolution of the city's infrastructure, which is translates into an improvement in the living conditions of the population.

Keywords: Construction, development, regulations, security.

CONTENIDO

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	I
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
CAPITULO I	1
1.1 Planteamiento, formulación y sistematización	1
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.2.1 Objetivo General:	2
1.2.2 Objetivos Específicos:	2
CAPITULO II	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1 Reseña dentro sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta	4
2.2- Normativa aplicable desde la Constitución sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta	5
2.3.- Normativa aplicable desde el Código de trabajo sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta	6
Trato Digno y Consideración hacia los Trabajadores	11

Inscripción y Notificación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	
Social.....	12
2.4.- Normativa aplicable desde Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Contratación Pública sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta	
Manta.....	13
2.5. Normativa aplicable desde los acuerdos ministeriales publicados por el Ministerio de relaciones laborales según régimen laboral del sector de la construcción en Manta.	
.....	18
2.6 Reglamentación De Cámara De La Industria De La Construcción.	
.....	19
2.7 Sector de la construcción sin regulación.	
.....	21
2.8. Salarios contemplados por los trabajadores en los años 2021-2022.	
.....	22
2.9. Derecho comparado: Regulación de Relaciones Laborales en la Construcción en otros países.	
.....	23
CHILE	24
COLOMBIA	27
ESPAÑA	28
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA	30
3.1. Hipótesis general	30
3.2 Diseño metodológico	30
3.2.2 Tipo de investigación	31
CAPÍTULO IV	33

RESULTADOS, HALLAZGOS Y DISCUSIONES	33
4.1. Análisis de caso Nro. 13354-2021-00023	33
4.1.1 Hechos	33
4.1.2 Análisis	34
4.2 Encuesta	36
4.2.1. Presentación de información.	36
4.2.2. Interpretación y análisis de resultado de encuesta	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	50

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1 Planteamiento, formulación y sistematización

El sector de la construcción al ser uno de los pilares fundamentales de la economía y progreso urbano de Manta, el "Régimen Jurídico: Relaciones Laborales en el ámbito de construcción" no es simplemente un compendio de normativas, es una manera de protección hacia los trabajadores del sector de la construcción y las bases para una justicia laboral, este estudio se adentra al estudio de las leyes y prácticas se entrelazan con la realidad cotidiana de los constructores de Manta

El sector de la construcción dentro de Manta es uno de los más importantes de la economía ecuatoriana. En Manta, la construcción es una actividad clave, ya que representa el 2% del PIB nacional (García, 2023). Es importante analizar la normativa para descubrir si existen problemas de implementación o fallas con el cumplimiento de las normativas laborales.

Para ello se realizará un análisis a la norma aplicable a el sector de construcción en donde se busca recopilar, organizar y analizar información relacionada con el régimen jurídico y las relaciones laborales en el sector de la construcción. Se busca comprender cómo se aplican las leyes laborales y cómo influyen en las condiciones laborales de los trabajadores en este campo.

Este trabajo abarca varios objetivos aparte del análisis de la normativa, como fueron las encuestas realizadas a trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, así como un leve análisis a las normas de España, Colombia y Chile.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General:

- Analizar el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales en el ámbito de la construcción en Manta.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Identificar las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales en el ámbito de la construcción en Manta.

- Analizar los textos de las leyes, reglamentos y otros documentos legales.

- Comparar el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales en el ámbito de la construcción en Manta con el marco jurídico aplicable en otros países.

- Analizar la aplicación de las normas jurídicas en la práctica, realizando entrevistas a trabajadores, empleadores y representantes de las autoridades laborales.

El presente estudio sobre el "Régimen Jurídico: Relaciones Laborales en el ámbito de construcción en Manta, Ecuador" surge la necesidad de tener una visión de la aplicación de la norma en ámbitos como contratación y todo lo relacionado a los trabajadores de la construcción ya que son un sector relevante en la ciudad de Manta.

Esta investigación busca entender el marco jurídico para tener una noción si el marco jurídico es el pertinente, con el objetivo de promover un ambiente laboral más justo, seguro y en consonancia con las demandas de desarrollo de la ciudad y la región.

Su importancia radica en la noción de las normativas con la que se rige las relaciones laborales es de suma importancia por diversos motivos.

En primer lugar estas regulaciones tienen como objetivo salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores relacionados al ámbito de construcción, esto con el objetivo de la búsqueda de un trato justo y equitativo para la labor que realizan. Esto engloba una serie de factores que son indispensables para el trabajador como que se respete su salario, además de brindarle las condiciones necesarias que no se vea vulnerada su salud ni seguridad, otros puntos importantes son la no discriminación además de no sufrir abusos por parte de sus empleadores.

Podemos resumir su importancia en la comprensión de las normativas que rigen las relaciones laborales dentro de la construcción, ya que aseguramos el respeto y la protección del derecho de los trabajadores, brindando así condiciones justas y transparentes según la ley vigente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1 Reseña dentro sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta.

Dentro del Ecuador contemplamos varios reglamentos, los cuales son ejes fundamentales para el estudio y aplicación de la norma, en materia laboral específicamente no concentraremos en el ámbito de la construcción del Cantón Manta en donde este sector juega un rol fundamental ya que contempla tanto el desarrollo social como el económico, uno de los principales factores que llevan a Manta a ser una ciudad que experimenta un crecimiento en la expansión urbana.

Según (Primicias, 2024) citando al Portal Inmobiliario Properati, Manta es de las opciones más atractivas al momento de buscar vivienda sin contar a las ciudades más importantes del Ecuador, esto también se ve justificado con el Instituto Nacional de estadísticas y Censos (INEC) ya que la reporta como una de las ciudades que solicita más permisos de construcción, con un 33%, la cual se traduce en actividad en el ámbito de la construcción además al ser una ciudad costera cuenta con un alto índice de turismo.

Esta realidad que vive Manta la hace foco de atención de trabajadores tanto internos como personas de otras ciudades, que ven a Manta como un lugar con alto potencial de trabajo.

Estas actividades deben ser reguladas, y el estado ecuatoriano es consciente de ello por lo que ha promulgado varios reglamentos, leyes y también disposiciones con el fin de salvaguardar y tener una correcta regulación en el sector de construcción en Manta.

Por ello no está de más decir que el margo legal y las regulaciones con las que se rige el sector de la construcción en Manta cuenta con una gran variedad de normas, así mismo en

cuento disposiciones, debido a este concepto es importante el conocimiento tanto de la parte empleadora como por parte de los obreros debido al gran potencial que significa esta industria.

2.2- Normativa aplicable desde la Constitución sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta

(Constitución de la República Del Ecuador, 2021) La Constitución de la República del Ecuador detalla principios sobre el régimen laboral, en los cuales consta el artículo 326 el cual reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, así también garantiza el respeto a la dignidad reconociendo el derecho de los trabajadores, este artículo enmarca la importancia del trabajador y su crecimiento integral como parte de su protección e integridad.

Por otra parte, el artículo 327 establece el derecho a condiciones laborales justas y equitativas, esto involucra el derecho a un salario digno y suficiente que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Es importante destacar que la protección de los derechos del trabajador se encuentra muy bien acentuado en la normativa, de tal manera se garantiza el principio fundamental para vivir correspondiente a la cobertura de las necesidades básicas, esto permite un desenvolvimiento laboral más eficiente y un desarrollo profesional y personal de mayor magnitud.

Dentro de lo que establece la constitución del Ecuador se reconoce en el artículo 328 el derecho a la seguridad social, esto incluye la protección por enfermedad, accidentes, desempleo, maternidad, invalidez, vejez, viudez, orfandad y otras contingencia, esta normativa establece la debida protección al trabajador, dando cobertura en situaciones específicas que incapacitan o inhabilitan su desenvolvimiento, de esta manera se respalda la vida misma de cada sujeto, su salud integral y motivación para un mejor desempeño.

El artículo tiene la finalidad de establecer la importancia de garantizar que el cumplimiento de las funciones de los trabajadores en donde deben llevar sus funciones de manera que no atenten contra su integridad salud ni seguridad.

En el artículo 331 se reconoce que ningún trabajador puede ser despedido arbitrariamente, esto garantiza la estabilidad en el trabajo, solo tiene excepción por estatutos legales pertinentes, de tal manera se conserva la tranquilidad del trabajador, el cual bajo las normas estipuladas reconoce sus derechos.

Así mismo el artículo 332 plantea la importancia de tomar en cuenta el derecho laborar en tiempos justos con descanso remunerado, siendo este reglamento de gran importancia ya que apuntan al cuidado de la salud mental y física de los trabajadores.

Los artículos mencionados establecen a la importancia del cuidado al trabajador, esto incluye los derechos fundamentales y las necesidades básicas, lo cual funciona como base de motivación, eficacia y productividad.

Toda la normativa constitucional aplica al sector público y privado, en las relaciones laborales que se efectúan en el sector público como el sector privado.

2.3.- Normativa aplicable desde el Código de trabajo sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta.

El Código de Trabajo ecuatoriano tiene la finalidad de proteger y velar por los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones de trabajo seguras y justas, y promover relaciones laborales equitativas. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas normativas es crucial para asegurar que los trabajadores de la construcción en Manta reciban un trato adecuado y se respeten sus derechos laborales.

El Código de Trabajo del Ecuador contiene varias disposiciones relevantes para los trabajadores del sector de la construcción. Estas normativas abordan aspectos cruciales como los contratos de trabajo, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud ocupacional, y la remuneración y beneficios. Para comprender plenamente las protecciones y obligaciones establecidas para los trabajadores es fundamental identificar y analizar estos artículos.

De acuerdo con el Artículo 35 en su capítulo II nos habla de la capacidad de contratar, a todas las personas que la ley considera capaces de asumir obligaciones civiles están habilitadas para celebrar contratos laborales. En particular, los adolescentes que han cumplido quince años pueden firmar contratos de trabajo por sí mismos y recibir directamente su salario, sin requerir ninguna autorización previa. (Código del Trabajo, 2024).

El artículo 11 clasifica los contratos de trabajo en varias categorías. Estos pueden ser expresos, cuando las condiciones son acordadas explícitamente de forma escrita o verbal, o tácitos, cuando no hay un acuerdo explícito pero existe una relación laboral continua. Además, los contratos pueden ser remunerados de diferentes formas, incluyendo sueldos fijos, pagos por día trabajado, participación en beneficios, o una combinación de estas modalidades. (Código del Trabajo, 2024)

Según (Morales Álvarez & Carrasco Vega, 2021) podemos definir a los contratos como actos jurídicos en donde se plasman acuerdos entre las partes generando así obligaciones que se tiene hacia los trabajadores en donde la finalidad es la implementación de acuerdos sobre cosas que se deben hacer así mismo como prohibiciones, estos pueden establecerse por voluntad de partes contratantes. Otra característica es que pueden ser multilaterales o unilaterales que deban cumplir con los requisitos de la legalidad y formalidad para que sean aceptados ante la ley

En cuanto a la duración, los contratos pueden ser por tiempo indefinido, cubriendo trabajos permanentes, de temporada para trabajos en ciertas épocas del año, eventuales para necesidades temporales, y ocasionales para trabajos esporádicos.

También se clasifica según la naturaleza del trabajo: contratos por obra cierta, donde se paga por una tarea específica sin considerar el tiempo, por obra o servicio dentro del giro del negocio, por tareas específicas, o a destajo donde el pago se basa en el trabajo completado. Es decir que este contrato implica que el trabajador se encarga de realizar una tarea específica por un pago total acordado, sin que importe el tiempo que tome completar la tarea. Así lo establece el (Código del Trabajo, 2024) en su Artículo 16.

(Primicias, 2020) también son dice que según el Ministerio de Trabajo de Ecuador se establecerá una obligación en donde los trabajadores bajo contratos por obra dura seis meses desde la culminación del último proyecto en el que el trabajador participó. Este llamado debe hacerse si el trabajador dejó su información de contacto en el primer contrato. Esta normativa es parte de las reglas para el contrato por obra, detalladas en el artículo 16.1 del Código de Trabajo, es importante destacar que si se finalizó el contrato anterior y el trabajador no cumple con las expectativas del empleador, este no está en la obligación de su recontractación en una futura obra.

Enfocándonos en el sector privado está regido por esta normativa encontramos que las constructoras estas se rigen por contratación por obra cierta que según (Maldonado Cando & Paucar Romero, 2015) el trabajador debe comprometerse en llevar el trabajo con una remuneración que será acorde con el trabajo que este realizara, su enfoque es la finalización de una obra en vez del tiempo que este lleve hacerla, donde el pago es una cantidad anteriormente fijada.

Las obligaciones las encontraremos en el Código de trabajo en su Art 42 nos habla de las obligaciones, a continuación las detallaremos aplicadas al área de la construcción.

Pago pertinente del sueldo de los trabajadores

Este numeral es claro los empleadores tiene la obligación de pagar los salarios establecidos en los contratos, si se establece los beneficios o cualquier monto que se acordó. Para la (International Labour Organization, 2024) los salarios son cruciales para las condiciones adecuadas de trabajo, a su vez suelen ser una gran fuente de conflicto ya que representan pueden ser fuente de discriminación si no son garantiza el minimo digno establecido.

Esto tiene concordancia con el Artículo 94 protege los derechos salariales de los trabajadores al imponer sanciones significativas a los empleadores que no cumplan con sus obligaciones. Adicionalmente, si se detecta que un empleador no está pagando los salarios mínimos legales, el Ministro de Trabajo y Empleo dará al empleador un plazo de hasta cinco días para:

- Desvirtuar la acusación.
- Pagar lo adeudado.
- Suscribir un convenio de pago.

Las disposiciones de triple pago y recargo del 100% están diseñadas para desalentar el incumplimiento salarial y garantizar que los trabajadores reciban las remuneraciones que se les deben. Además, el proceso administrativo claro y los plazos definidos permiten una rectificación rápida y eficiente de los incumplimientos, beneficiando así a los trabajadores y promoviendo prácticas laborales justas y legales. Este pago debe hacerse mediante depósito en la inspectoría del trabajo correspondiente dentro de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Aseguramiento de la seguridad e higiene del trabajo.

Las empresas deberán contar con condiciones dignas para el trabajo así como proporcionar estrictas normas de seguridad ya sea protección personal, como pueden ser arneses, cascos, o el equipo que los proteja de cualquier situación riesgosa.

(Pons, 2013) expone que la falta de estos pueden ser factores intrínsecos en la motivación en el rendimiento laboral de un trabajador, causando actitudes negativas como la insatisfacción tornándose en un ambiente laboral pesado.

Indemnización por accidentes y enfermedades profesionales:

Este punto determina que los empleadores estarán obligados a indemnizar a los trabajadores, si llegase a existir un accidente laboral, en donde se el seguro médico, además de una compensación por cualquier incapacidad temporal o permanente.

El ámbito de la construcción suele ser por naturaleza un lugar con gran probabilidad de accidentes por ello el (IESS, 2019) determino los niveles de incapacidad de los trabajadores, en donde el Seguro Especializado de Riesgos del Trabajo, junto con el CVIRP, es responsable de evaluar estas incapacidades. Clasificadas en cuatro tipos:

Incapacidad Temporal

Siendo la más leve este tipo de incapacidad lo limita a realizar actividades durante un tiempo limitado. El tiempo puede variar de días, semanas o meses, en donde tendrá que ver el tipo de lesión y la capacidad de recuperación del individuo.

Incapacidad Permanente Parcial:

Este tipo de incapacidad se da a un nivel anatómico o perturbaciones que se manifiesten de forma permanente, en donde sus funciones se ven reducidas son embargo esto no lo limita

a no poder hacer sus tareas normales, lo que quiere decir que no incapacita al individuo completamente. Dentro de estas el trabajador tiene derecho a una indemnización, con la finalidad de compensar su pérdida de la capacidad laboral.

- **Incapacidad Permanente Total:**

Este tipo de incapacidad el trabajador que incapacitado para llevar a cabo todas sus actividades dentro del trabajo en donde su capacidad de trabajo se ve casi en su totalidad, este tipo de incapacidad tiene varios factores que la producen, los que pueden ser: consecuencias de lesiones graves, enfermedades que se presenten de forma crónica, o condiciones de salud que afectan de manera sustancial la capacidad del individuo para mantener su empleo. En estos casos el afectado puede recibir una pensión que brinde un sustento económico.

Incapacidad Permanente Absoluta:

La incapacidad permanente absoluta es llamada al caso que el trabajador quede completamente inhabilitado para hacer cualquier tipo de actividad ya sea en su vida personal o profesional. Además de necesitar asistencia para realizar sus actividades normales. En consecuencia, el trabajador afectado tiene derecho a recibir una pensión, que busca proporcionar un sustento económico continuo y adecuado, dada su completa incapacidad para participar en el mercado laboral.

Trato Digno y Consideración hacia los Trabajadores

Es esta obligación determina que ningún empleador debe dirigirse con malos tratos hacia sus trabajadores, esto incluye maltrato ya sea verbal o físico, la falta de este crearía un ambiente de trabajo nada sano y productivo, siendo el Código de Trabajo quien protege al trabajador, tanto su integridad física como bienestar psicológico.

Inscripción y Notificación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Es decir que se debe establecer una obligación por parte del empleador a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el momento en que estos comienzan a trabajar, la cual deberá ser notificada dentro de los quince días de empezar.

El empleador está obligado a notificar cualquier variación de los sueldos y salarios, ya que esto tiene a finalidad de tener una correcta noción de las contribuciones y los beneficios correspondientes para el trabajador

Además que es de suma importancia que notifique en caso de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, lo cual permite el acceso a los servicios de salud. Esta transparencia también ayuda a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un entorno laboral más seguro.

En el caso de no cumplir con estas obligaciones el empleador podía recibir sanciones, además que demostraría una falta de compromiso por sus trabajadores.

Esto es vital para garantizar que los trabajadores estén adecuadamente protegidos por el sistema de seguridad social desde el primer día de trabajo y que cualquier cambio en su situación laboral se gestione de manera transparente y eficiente.

Prevención del Acoso Laboral y Discriminación

La finalidad de este es implementar programas de capacitación, los cuales son fundamentales para educar a los miembros del sector del cual se aborda, además de incorporar políticas claras y bien definidas que estén dirigidas a no tolerar el acoso laboral, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación en la relación laboral, tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores.

Entre las medidas podemos encontrar medidas correctivas y disciplinarias para los infractores, lo cual desincentiva las conductas inapropiadas y asegura que los perpetradores sean responsables de sus acciones.

Estas medidas nos solo deberán ser tomadas para una prevención de discriminación, sino que tienen la finalidad de promover un ambiente laboral más organizado y de respeto, mejorando así el bienestar y la productividad de todos los empleados.

(Código del Trabajo, 2024) El código del trabajo establece normativas que rigen el sector de la construcción donde se destaca el artículo 411 menciona que los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el director regional del Trabajo, nombrando una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

En el literal b del artículo 45 se menciona que se debe restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos de trabajo, así mismo no se considera responsable por el deterioro que origine el uso normal de estos materiales, ni de la fuerza o mala calidad.

2.4.- Normativa aplicable desde Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Contratación Pública sobre el régimen laboral sector de la construcción en Manta

(Faz Cevallos, Fuentes Gavilanez, Hidalgo Mayorga, & Guerrero Arrieta, 2023) definen a la contratación pública como el proceso por el cual las entidades gubernamentales adquieren ya sean bienes, servicios o en este caso lo que nos interesa, obras que son las que un futuro, servirán para el uso de los ciudadanos, por lo que son una pieza fundamental en el desarrollo económico al igual que el social. Destacan un punto muy importante que es que los contratos públicos pueden darse a empresas privadas, los cuales serán elegidos por cual se ajuste mejor a las necesidades del estado. La normativa laboral en el sector público de la

construcción dentro del Ecuador por lo que en esta ciudad de Manta está regulada por un conjunto específico de leyes y regulaciones establecidas por el gobierno local y nacional.

La (LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA, 2021) en su artículo 6 nos proporciona las definiciones clave para entender el marco legal y operativo de la contratación pública en Ecuador.

Funcionamiento del sector de la contratación en el ámbito Público:

Dentro de esta encontramos organismos especializados para la supervisión y control de la contratación pública incluyendo a las entidades que pueden ser órganos de fiscalización, tribunales de cuentas y agencias dedicadas a las adquisiciones estatales. Esto siempre se hará buscando procesos que sean lo más transparentes posibles y de igual forma sean equitativos para todas las partes

Engloba todos los procedimientos relacionados con la adquisición o arrendamiento de bienes, la ejecución de obras públicas y la prestación de servicios, incluidos los servicios de consultoría. También incluye contratos de fabricación, manufactura o producción de bienes muebles y arrendamiento mercantil con opción de compra.

Dentro del artículo 80 del Capítulo V de la Administración del Contrato se aplica en la gestión tanto de contratos públicos como privados, tendrá especial interés en proyectos relacionados a al tema que nos compete como son la realización de infraestructura en la construcción.

Contratista:

Se refiere a cualquier persona natural o jurídica, nacional o extranjera, o asociación de estas, que es contratada por las Entidades Contratantes para proveer bienes, ejecutar obras o

prestar servicios. Los contratistas son los individuos o entidades que realizan el trabajo en sí, ya sea construyendo, fabricando, o proporcionando servicios específicos.

Convenio Marco:

Es un acuerdo en el que el Servicio Nacional de Contratación Pública selecciona proveedores cuyos bienes y servicios se incluyen en el catálogo electrónico. Estos convenios permiten a las entidades públicas adquirir o contratar directamente dichos bienes y servicios bajo condiciones preestablecidas.

En el caso específico de Manta encontramos dentro del sector de público en el caso específico de Manta y la constructora del carácter público más conocida es “*Sí vivienda*” en donde se realizará un sorteo y donde se asignará una constructora que será la encargada de la realización de la obra y la institución pública solo está encargada de la entrega del terreno.

Donde el sector público realiza un proceso de selección para identificar constructoras que cumplan con los requisitos técnicos, financieros y de calidad, en donde cada constructora debe demostrar su capacidad para ejecutar obras según los estándares requeridos. En este convenio se establecen las condiciones generales, como precios unitarios, plazos de ejecución, garantías, y especificaciones técnicas de los trabajos.

Las constructoras deben cumplir con todas las normativas legales y técnicas aplicables, asegurando que sus trabajos se realizan conforme a los estándares de seguridad y calidad.

Contratación Integral por Precio Fijo

Según (Procuraduría General del Estado) la modalidad de Contratación Integral por Precio Fijo es un procedimiento especial utilizado en la contratación de obras que incluye todos los aspectos de un proyecto de manera integral.

El Artículo 53 establece las condiciones para la celebración de un Contrato Integral por Precio Fijo para proyectos de obra. Este tipo de contrato puede ser adoptado cuando se cumplen los siguientes requisitos Este tipo de contratación abarca la ejecución de obras, provisión de servicios, adquisición de bienes, puesta en funcionamiento, y mantenimiento de ciertos componentes del proyecto. Un ejemplo de su competencia puede ser la edificación de hospitales. (Procuraduría General del Estado)

(Procuraduría General del Estado) Dentro de su artículo 54 detalla el cómo se debe llevar a cabo la selección del contratista para proyectos integrales por precio fijo, asegurando transparencia, eficiencia y cumplimiento de las normativas en la contratación pública.

En donde estos deberán establecer un cronograma detallado que incluya la provisión, instalación y funcionamiento de los bienes y equipos, así como la puesta en operación del proyecto contratado. Este cronograma proporciona una visión clara de cómo se ejecutará el proyecto en términos de tiempo y secuencia de actividades, permitiendo una mejor planificación y coordinación entre todas las partes involucradas.

El cronograma describe la secuencia precisa en la que se deben realizar las actividades, desde la provisión de materiales hasta la instalación y puesta en funcionamiento. Esto es crucial para garantizar que cada etapa del proyecto se complete de manera ordenada y eficiente. Los trabajadores pueden anticipar cuáles serán sus roles y responsabilidades en cada fase del proyecto.

Enfocándonos en Manta, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal tiene como requisito para la construcción la emisión de un permiso de construcción sin importar que sea una persona jurídica o natural, ya sea para generar una nueva edificación, una ampliación de una edificación existente o simplemente la remodelación de estas, esto es aplicable para

viviendas, edificios, industrias, centros comerciales y otras estructuras dentro del cantón, esto también incluye entidades públicas y privadas. (GADMC-MANTA, 2023).

Si bien cada provincia suele regirse por un código específico hay ciertos GADs que emiten sus propias normativas, como puede ser el caso de Quito, Guayaquil o en el caso que nos es pertinente Manta. Sin embargo estas deben ser acordes con lo que estipulan las leyes y códigos ecuatorianos. (MIDUVI - Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, 2014)

Es importante destacar ambos sectores deben contar con los debidos permisos de construcción como lo establece el (GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MANTA., 2023) en su PARÁGRAFO VIII, De Los Permisos De Construcción De Edificios Habitacionales dentro de su Art 775 nos detalla los procedimientos así como los requisitos para obtener permisos pertinentes para iniciar una obra de construcción, este artículo hace referencia específicamente a construcción de edificios habitacionales.

En donde se requiere una documentación como: una solicitud dirigida a la Dirección de Planificación Territorial, un comprobante que el impuesto predial este pagado, tener un certificado que conste la solvencia, y de informe de regulación urbana, entre otros.

Dependiendo del tipo y tamaño del proyecto, en algunos casos es un paso importante el pago de tasas, la presentación de garantías financieras o documentos adicionales.

Este permiso solo será válido durante la construcción de la obra y a su vez con el cronograma que se debe presentar y estar aprobado por la Dirección de Planificación Territorial.

2.5. Normativa aplicable desde los acuerdos ministeriales publicados por el Ministerio de relaciones laborales según régimen laboral del sector de la construcción en Manta.

Acuerdo Ministerial 058 del Ministerio de Relaciones Laborales. (Andrade Vásconez , 2018). Este reglamento regula las relaciones laborales de los empleados de la construcción dentro de la Comisión Sectorial correspondiente y define como empleadores de la construcción a cualquier persona natural o jurídica que ejecute obras de construcción. El trabajo de construcción incluye cualquier actividad relacionada con servicios de construcción y mantenimiento constructivo especializado y otras actividades necesarias para la construcción de obras o infraestructura.

El Ministerio de Relaciones Laborales deberá crear un Registro Laboral Único (RELUC) el cual contendrá la información de las obras y proyectos de construcción y los trabajadores involucrados.

Es obligación del constructor registrar cada obra y así como cada trabajador contratado en el Ministerio de Relaciones Laborales, de manera en línea y gratuita que fuera contratado. El empleador también debe registrarse en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, proporcionando información personal y de contacto, y debe actualizar cualquier cambio en un plazo de 30 días. Con el objetivo de mantener un control sobre las contrataciones, obras, proyectos y el número de trabajadores a cargo del constructor.

Por último los trabajadores de la construcción deben recibir una remuneración mínima conforme a lo determinado por la comisión sectorial correspondiente, según las labores desempeñadas. Esta remuneración puede ser pagada semanal, quincenal o mensualmente.

El **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136** emitido por el (Ministerio del Trabajo, 2020) establece directrices para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, conforme al artículo 16.1 del Código del Trabajo de Ecuador. Este tipo de

contrato se aplica a trabajadores contratados para realizar obras específicas o prestar servicios dentro de las labores propias del empleador, incluyendo proyectos estatales y servicios a grupos prioritarios.

El contrato debe ser escrito y cumplir con los requisitos del artículo 21 del Código del Trabajo. Solo en la primera contratación se puede establecer un período de prueba. El empleador debe incluir el correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador para futuras comunicaciones. Una vez firmado, el contrato debe ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro de los quince días siguientes. La relación laboral dura mientras se preste el servicio o se ejecute la obra específica, y termina al concluir estas actividades, liquidando al trabajador conforme al artículo 185 del Código del Trabajo.

La remuneración del trabajador no puede ser menor al salario básico o sectorial establecido para jornada completa, pagándose según acuerdo entre las partes (diaria, semanal, quincenal o mensual). Las contribuciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se calculan sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.

2.6 Reglamentación De Cámara De La Industria De La Construcción.

En la ciudad de Manta la codificación del estatuto de la cámara de la industria de la construcción (CAMICON) se establece en conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de las Cámaras de la Construcción, las leyes y los reglamentos del país, dando cumplimiento a sus obligaciones según las finalidades correspondientes. (CODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LA CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, 2017)

Según el artículo 2 de La CAMICON en su literal b una de las finalidades importantes es el mejoramiento y tecnificación de los sistemas constructivos, a partir de aquí se establecen literales que destacan en cuenta las necesidades de los diferentes organismos legales

involucrados, fomentando el cumplimiento de las normas y modificando las leyes según corresponda.

Este enfoque plantea el refuerzo de vínculos con organismos nacionales e internacionales afines a la industria de la construcción, así mismo recalca la importancia de facilitar, ejecutar y propiciar los beneficios y servicios técnicos materiales, sociales y culturales por medio de departamentos y dependencias, que brinden beneficios a los socios y comunidad.

Entre sus funciones se destaca servir como intermediario entre sus afiliados con el fin de evitar conflictos por competencias y reforzar el desarrollo económico y bienestar de la población, así mismo sostiene la importancia de preparar estadísticas relativas a la producción, distribución y consumo de los elementos relativos a la construcción y normas, apoyando la publicación de boletines de precios que sirvan para la actividad de constructores.

Con relación a la visibilidad, la CAMICON se ha propuesto celebrar congresos, reuniones o diferentes eventos relacionados a la construcción, así como el apoyo a la preparación técnica, la asesoría de sus afiliados, representando los intereses de sus socios y fomentando el desarrollo y responsabilidad social de las personas, empresas y entidades relacionadas con la construcción.

Bajo el concepto de desarrollo económico y tecnológico sustentable la CAMICON pretende apoyar procesos de la industria de la construcción y personas naturales y jurídicas, para ello es indispensable promover los valores en ética, moral, proactividad, compromiso, respeto y competitividad, así mismo extiende sus intereses al marco del medio ambiente correspondiente al desarrollo sostenible, esto apunta a la mejoría en la calidad de vida de la población como soporte futuro para el desarrollo de la cadena productiva de la construcción.

La promoción de proyectos de prefactibilidad, factibilidad, diseño y construcción de áreas específicas encuentra en sus intereses siendo este un enfoque de apoyo comunitario, así

mismo fomentar la producción nacional de los materiales necesario para la construcción y su comercialización, de igual manera para un aporte a la comunidad se plantea ejecutar actividades de capacitación y formación profesional a la comunidad, considerando elevar el nivel cultural, técnico y académico.

Siendo imperativo el conocimiento en el área se establece ejecutar procesos de investigación en temas de construcción y vivienda, lo mencionado indica el interés por mantener medios para el mejoramiento de la industria de la construcción en el país.

Para el cumplimiento de las finalidades mencionadas la CAMICON propone formar parte de entidades que se vinculen al beneficio social, enfatizando en el área de construcción la educación, visibilidad, la expedición de acuerdos, la organización de servicios y realizar actividades de gestión, acto o contrato que permita cumplir con sus fines sociales.

Cada uno de los capítulos de la CAMICON establece normas oportunas direccionadas a cada uno de los agentes reguladores según sus áreas y propósitos, lo cual se considerará sumamente importante para la práctica en beneficio de los procesos y comunidad, estos propósitos enmarcan normativas que pretenden regir con orden en el sector laboral de la industria de la construcción en Manta.

2.7 Sector de la construcción sin regulación.

Según Breiding Roca (2021), citado en (Ortega Vásquez, Cordero Toledo, & Toral Córdova, 2022) Felipe García Bedoya indica que existen dos modalidades en la construcción informal, estas están enfocadas en la construcción de casas las cuales suelen ser: La primera por autogestión que no es más que una persona con conocimientos empíricos a la cual se denomina “maestro” en compañía de su “ayudante” (o más si la construcción lo amerita) son los encargados en el diseño y construcción de una vivienda. La segunda modalidad de

construcción suele ser más alejada del contexto de empleo ya que son los mismos familiares donde de igual manera sus conocimientos suelen ser empíricos.

Hay que destacar que estas construcciones informales suelen carecer de los permisos necesarios para llevar a cabo una construcción de manera formal, en donde se suelen saltar muchos protocolos como pueden ser un permiso de construcción o aprobaciones de suelos que en el caso puntual de Manta son requisitos para la construcción. Saltándose así normativa que busca cumplir con estándares de calidad y seguridad.

Este punto para hacer notar que a pesar de que existe las normas, usualmente por saltarse solemnidades los contratos suelen realizarse sin regulación alguna, suelen ser simplemente acuerdos verbales entre empleador y trabajador en donde al no tener regulación popularmente el pago es usualmente diario o semanal, siendo una cotización a criterio de ambas partes.

2.8. Salarios contemplados por los trabajadores en los años 2021-2022.

Según (Contraloría General del Estado, 2024) los salarios comprendidos en los años 2021 y 2022 hacia los trabajadores dentro del áreas de construcción fueron los siguientes:

SALARIOS MÍNIMOS POR LEY EN EL AÑO 2021

CATEGORÍAS OCUPACIONALES	SUELDO UNIFICADO	DÉCIMO TERCER	DÉCIMO CUARTO	JORNAL REAL	COSTO HORARIO
Ayudante de albañil	410,40	410,40	400,00	28,94	3,62
Albañil	415,75	415,75	400,00	29,30	3,66
Maestro soldador especializado (En Construcción - Estr.Oc.C1)	463,52	463,52	400,00	32,47	4,06
Maestro de obra	439,95	439,95	400,00	30,90	3,86

Fuente: Contraloría General del Estado

SALARIOS MÍNIMOS POR LEY EN EL AÑO 2022

CATEGORÍAS OCUPACIONALES	SUELDO UNIFICADO	DÉCIMO TERCER	DÉCIMO CUARTO	JORNAL REAL	COSTO HORARIO
Ayudante de albañil	436,05	436,05	425,00	30,62	3,83
Albañil	441,73	441,73	425,00	31,46	3,96
Maestro soldador especializado (En Construcción - Estr.Oc.C1)	492,49	492,49	425,00	34,35	4,29
Maestro de obra	467,45	467,45	425,00	32,70	4,09

Fuente: Contraloría General del Estado

2.9. Derecho comparado: Regulación de Relaciones Laborales en la Construcción en otros países.

La (Organización Internacional del Trabajo, 1988) cuenta con varios convenios pero dentro de la materia que nos compete encontramos al “Convenio sobre seguridad y salud en la construcción” busca que cualquier trabajador de la construcción ya sea de manera privada o pública, donde se especifican las medidas de seguridad que deben tener los trabajadores, donde los países deben elaborar leyes para no vulnerar la integridad física de los trabajadores, proporcionando.

Además de la importancia del salario que se plasmó en su “Convenio sobre la protección del salario” en donde la (Organización Internacional del Trabajo, 1988) donde la norma internacional detalla estándares para un salario justo, donde el pago deberá ser en efectivo salvo excepciones justificadas, buscando un salario justo y seguro aplicado al ámbito global.

La finalidad de este análisis es contemplar como los países de la región regulan el sector de la construcción, denotando eficiencias políticas, el valor que se le da a la inversión de estructuras la eficacia de políticas gubernamentales relacionadas con la vivienda y el desarrollo urbano.

En el año 2021 se hizo solicitud de varios países de la región estos varían en permisos de construcción, viviendas y áreas de construir. Según el (INEC), (2022) estos son los números de estos tres países.

País	Permisos	Viviendas	Área a construir (en miles)
Ecuador	26.486	42.787	7.668
Chile	ND	147.462	14.685
Colombia	ND	191.689	17.515

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Dentro de los países comparados Ecuador presenta la menor tasa de en cuanto a construcción y viviendas de los países analizados. Esto puede interpretarse como una baja inversión en el sector de la construcción en comparación de otros países o un enfoque en proyectos de menor escala. Por ello haremos un pequeño análisis de cómo actúa el sector público y privado con su respectiva norma de lo otros países para contemplar si es debido a ello que comparado a otros países de la región Ecuador tiene cifras tan bajas.

CHILE

Para Chile el sector de la construcción según (Switzerland Global Enterprise) este uno de los sectores más importantes de su economía, teniendo como dos pilares la vivienda y la infraestructura, donde la primera detalla a toda persona la usará con fines de habitar esta y la infraestructura por su parte son servicios o infraestructura destinada para el buen funcionamiento del país. En donde el mayor porcentaje de esta se ve en la construcción de viviendas con un 63,5% del total de la inversión

En Chile la construcción cuenta también con los sectores públicos y privados en donde su diferenciación.

Contratación pública en Chile.

El sector público tiene una serie de protocolos antes del inicio de cualquier construcción, en donde se requieren permisos específicos y licencias de construcción, además de cumplir con regulaciones específicas de acuerdo con la zona.

Para el sector público según (MANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS) la licitación o Propuesta Pública es un proceso administrativo competitivo en el cual la Subsecretaría emite una convocatoria pública.

Los contratos de obra pública son aquellos en los que una entidad del Estado (como un ministerio, municipalidad o entidad pública) contrata la realización de una obra, como construcción, reparación o mantención de infraestructuras públicas.

Estos contratos están regulados por la Ley de Compras y Contratación Pública (Ley N° 19.886), que establece los procedimientos y requisitos para la contratación de obras por parte de entidades estatales.

Contratación privada en Chile.

Se rige por Código de Trabajo Chileno que es el encargado de regular la normativa aplicada a los trabajadores. En el sector público y privado de la construcción, los obreros pueden ser contratados bajo diferentes modalidades:

Contrato por obra o faena

Se establece para la realización de una obra específica y termina una vez completada la misma. El concepto de "Contrato por obra o faena" en la legislación chilena se refiere a una convención entre un trabajador y su empleador, donde el trabajador se compromete a ejecutar una obra específica y determinada, ya sea de índole material o intelectual. La característica fundamental de este tipo de contrato es que su vigencia está circunscrita o limitada a la duración

de la obra o faena acordada. Esto implica que el contrato se extingue automáticamente una vez que se completa la obra o se alcanza el objetivo específico para el cual fue celebrado.

En términos prácticos, los contratos por obra o faena se utilizan comúnmente en sectores donde los trabajos son temporales por naturaleza, como la construcción, la reparación de infraestructura. Es esencial que tanto el empleador como el trabajador definan claramente los términos del contrato al inicio, especificando la naturaleza del trabajo, su duración estimada y cualquier otra condición relevante para evitar malentendidos o disputas posteriores.

Contrato por tiempo indefinido o fijo: Dependiendo de la duración prevista del proyecto, los obreros pueden ser contratados por tiempo indefinido o por un período fijo.

Contrato por jornada completa o parcial: Puede variar según las necesidades del proyecto y las condiciones de trabajo establecidas

Dentro de la legislación chilena, se determina en sus artículos 7 y 8 las bases legales que el empleador deberá emplear para que sea efectiva su contratación.

El artículo 7 nos habla de una modalidad de contratación individual en donde el trabajador presta servicios bajo dependencia y subordinación del empleador y es obligación del empleador cumplir con las remuneraciones pertinentes hacia el trabajador. El artículo 8 complementa al artículo anterior al establecer las condiciones es decir, que se realice bajo dependencia y subordinación del empleador a cambio de una remuneración, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2018)

El sector privado chileno como expresa (CHEETHAM, 1971) el sector privado esta contempla una variedad de actores en el sector de la construcción, incluyendo empresas constructoras, proveedores de servicios especializados, industrias proveedoras de materiales,

profesionales del ramo, asociaciones de ahorro y préstamo, así como otras entidades que no se encuentran clasificadas en categorías específicas.

COLOMBIA

Sector Público

El sector público colombiano en materia de construcción, tiene la función de aplicar y regular los contratos que realicen, los cuales se suelen dar por concursos públicos.

Los trabajadores del sector de la construcción en Colombia sus contratos serán a modo de contratación directa para proyectos específicos. La finalidad de esto es asegurar y garantizar la seguridad de estándares legales y técnicos necesarios. (Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, 2023)

Sector Privado

Cuando una empresa privada quiere contratar trabajadores para proyectos de construcción, normalmente lo hace mediante contratos individuales de trabajo. Cada trabajador del sector de la construcción tiene un acuerdo directo con su empresa contratante, las cuales son las que establecen las condiciones como salario, horarios y prestaciones según lo que establece el Código Sustantivo del Trabajo y otras leyes laborales.

Es importante mencionar que todas las empresas, tanto las principales como las subcontratistas, deben cumplir con las normativas laborales y de seguridad vigentes. Esto incluye afiliar a los trabajadores al sistema de seguridad social integral y asegurarse de que se implementen medidas de seguridad en las obras para proteger la salud y la integridad física de los trabajadores.

Los contratos no verbales están más detallados en Colombia siendo este el único país de los estudiados en regular de manera más detallada este sector, según el

El artículo 38 del (Código Sustantivo del Trabajo, 2021) en Colombia establece que cuando un contrato se realiza de manera verbal, tanto el empleador como el trabajador deben acordar tres aspectos clave:

Primero, qué tipo de trabajo se va a realizar y dónde se llevará a cabo. Esto implica ponerse de acuerdo sobre las responsabilidades específicas del trabajo y el lugar físico donde se realizarán esas tareas.

Segundo, es crucial definir cuánto va a ganar el trabajador y cómo se calculará su salario. Esto puede ser por horas trabajadas, por cada tarea completada, o cualquier otra forma acordada, junto con los tiempos y frecuencias de pago.

Tercero, deben establecer la duración del contrato. Puede ser una prueba inicial para evaluar el desempeño, un contrato a largo plazo sin fecha de finalización definida, uno con un término específico de inicio y fin, o ligado a la finalización de un proyecto específico.

Estos acuerdos son vitales para asegurar que tanto el empleador como el trabajador tengan claridad sobre las condiciones del trabajo y la compensación, promoviendo así relaciones laborales justas y respetuosas con las leyes laborales vigentes en el país.

ESPAÑA

Dentro de España en el sector de la construcción se rigen llamado “Decreto Real” en donde expone. Que las obras de construcción tendrán varios involucrados que tendrán sus respectivas responsabilidades, los cuales son: El promotor, el proyectista, el contratista y el subcontratista.

Esta reglamentación será la misma para el sector público y privado como lo establece el (Ministerio de la Presidencia, 2010) esto quiere decir que incluirá normas públicas y privadas

que se realicen en el ámbito de la construcción, con el fin de proteger a los trabajadores brindándoles seguridad y protección.

Según esta misma normativa el empleador tendrá que garantizar una planificación los trabajos de fase para llevar una clara organización. Si no fueran coordinados estas actividades se estaría incumpliendo las actividades de coordinación.

Por ello para garantizar seguridad con una identificación de riesgos, una planificación de los sueldos, evitar riesgos que atentes la salud del trabajador como caídas.

Es necesario indagar en el (Real Decreto 2720/1998, 2024) en establecer el régimen jurídico de este contrato en donde, se debe especificar la obra o servicio donde se requiera construir, la duración del contrato.

Según (Conceptos Juridicos, 2021) el modelo de contratación español en su legislación contempla los contratos por obra y servicio dentro del sector de construcción, cuya duración máxima no debe ser mayor a tres años. Este tipo de contrato tiene la facilidad de convertirse a un contrato por tiempo indefinido, por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador.

Los contratos de concesión de obras y servicios donde involucran tanto la construcción como la gestión posterior de la obra o servicio. (Ley 9/2017, 2017)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis general

Las normativas laborales existente no fueron aplicadas en su totalidad en el sector de la construcción en Manta en el periodo 2021- 2022

3.2 Diseño metodológico

En el presente trabajo se establecieron tipos de investigación que permiten alcanzar los objetivos propuestos:

- Investigación descriptiva: esta investigación se centra en detallar las características del objeto estudiado, puede ser un fenómeno, la población o situación en concreto. En el caso de la presente investigación se ha podido describir la normativa laboral en el sector de la construcción, a partir de la revisión de la literatura, lo cual permite ejercer un amplio análisis en su desarrollo.
- Investigación exploratoria: este tipo de investigación permite indagar en un tema ampliando las perspectivas de este, lo cual se establece como base para un estudio más profundo. En la presente investigación se explora por medio de una encuesta la situación laboral vinculada al cumplimiento de las normas en el sector de la construcción.

4.2.1 Métodos de investigación

Me encuentro desarrollando y un trabajo de investigación de pregrado dentro del área de ciencias sociales, encaminada a un estudio jurídico sobre el marco normativo de las regulaciones laborales en materia de construcción

Los métodos de investigación son oportunos para obtener información destacada sobre la temática, en este caso los métodos utilizados son:

- Método cualitativo: este método busca la comprensión de la situación, permite la recolección de datos desde un enfoque subjetivo, sin necesidad de procesos estadísticos, es así en la presente investigación fue de gran utilidad este método ya que permitió analizar y comprender el establecimiento de normas laborales en el sector de construcción en la ciudad de Manta.

- Método cuantitativo: bajo el método cuantitativo es posible la obtención de datos estadísticos para el estudio de la situación planteada, es así que mediante una encuesta aplicada a la población laboral en el sector de la construcción fue posible determinar la cantidad de trabajadores que no presentaron condiciones dignas de trabajo ajustadas a la normativa constitucional.

- Estudio de caso: en esta investigación fue importante este método, el cual refiere al análisis de un tema como es la demanda por despido intempestivo, donde se pudo analizar la veracidad del caso, siendo favorable para el demandante ya que se logró demostrar que la empresa no cumplió con sus obligaciones.

- Método teórico-jurídico: es un método aplicado a la presente investigación para analizar desde el enfoque legal la aplicación de la normativa en el sector laboral, considerando lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador, el código de trabajo y las normativas de la cámara de construcción de Manta.

3.2.2 Tipo de investigación

Las técnicas de investigación son aquellos recursos que permiten obtener información verás e importante sobre el tema tratado, entre las cuales se destacan.

- Encuesta: el uso de la encuesta permitió recolectar datos sobre la aplicación de la norma laboral en el sector de la construcción, pudiendo analizar el incumplimiento en varios casos.

- Población y muestra: La encuesta fue realizada en la ciudad de Manta y aplicada a 50 personas, quienes fueron contratados en trabajos de construcción en el periodo 2021- 2022.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, HALLAZGOS Y DISCUSIONES

4.1. Análisis de caso Nro. 13354-2021-00023

El caso Nro. 13354-2021-00023 es un juicio sumario que trata sobre despido intempestivo en donde se detallan tanto hechos del caso, como los fundamentos que se plantean dentro de este además de las partes involucradas, A continuación se realizara un análisis detallado sobre este.

4.1.1 Hechos

El señor Antonio Ramón Moreno Ruiz, identificado con C.C. #0962111530, presenta su demanda contra la Compañía Ecuatoriana de Servicios Inmobiliaria y Construcción ESEICO S.A., representada legalmente por Ramiro Leonardo Galarza Andrade, C.C. #1706460274.

Moreno Ruiz comenzó a trabajar para ESEICO S.A. el 4 de julio de 2018 y fue despedido intempestivamente el 31 de julio de 2019.

El despido ocurrió a las 07:00 horas en el campamento de la compañía ubicado en Manta, cuando Diego Arteaga, del Departamento de Recursos Humanos, les informó a él y a otros compañeros que ya no había trabajo para ellos.

El demandante realizaba sus labores en el proyecto “Consortio Tarqui I” en Manta.

Las remuneraciones percibidas fueron de USD 593.32 mensuales hasta diciembre de 2018 y USD 605.62 desde enero hasta mayo de 2019. No se le pagaron los salarios correspondientes a junio y julio de 2019.

Adicionalmente, no se le pagaron los décimos tercer y cuarto sueldos, vacaciones, ni uniformes.

Se pide: Pago de USD 1,816.86 por despido intempestivo, pago de USD 454.21 por desahucio, pago de USD 1,211.24 por remuneraciones adeudadas de junio y julio de 2019, pago de USD 3,633.72 por triple de recargo conforme al artículo 94 del Código del Trabajo, pago de USD 403.74 por décima tercera remuneración, pago de USD 164.16 por décima cuarta remuneración, pago de USD 338 por ropa de trabajo, honorarios de su defensor técnico y el interés legal, cuantía total de la demanda: USD 8,000.

4.1.2 Análisis

Dentro de este caso se observa cómo llevan acabo la controversia, en primer lugar se delimita el objeto de la controversia en donde, centrándose en las pretensiones por ambas se establece un fallo judicial que limitará a resolver los puntos específicos en disputa.

La controversia en este caso se deriva de la discrepancia entre las partes involucradas, el demandante Moreno Ruiz Antonio Ramon y la empresa demandada la Compañía Ecuatoriana de Servicios Inmobiliaria y Construcción ESEICO S.A, sobre la naturaleza y las circunstancias que rodearon la terminación de la relación laboral.

El demandante sostiene que fue objeto de un despido intempestivo, alegando que la empresa terminó su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justificación, lo que, según él, implicaría la violación de sus derechos laborales y le daría derecho a indemnizaciones y compensaciones económicas previstas en la ley.

Por otro lado, la empresa argumenta que la terminación del contrato se produjo en el marco de un contrato por obra cierta, lo que limitaría sus obligaciones laborales únicamente al pago de los rubros establecidos por la ley. Así, niega que la terminación haya sido intempestiva o ilegal, sosteniendo que se ajustó a las disposiciones contractuales y legales correspondientes.

Después de un análisis de los argumentos presentados por ambas partes y de la evaluación de las pruebas aportadas durante el proceso judicial, el juez emitió una sentencia

parcialmente favorable al demandante, Moreno Ruiz Antonio Ramón, en su disputa legal contra la Compañía Ecuatoriana de Servicios Inmobiliaria y Construcción ESEICO S.A

El juez fundamentó su decisión en varios aspectos clave. Se destacó que la carga de la prueba recae en el demandante en casos de despido intempestivo, según lo establecido por la doctrina y el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Se enfatizó la importancia de presentar pruebas sólidas y concretas que respalden las afirmaciones de despido injustificado.

Sin embargo, a pesar de la falta de evidencia concluyente sobre el despido intempestivo, el juez consideró que sí existían otros elementos probatorios que respaldaban algunas de las pretensiones del demandante. Por lo tanto, se concedieron varios requerimientos del demandante, incluyendo el pago de remuneraciones, desahucio, triple recargo de remuneraciones no canceladas, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y ropa de trabajo. Estos rubros fueron calculados de acuerdo con los parámetros establecidos en la legislación laboral y se ordenó a la empresa demandada que los cancelara junto con los intereses legales correspondientes, tal como lo establece el artículo 146 del COGEP.

Además, se aceptó el requerimiento de honorarios de la defensa técnica del demandante, que serán determinados de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, según lo establecido en el artículo 437 del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ).

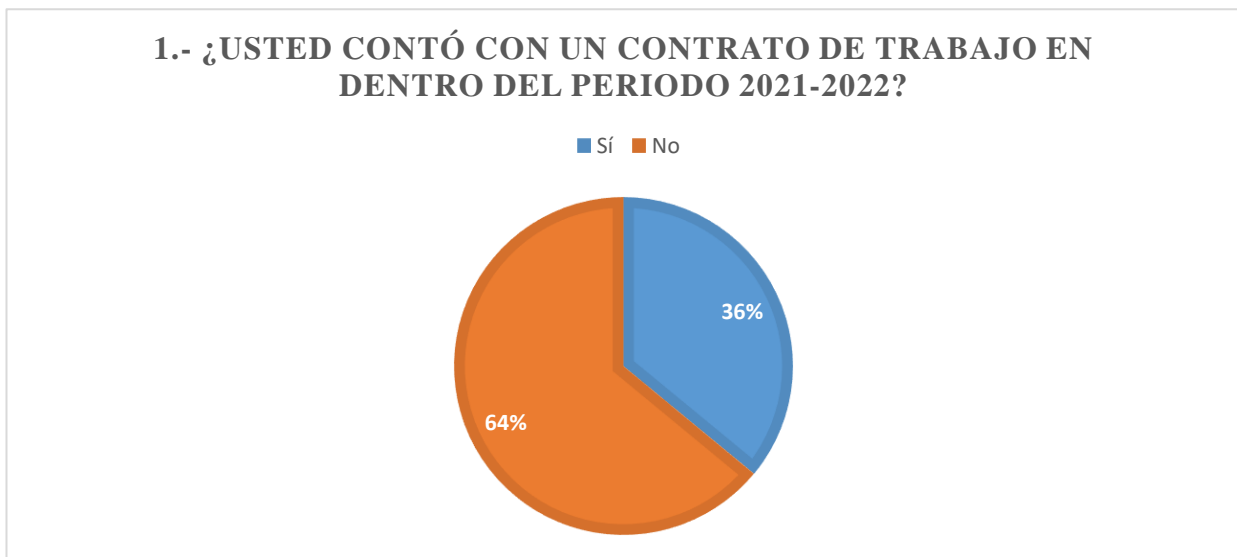
Este caso plasma la importancia de que el empleador cumpla con sus obligaciones, como el pago a tiempo tanto sueldos como de decimos tercero y cuarto, ya que la falta de pago de esto representa una desestabilidad económica y de calidad de vida de los trabajadores, otro aspecto importante es el proporcionar ropa de trabajo, esto garantiza la seguridad, comodidad y un trabajo digno para el trabajador.

4.2 Encuesta

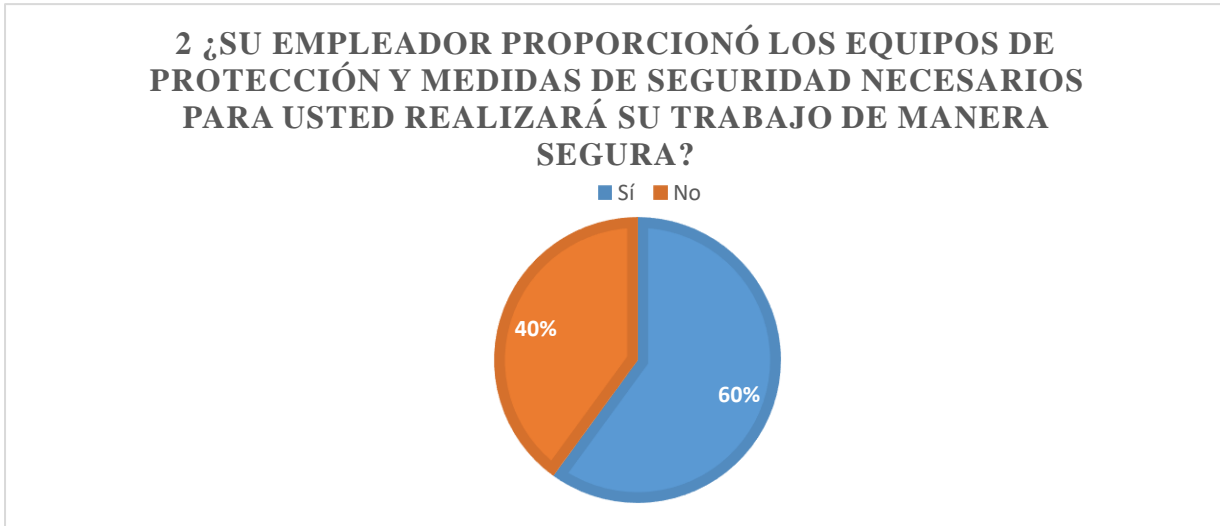
La importancia de esta encuesta radica en su capacidad para identificar posibles áreas de mejora y problemáticas recurrentes que podrían estar afectando a los trabajadores. Los resultados pueden servir como base para la implementación de políticas laborales más efectivas y para abordar las necesidades específicas de los obreros del sector, contribuyendo así a un ambiente laboral más justo y equitativo. Para la encuesta se tendrá en cuenta una población de 100 personas.

4.2.1. Presentación de información.

1) De la población encuestada un 64% no contaba con un contrato de trabajo, lo que quiere decir que más de la mitad de los trabajadores encuestados realizaban su actividad laboral de manera informal, dejando con un 36% de la población con un contrato formal.



2) El gráfico muestra que la población encuestada en un 60% sus respuestas fueron SI y el otro 40% su respuesta fue una negativa, NO. En donde podemos considerar que los empleadores en su mayoría cumplen con su obligación de brindar el material y equipo adecuado.

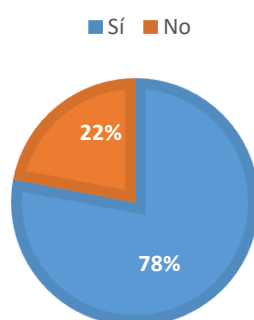


3) Durante el periodo 2021-2022, el 80% la población encuestada expresó que sí consideraron haber sido compensados justamente por su trabajo. Esto refleja una percepción positiva de la población respecto a su remuneración por otro lado el 20% de la población, indicando que no fueron compensados adecuadamente por su trabajo.



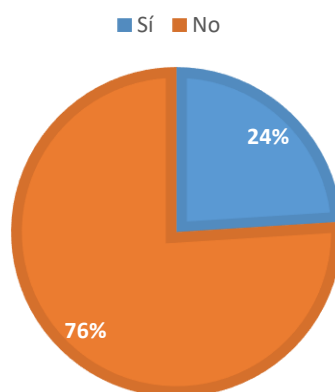
4) Durante el periodo 2021-2022, los trabajadores encuestados reportaron sus experiencias con respecto al cumplimiento del pago a tiempo de sus salarios por parte de sus empleadores. Según la encuesta, el 78% de los encuestados indicaron que sí recibieron su salario puntualmente, mientras que el 22% informó haber experimentado retrasos en el pago de sus salarios.

4. ¿SU EMPLEADOR CUMPLIÓ CON EL PAGO A TIEMPO DE SU CORRESPONDIENTE SALARIO?

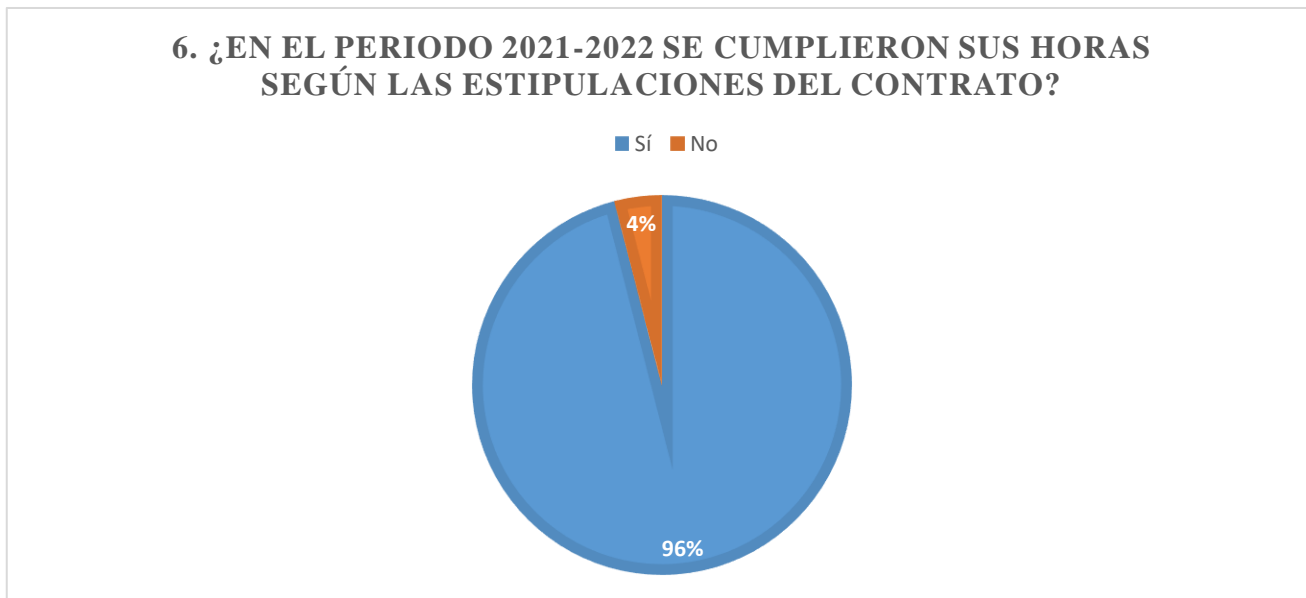


5) Durante el periodo analizado, el 24% de los encuestados afirmaron haber tenido acceso a atención médica y servicios de salud a través de su empleador. Por otro lado, el 76% restante indicó no haber tenido acceso a estos servicios a través de su trabajo

5.- ¿TUVO ACCESO A ATENCIÓN MÉDICA Y SERVICIOS DE SALUD A TRAVÉS DE SU EMPLEADOR (ESTAR ASEGURADO)?



6) Sobre el cumplimiento de las horas de trabajo según las estipulaciones del contrato durante el periodo 2021-2022, el 96% de los encuestados afirmó que sus empleadores respetaron las horas laborales acordadas. Este alto porcentaje sugiere un cumplimiento generalizado de los términos contractuales en cuanto a la jornada laboral



4.2.2. Interpretación y análisis de resultado de encuesta

1. A pesar de las leyes existentes para regular la contratación formal, el hecho de que el 36% de la muestra haya trabajado únicamente bajo acuerdos verbales durante el periodo 2021-2022 subraya la persistente informalidad en el empleo. Esto sugiere que las leyes laborales actuales no han logrado reducir significativamente la práctica de contrataciones informales.

2. Este cumplimiento de horas tiene varias implicaciones positivas. Esto refleja que la mayoría de los empleadores están cumpliendo con sus obligaciones contractuales, lo cual es crucial para establecer un ambiente laboral justo y equitativo. Además, el respeto a las horas de trabajo acordadas puede contribuir significativamente a la estabilidad laboral al

proporcionar a los empleados la certeza necesaria para planificar sus actividades personales fuera del trabajo.

3. La mayoría de los encuestados no tuvieron acceso a atención médica a través de su empleador, lo cual sugiere que muchos podrían estar trabajando bajo contratos verbales o informales. Además de una considerable cantidad de retrasos en pago que impacta la calidad de vida de forma negativa afectando el bienestar general de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

Podemos concluir dentro del análisis que el régimen jurídico aplicado a las relaciones laborales en el sector de la construcción en Manta, Ecuador, revela que, a pesar de contar con un marco normativo robusto basado en la Constitución y leyes específicas como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, la implementación efectiva de estas normativas es deficiente. La Constitución del Ecuador garantiza derechos fundamentales para los trabajadores, incluyendo condiciones laborales justas y una cobertura de seguridad social adecuada. Sin embargo, la realidad en el sector de la construcción muestra una brecha significativa entre estas garantías legales y su aplicación práctica.

Durante el período 2021-2022, se evidenció que una parte significativa de los empleadores no cumple con las normativas laborales, particularmente en lo que respecta a la contratación formal y el cumplimiento de pagos según los tiempos estipulados en los contratos. La falta de supervisión efectiva y el incumplimiento de las regulaciones establecidas reflejan una debilidad en la aplicación de la normativa, lo que resulta en condiciones laborales que no siempre respetan los derechos de los trabajadores.

Es decir que, aunque el marco jurídico es sólido y proporciona una base para la protección de los derechos laborales, es imperativo fortalecer los mecanismos de supervisión y aplicación para asegurar que las normativas se traduzcan en mejoras tangibles en las condiciones laborales. La brecha entre la normativa y su ejecución subraya la necesidad de una revisión y ajuste continuo de las prácticas de control y cumplimiento para garantizar un entorno laboral justo y seguro en el sector de la construcción en Manta.

Recomendaciones.

Se recomienda que el trabajador reconozca los reglamentos constitucionales y códigos de trabajo que respaldan sus derechos laborales y de tal manera exista mayor probabilidad del cumplimiento de estos, sin que exista la vulneración de dichos derechos.

Se recomienda generar formaciones y capacitaciones continuas al sector empleador en construcción de la ciudad de Manta para el análisis correspondiente de las normativas constituciones y códigos del trabajador, de tal manera se garantiza la sostenibilidad de los derechos y deberes del trabajador, así mismo se evitan cargos legales por incumplimiento de las normativas establecidas.

Se recomienda ejecutar un estudio a profundidad con la actualización de los datos obtenidos como base, en el periodo 2021 – 2022 efectuado al sector de construcción en la ciudad de Manta.

Se recomienda una mejora integral en los mecanismos de supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, tales como el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto incluye la implementación de un programa de inspecciones sistemáticas y detalladas en las obras de construcción, que verifique el cumplimiento de las normativas laborales, de seguridad y de salud ocupacional. Además, se debería considerar el uso de tecnología avanzada, como sistemas de monitoreo y auditorías digitales, para asegurar que las inspecciones sean exhaustivas y eficaces.

La creación de equipos especializados en la supervisión del sector de la construcción, que incluyan inspectores capacitados en las particularidades de este sector, podría mejorar significativamente la eficacia de las auditorías y el cumplimiento normativo.

BIBLIOGRAFÍA

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2021, 17 de febrero). *LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA*. Registro Oficial Suplemento 395 de 04-ago.-2008. Obtenido de https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2021/04/losncp_actualizada1702.pdf

Asamblea General Extraordinaria de Socios. (2017, 20 de julio). *CODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LA CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN*. Obtenido de <https://www.camicon.ec/wp-content/uploads/CODIFICACI%C3%93N-DEL-PROYECTO-DE-REFORMAS-AL-ESTATUTO.pdf>

Andrade Vásquez, P. (2018). *REGLAMENTO QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN*. Obtenido de www.legalecuador.com: <https://www.legalecuador.com/wp-content/uploads/2018/08/legalecuador-flash-legal-reglamento-de-la-construccion.pdf>

Arcudia Abad, C. E., Pech Pérez, J., & Álvarez Romero, S. O. (23 de febrero de 2005). *La empresa constructora y sus operaciones bajo un enfoque de sistemas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/467/46790104.pdf>

Asamblea Constituyente. (2021, 25 de enero). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024, 11 de junio). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 720. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

CHEETHAM, R. (1971). *El sector privado en la construcción: patrón de dominación*. Revista EURE-Revista de Estudios Urbano Regionales,.

Código Sustantivo del Trabajo. (2021). Diario Oficial No 27.622. Obtenido de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/codigo_sustantivo_trabajo.pdf

Conceptos Juridicos. (24 de 5 de 2021). *Contrato por obra y servicio*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/contrato-por-obra-y-servicio/>

Contraloría General del Estado. (2024). *Salarios Mano de Obra*. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/Informativo/SalariosManoObra>

Dirección del Trabajo. (2018. 8 de octubre). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Santiago: Agustinas 1253 Piso 10°. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

División de Administración y Finanzas Subsecretaría de Evaluación Social. (s.f.). *MANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS*. Obtenido de <https://www.chilecompra.cl/wp-content/uploads/2016/11/subsecretaria-de-evaluacion-social.pdf>

Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. (2023). *LEY 80 DE 1993*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/acerca/Normatividad/decreto-1170-2015/Ley-80-de-1993.pdf>

Faz Cevallos, W. E., Fuentes Gavilanez, L. E., Hidalgo Mayorga, M., & Guerrero Arrieta, K. G. (23 de mayo de 2023). *La contratación pública en el Ecuador: análisis y perspectiva*. Obtenido de <https://doi.org/10.47460/uct.v27i119.714>

García, P. (2023). *DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE DE LA CIUDAD DE MANTA*.

Obtenido de <https://universidadducens.edu.mx/blog/desarrollo-economico-sostenible-de-la-ciudad-de-manta/>

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta (GADMC-MANTA).

(2023). *Emisión de permiso de construcción en el cantón Manta | Ecuador - Guía Oficial de Trámites y Servicios*. Obtenido de <https://www.gob.ec/gadmc-manta/tramites/emision-permiso-construccion-canton-manta>

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MANTA.

(2023). *CÓDIGO LEGAL MUNICIPAL DEL CANTÓN MANTA CODIFICACIÓN 2023 INDICE DEL ÁREA INSTITUCIONAL MUNICIPAL DEL CANTÓN MANTA*.

Obtenido de <https://manta.gob.ec/db/municipio/Ordenanzas/CODIGO%20LEGAL%20MUNICIPAL/CODIGO%20LEGAL%20MUNICIPAL.pdf>

IESS. (2019). *Tipo de incapacidades por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*

- Sala de prensa - IESS. Obtenido de [https://www.iess.gob.ec/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/tipo-de-incapacidades-por-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-](https://www.iess.gob.ec/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/tipo-de-incapacidades-por-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3)

[profesionales/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3](https://www.iess.gob.ec/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/tipo-de-incapacidades-por-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3)

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (julio de 2022). *Boletín Técnico*

Estadísticas de Edificaciones (ESED), 2021. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Edificaciones/2021/3.%202021_ESED_Boletin_tecnico.pdf

International Labour Organization. (29 de enero de 2024). *Salarios*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas/salarios>

Jefatura del Estado. (9 de noviembre de 2017). *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12902-consolidado.pdf>

Maldonado Cando, J. L., & Paucar Romero, W. G. (diciembre de 2015). *Los contratos de obra cierta y su incumplimiento por las partes contratantes*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1802#:~:text=El%20contrato%20es%20por%20obra,que%20se%20invierta%20en%20ejecutarla.>

MIDUVI - Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda. (2014). *Presentación Norma Ecuatoriana de la Construcción – MIDUVI – Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda*. Obtenido de [Habitatyvivienda.gob.ec:](https://www.habitatyvivienda.gob.ec/) <https://www.habitatyvivienda.gob.ec/presentacion-norma-ecuatoriana-de-la-construccion/#:~:text=3970.&text=La%20NEC%20pretende%20dar%20respuesta,y%20fomentar%20el%20desarrollo%20sostenible.>

Ministerio de la Presidencia. (23 de 03 de 2010). *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción*. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/10/24/1627/con/20100323>

Ministerio de la Presidencia. (23 de marzo de 2010, 23 de marzo). *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud*

en las obras de construcción. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-22614>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2 de marzo de 2022). *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.* Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060&tn=1&p=20220302>

Ministerio del Trabajo. (30 de julio de 2020). Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136: <https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-136/>

Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (2024). *Real Decreto 2720/1998.* Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-346>

Morales Álvarez, J. E., & Carrasco Vega, M. F. (2021). *ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS Y NOCIONES GENERALES SOBRE EL INCUMPLIMIENTO EN LA CONTRATACIÓN PRIVADA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA.* Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11269>

Organización Internacional del Trabajo. (1988, 01 Junio). *C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167).* Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167

Organización Internacional del Trabajo. (1988, 01 junio). *C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).* Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312240,es:NO

- Organización Internacional del Trabajo. (1988, 01 junio). *C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167
- Ortega Vásquez, X. E., Cordero Toledo, M. J., & Toral Córdova, D. A. (2022). *Análisis económico del sector de la construcción privada del Ecuador y su crecimiento en el periodo 2010 – 2020. Caso “PROYECCTAR”*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12218>
- Palma Carpio, L. (16 de diciembre de 2021). *Transformación de contrato temporal en indefinido por incumplimiento del empresario*. Obtenido de <https://civicabogados.com/transformacion-contrato-temporal-en-indefinido/>
- Pons, J. (15 de 8 de 2013). *¿Recompensa, retribución y pagos para mejorar el rendimiento laboral?* Obtenido de <https://www.workmeter.com/blog/recompensa-retribucion-pagos-mejorar-rendimiento-laboral/>
- Primicias. (30 de julio de 2020). *Estas son las reglas para el contrato por obra en todos los sectores*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/reglas-contrato-obra-sectores-ecuador/>
- Primicias. (05 de mayo de 2024). *Las ciudades medianas de Ecuador con más demanda de vivienda*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/vivienda-ciudades-ecuador-inmuebles-manta-ambato/>
- Procuraduría General del Estado. (s.f.). *Reflexiones de contratación pública*. Obtenido de http://www.pge.gob.ec/images/2020/infografias/boletin_reflexiones_web_03c.pdf

Registro Oficial Suplemento 167. (22 de junio de 2020). *Código del trabajo*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Switzerland Global Enterprise. (s.f.). *CONSTRUCCIÓN EN CHILE*. Obtenido de <https://www.s-ge.com/sites/default/files/publication/free/s-ge-20204-c5-chile-cleantech-construccion.pdf>

ANEXOS.

ENCUESTA

Esta encuesta es aplicada a obreros del sector, teniendo en cuenta el periodo 2021-2022.

1.- ¿Usted contó con un contrato de trabajo en dentro del periodo 2021-2022?

Si_____

No_____

2 ¿Su empleador proporcionó los equipos de protección y medidas de seguridad necesarios para usted realizará su trabajo de manera segura?

Si_____

No_____

3. ¿Recibió una remuneración adecuada por tu trabajo realizado en el periodo 2021-2022?

Si_____

No_____

4. ¿Su empleador cumplió con el pago a tiempo de su correspondiente salario?

Si_____

No_____

5.- ¿Tuvo acceso a atención médica y servicios de salud a través de su empleador (estar asegurado)?

Si_____

No_____

6. ¿En el periodo 2021-2022 se cumplieron sus horas según las estipulaciones del contrato?

Si_____

No_____

Gracias por su participación.

