



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

TEMA:

Condiciones laborales en el Ecuador sector camaronero, un caso de estudio: la tercerización.

AUTOR(ES):

López Macías Lidia Margarita

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

TUTOR:

Dra. Palencia Núñez Mónica Rosa Irene

Guayaquil, Ecuador

10 de agosto del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **LCDA. LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DRA. MÓNICA PALENCIA NÚÑEZ

REVISOR(ES)

LIC. CARLOS RAMÍREZ RAVE, MGS.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

LIC. PAOLA MEJÍA OSPINA, MGS.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **CONDICIONES LABORALES EN EL ECUADOR SECTOR CAMARONERO, UN CASO DE ESTUDIO: LA TERCERIZACIÓN** previa a la obtención del Grado Académico de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR



LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** titulada: **CONDICIONES LABORALES EN EL ECUADOR SECTOR CAMARONERO, UN CASO DE ESTUDIO: LA TERCERIZACIÓN**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR



**LIDIA MARGARITA
LÓPEZ MACIAS**

LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

REPORTE URKUND

URKUND Listado de fuentes Bloques Lourdes Monserrate Mendieta Lucas (lourdes.mendieta@cu.ucsg.edu.ec)

Documento: TERCERIZACION - LIDIA LOPEZ MACIAS.pdf (D172278280)
Presentado: 2023-07-21 13:45 (-05:00)
Presentado por: maestría.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec
Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje: Lidia Lopez Segundo - Urkund [Mostrar el mensaje completo](#)
4% de estas 21 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / (null)
	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (null)
	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_56330...

CONDICIONES LABORALES: LA TERCERIZACIÓN 49 Noreña, M. F. (2014). Análisis socio-económico del impacto de la eliminación de la tercerización laboral en el mercado textil del Ecuador. Quito. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2013 - 2017). Objetivos del Buen Vivir. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-del-buen-vivir-2013-2017-de-ecuador#:~:text=El%20Buen%20vivir%20es%20la%20igualdad%2C%20equidad%20y%20solidaridad%22. OIT.>

90% #29 Activo Fuente externa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wc... 90%

Hacia el derecho al trabajo: analizar el desempleo y el subempleo.

Obtenido de chrome-extension://efaldnbmnnibpcjpcgiciefindmkaj/https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/istat/download/res/underemp.pdf Palomba, R. (2021). Calidad de vida: conceptos y medidas. Santiago de Chile. Petter, L., & Moreno, C. (2019). Subempleo en el mercado laboral juvenil en Ecuador. Revista Nuestramérica, 268. Plan Nacional del Buen Vivir. (2017 - 2021). Ramírez, M., & Guevara, D. (Marzo de 2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad, y precarización del empleo: los efectos de la globalización.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza y tenacidad para seguir adelante. A la vida por mostrarme lo justa y bondadosa que puede llegar a ser

A mi familia en general, y principalmente a mis padres por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios y por permitirme cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis. Por apoyarme en cada decisión, gracias por creer en mí.

A mis amistades, laborales y de estudios, así también a mis docentes que fueron parte de este proceso, gracias por compartir sus experiencias y conocimientos, sus aportes fueron y serán significativos en mi desempeño profesional.

LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios y a mis padres que son mis pilares fundamentales y quienes me han motivado siempre a crecer personal y profesionalmente, mi padre ser de lucha constante que ha sabido formarme con buenos hábitos y valores. Mi madre quien es mi motivación diaria para seguir adelante.

A mis hermanos que sé que están orgullosos de mí, a mis sobrinos que con sus tiernas palabras de aliento y sus compañías también me motivan a seguir adelante.

Y a todos los que fueron parte de este proceso, con quien camino junto a mi para que esto se hiciera realidad, esto también es de ustedes.

LIDIA MARGARITA LÓPEZ MACIAS

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	1
LAS CONDICIONES LABORALES EN EL ECUADOR.....	2
CAPÍTULO I	4
OBJETIVOS	10
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
MARCO TEÓRICO	11
ANTECEDENTES DE LA TERCERIZACIÓN A NIVEL DE AMÉRICA.	14
TERCERIZACIÓN EN EL ECUADOR	15
DEFINICIÓN DE TERCERIZACIÓN.....	18
DISEÑO METODOLÓGICO	19
ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	19
TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	20
MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	21
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	22
CAPITULO II. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
DESARROLLO:	32
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS:	41
ANEXOS	43
ENCUESTA:	43
ENTREVISTA A EXPERTOS:	44
ANEXOS FOTOGRÁFICOS	48

Resumen

En el presente trabajo, a partir del análisis de caso de la situación de trabajadores informales operando en el sector camaronero, se demuestra que es la tercerización en tal ámbito, legal para algunas actividades y para otras no, pero más allá de ello, un instrumento de contradicciones que sería prudente erradicar en beneficio de la empresa y de los trabajadores. Los trabajadores están conscientes de la situación, y lo que buscan -en muchos casos- es pertenecer formalmente, a la empresa beneficiaria final de su servicio, y están en busca de tal oportunidad. Los empresarios, cuando el trabajo es consistente y se abre una vacante, priorizan a estos trabajadores y a los que están en “servicios prestados”, siempre y cuando pasen formalmente la prueba. Ello, a pesar de que lleven años, siendo “probados” por los terceros, o por la misma beneficiaria (de los servicios prestados), y el beneficiario sepa perfectamente, que el aspirante ha sido su trabajador no formal y tiene determinadas experticias. Esto es, hay realidades subyacentes a las fórmulas legales del servicio. Se recomienda un proceso de sinceramiento de la relación y la contratación directa, por justicia social, pero con beneficios desde el sector estatal: por ejemplo, tributarios.

Palabras claves: condiciones laborales, tercerización, justicia, igualdad, oportunidades, legalidad, servicios prestados.

Abstract

In the present work, based on a case analysis of the situation of informal workers operating in the shrimp sector, it is demonstrated that outsourcing in this field is legal for some activities and illegal for others. However, beyond that, it is an instrument of contradictions that would be prudent to eradicate for the benefit of both the company and the workers. The workers are aware of the situation and, in many cases, they seek formal employment with the final beneficiary company of their services. They are actively looking for such an opportunity. When the work is consistent and a vacancy opens up, employers prioritize these workers and those who are in "provided services," as long as they pass the formal test. This is true even if they have been "tested" by third parties or by the same beneficiary (of the provided services) for years, and the beneficiary is well aware that the applicant has been their informal worker and has certain skills. In other words, there are underlying realities that go beyond the legal formulas of service. It is recommended to establish a more transparent relationship and direct hiring, for the sake of social justice, while also offering benefits from the state sector, such as tax incentives.

Keywords: working condition, outsourcing, justice, equality, opportunities, legality, provided services.

Introducción

El Ecuador, desde el 2008 en que se promulgó la nueva Constitución, llamada comúnmente “Constitución de Montecristi”, pasó a ser un estado constitucional social, de derechos, con “s” al final, dejando atrás el ser un “estado constitucional de Derecho.” La significación de lo anterior es que debe considerarse como prioritario el ser humano y sus derechos personalísimos, así como sus condiciones de vida, antes incluso que la ley misma. Esto dio lugar a que para el avance en el respeto a los derechos propios a la dignidad humana (como es el de acceder a empleo, trabajo digno), se establecieran normas como principios de optimización, como máximas a buscar, y la posibilidad de que en la práctica, los jueces actuaren como garantistas, resguardando la vida de las personas, su dignidad y derechos, entendido que el trabajo digno, es parte de todo ello.

En virtud de lo anterior, cabe sostener hay un nuevo paradigma, el garantista, pues se convirtió en lo esencial, la tutela efectiva de los derechos.¹ La Corte Constitucional, máximo organismo de control, ha insistido en el respeto a las disposiciones constitucionales, sobre el trabajo, su remuneración y trato.²

A nivel internacional, la globalización -que no es ya un proceso nuevo- ha tenido impacto, especialmente, en los países en vías de desarrollo (como lo es el Ecuador), y más aún, en los que no han logrado una articulación regional en donde se elimine o disminuya la competencia para la salida internacional de productos, pues no ha existido un acuerdo real y efectivo, para una producción y exportación, sin “canibalismo”. Todavía más grave, es la

¹ Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), 2008.

² Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), 2008. Ejemplo: Caso 172-11-EP de la CC. Datos en bibliografía.

situación laboral en países con grandes desigualdades por exclusiones no superadas y con una gran brecha en conocimientos y capacidad adquisitiva, cual es el caso del Ecuador. Así lo explica (Silveira, 2009, pág. 400), en su trabajo Región y División Regional del Trabajo.

“... la influencia del proceso de globalización. Los impactos de eventos anteriores también han sido selectivos y, por ello, heredamos polarizaciones del pasado, cuya resistencia a lo nuevo, en virtud de formas materiales, normativas y culturales, contribuye a la fragmentación socio-espacial. Las dinámicas de la globalización no borran los restos del pasado, pero modifican su significado y agregan a lo ya existente, nuevos objetos y nuevas acciones características de nuestro tiempo. El advenimiento e impacto de nuevas variables en las porciones del territorio, ya diferentemente organizadas, provoca aún más desigualdades. Se reformulan los papeles de las antiguas ciudades, pero también de las más recientes y, en definitiva, se transforma la red urbana, generalmente con cierto abandono de funciones ligadas al abastecimiento de la población y con la implantación de funciones para el abastecimiento de actividades modernas.”

Las condiciones laborales en el Ecuador.

Las condiciones laborales en el país, sin lugar a duda, constituyen una de las preocupaciones más grandes de los gobiernos y de la sociedad en general, debido a que, para cubrir necesidades básicas, todo ser humano necesita de un empleo digno, empleo que le permita subsistencia y en lo posible, contribución a su entorno familiar, pero específicamente, de éstas depende el apoyo popular para la necesaria estabilidad de un gobierno, en parte. Es del sector laboral, que depende asimismo y en gran medida, la estabilidad de un gobierno, en opinión de quien escribe.

La búsqueda de alternativas que beneficien tanto a empleados como a empleadores -

ante las crisis económicas de países y proyectos económicos particulares- ha generado la formación de empresas específicamente dedicadas a conectar la oferta con la demanda de trabajo; y es así como surgieron las llamadas “tercerizadoras”, las que de una u otra manera, han generado miles de plazas de empleo, conforme lo expresan Basualdo y Morales, enfatizando en el término que la OIT utiliza, de “relaciones laborales triangulares”.³

El lector, lectora o lectora, encontrará en las páginas siguientes, y bajo la presentación en dos capítulos, lo siguiente: primero, lo referente a la problemática social y científica del caso, a partir del marco conceptual de la tercerización y del epistemológico del constructivista, y con el método propio del estudio de caso. En el capítulo dos se hace una descripción de la realidad situada (caso: tercerización en una empresa del sector camaronero ubicada al norte del cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, en el República del Ecuador.) Luego, conclusiones y finalmente, recomendaciones. Obviamente, la bibliografía.

³ En su obra, *La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para el análisis para Latinoamérica*, se estudia una sentencia argentina, y de cuya reflexión se puede concluir que la tercerización ha sido un recurso urgente ante el desempleo, la sobrepoblación y la pobreza de nuestro continente.

Capítulo I.

Desafíos, fundamentos y planteamientos en torno a las relaciones laborales en el sector camaronero.

La tercerización como tal, inició a partir de la primera Revolución Industrial (1760-1780), se caracterizó por la aparición de fábricas que se fueron desplazando por todo el mundo, dando así inicio a uno de las más importantes y significantes transformaciones económicas, sociales y tecnológicas; camino que no tendría retorno, pues luego existieron más revoluciones. La tercerización entonces fue el mecanismo de facilitación de contratación de mano de obra, aminorando riesgos de responsabilidad laboral, junto con la creación de la figura del “riesgo permitido”.⁴

La tercerización es considerada como una herramienta para la gestión empresarial con miras a mejorar la competitividad y permanencia en el mercado, pero aspectos sociales, políticos y legales influyen negativamente en su implementación a nivel empresarial, convirtiéndola en un factor de riesgo (Cobo Marin, 2017).

En el Ecuador, la falta de un empleo digno y seguro, que garantice estabilidad y condiciones de vida favorables, en la actualidad se ha convertido en una problemática social de gran magnitud, puesto que el mercado y la competitividad ha evolucionado en todos los aspectos, pues las empresas se ven en la necesidad de alinearse y tomar “alternativas” para no quedar fuera

⁴ En el tráfico relacional de una actividad lícita, en este caso específico, laboral, existe un margen de posibilidades de que se sufran accidentes, pero el empleador tiene la responsabilidad de controlar el mínimo permitido; esto es, las condiciones en las que sí puede ser sometido el trabajador a la actividad, con riesgo controlado; por ejemplo, debidamente capacitado, con los uniformes adecuados, con debidas protecciones; entre otras, las de pertenecer a un sistema de garantía de condiciones de vida, en caso de un accidente (Seguro Social). Para Gallo, el empresario es el que tiene la posibilidad de controlar las decisiones y acciones de la empresa, y la posibilidad de establecer las políticas de control del riesgo.

de la competitividad y así garantizar permanencia en el mercado. Por esta razón consideran deben crecer en productividad, eficacia y eficiencia; esto, ligado a la formación de empresas intermediarias (tercerizadoras) que ofrecen servicios de manera más rápida y utilizando menos recursos, generando más despidos con menos relaciones laborales permanentes.⁵ Lo anterior, aunado a que muchas empresas tercerizadoras, que pertenecen al capital empresarial del beneficiario final del trabajo, redondea una problemática que requiere comprensión para intervención.

La inestabilidad laboral actual, la carencia de ingresos económicos necesarios para el hogar, es el desencadenante de que la población ecuatoriana opte por ser partícipe de vincular / contratar una mano de obra inadecuadamente retribuida. La tercerización tiene efectos positivos y negativos en la economía del país, y también en la vida de los sujetos. Positivos, por ser fuente generadora de empleo y negativos, por la vulneración de derechos de los trabajadores según lo estipulado en la ley; constituir una fórmula de evasión de la realidad del trabajo, en muchos; y una fórmula para evitar que los trabajadores de la empresa beneficiaria final cobren porcentaje de utilidades, sobre una base real de éstas, pues son disminuidas por la vía del pago a servicios.

En el año 2008, la Asamblea Constituyente creó el Mandato No. 8, que contiene una prohibición a nivel constitucional para erradicar cualquier tipo de precarización / vulneración en el entorno laboral, generando así un cambio a las reformas laborales que garanticen los derechos de los trabajadores. Se permitió la tercerización en ciertas actividades en la que, por su naturaleza, son de servicio a terceros, como la de empresas que ofrecen servicios de limpieza, seguridad, y otros, y ello ha sido utilizado como fórmula, para crear algunas, que en apariencia

⁵ INEC-2022. Desempleo a nivel nacional: 4.4% de la población en edad productiva. A nivel urbano: 5.5% y nivel rural: 2.2%

lucen desligadas del beneficiario final del trabajo, y como fórmula para evitar contratación en relación de dependencia directa.

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2014 define el desempleo, a partir de caracterizar la situación de población económicamente activa:

[...son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen:

a)“sin trabajo”, es decir, que no tengan un empleo remunerado ni estén trabajando por cuenta propia, como se establece en la definición internacional del empleo;

b)“actualmente disponibles para trabajar”, es decir, que estén disponibles para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia en el período de referencia; y c)“buscando trabajo”; es decir, que hayan hecho gestiones concretas en un determinado período reciente para encontrar un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia.]

En el Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) menciona al desempleo vinculado a “personas de 15 años y más que en el período de referencia, no estuvieron empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados disponibles para trabajar; ii) Buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores” (INEC, 2022, pág. 09). Se considera que a esto se suman problemáticas vinculadas entre el sostenimiento, la economía informal, la migración interna y externa, y el nivel de educación estos son algunos de los factores más relevantes que inciden sobre el desempleo, siendo estas unas de las causas de origen que dan paso a la mano de obra laboral informal.

El mercado laboral ecuatoriano se basa en el intercambio de servicios de trabajo (mano de obra), en relación de quienes compran un servicio (las empresas), y quienes lo venden y/o ofrecen (trabajador). Cuando la demanda no cubre la oferta se produce el subempleo.

A continuación, y a base de investigaciones y teorías fundamentadas, podemos analizar y evidenciar como, en el último año, esta problemática social asecha las condiciones laborales y económicas de la población en general. Poder identificar por medio de la variable “sexo”, cual de estos presenta mayor índice o afectividad con relación a la misma.

Figura 1

Tasa de empleo/desempleo en la ciudad de Guayaquil variación 2021 - 2022

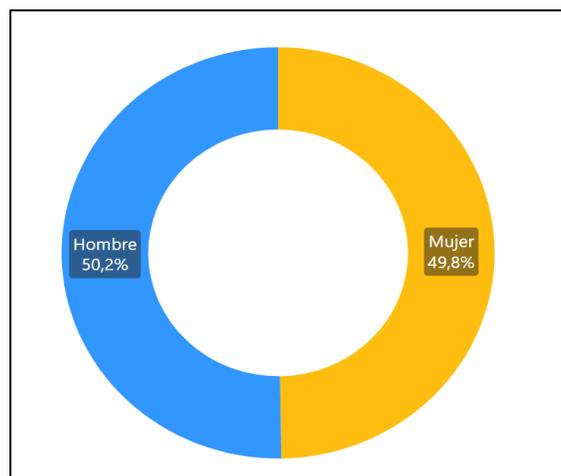
▲	Indicadores	2021	2022	Variación (p.p.)
	Tasa de participación global	62,9 %	62,8 %	-0,1
	Tasa de desempleo	4,4 %	3,8 %	-0,6
	Tasa de empleo adecuado	42,3 %	44,0 %	1,8
	Tasa de subempleo	22,6 %	21,5 %	-1,1
	Tasa de empleo no remunerado	4,2 %	3,1 %	-1,0
	Tasa de otro empleo no pleno	24,9 %	27,1 %	2,2
	Tasa de empleo	95,6 %	96,2 %	0,6

Nota. Adaptado del INEC 2022

En la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) – Indicadores de empleo / desempleo de los años 2021 - 2022 podemos evidenciar la variación laboral entre ambos años y la incidencia que aún mantiene activa esta problemática en el país.

Figura 2

Tasa de empleo/desempleo en la ciudad de Guayaquil 2021-2021 por sexo



Nota. Adaptado del INEC 2022

En esta misma encuesta se analiza el porcentaje que ocupa la población desempleada por el estudio de la variable sexo, donde evidenciamos que la población más afectada es el hombre con un 50.2%, mientras que la mujer con un 49.8%.

Desafíos que provoca el conocimiento de la situación del sector camaronero, con tercerización, y contratos de prestación de servicios.

Los desafíos han sido de diferente tipo: los anteriores a la obtención del conocimiento, los concomitantes, y los posteriores. Como anteriores, fueron precisados los siguientes:

Plantear el problema a investigar en un estudio exploratorio.

Y el mismo se lo estructuró a partir de preguntas. Así, fueron rectoras las siguientes:

- ¿Cuál fue la razón por la cual se planteó la prohibición de la tercerización?
- ¿A quién perjudicaba el sistema de tercerización?
- ¿La creación de las empresas tercerizadoras en qué perjudicaban al sector camaronero?

- ¿Cuáles fueron los motivos para prohibir que las empresas camaroneras contraten empresas tercerizadoras y cuando son permitidas?

Como concomitantes.

La institución en donde se realiza la investigación, en la actualidad maneja 3 tipos de contrataciones. En su gran mayoría la “contratación en relación de dependencia”, en esta se da bajo la existencia de un contrato de trabajo, normalmente sus formas de pago se dan mediante transferencia y/o cheques, y por ende bajo el detalle y existencia del rol de pago. La “prestación de servicios”, esta se da con relación a la oferta y demanda de mano de obra (no ocurre siempre), y generalmente se adquiere un servicio de acuerdo con el sector de “descabezado”, para este tipo de contratación existe un contrato de trabajo y/o un contrato civil del servicio adquirido, la forma de pago de este, generalmente se da bajo lo estipulado en el contrato mediante cheques o transferencias. Y, por último, la contratación de servicios profesionales, esta se celebra mediante la existencia de un contrato civil, y sus formas de pago igualmente se realizan por cheque o transferencias, este generalmente se aplica para los cargos gerenciales administrativos.

Los posteriores. Construir supuestos; tales, fueron los siguientes:

- Que las empresas del sector camaronero requieren de más personal del que están dispuestas a afiliar al Seguro Social ecuatoriano, y a mantener con expectativas de jubilación patronal.
- Que la realidad económica de las empresas impide que las que incluso tienen conciencia social, afilien y contraten directamente, al total de las personas de cuyo trabajo se benefician.

- Los trabajadores tercerizados tienen plena conciencia de su vulnerabilidad, así como lo no afiliados y que cobran por “servicios prestados”, y el perjuicio económico frente a los contratados en relación de dependencia, que la situación conlleva.
- La empresa ha elevado el riesgo por potenciales demandas laborales, al no captar que la realidad histórica está en la actualidad protegida por encima de la legal, y podrían verse afectados accionistas y los trabajadores, de no existir provisiones reales, bancarias y no solo contables suficientes, para responder a tales riesgos.

Objetivos

Objetivo general

A fin de organizar la exploración y dentro del contexto epistemológico del constructivismo, a manera de objetivo general, se estableció el determinar los riesgos que las condiciones laborales, de tercerización y de contratación por “servicios prestados” (civiles), conllevan a los trabajadores tercerizados, a lo no afiliados, a los accionistas dueños de las empresas y a los trabajadores en relación de dependencia. Ello, a través de la inferencia y recurriendo al método de estudio de caso.

Objetivos específicos

- Explorar si existen formas de precarización del servicio en la empresa empaedora de camarón y cuáles se pueden identificar.
- Identificar los principales desafíos que se presentan ante la existencia -si es que hay- de precarización del servicio en el sector camaronero.
- Analizar qué riesgo social existe, de darse la tercerización como forma de precarización del servicio, y no como fórmula de servicio complementario acorde a la Constitución de la República del Ecuador.

Marco Teórico

La tercerización es considerada como una herramienta para la gestión empresarial con miras a mejorar la competitividad y permanencia en el mercado. Aspectos sociales, políticos y legales influyen negativamente en su implementación a nivel empresarial, convirtiéndola en un factor de riesgo (Cobo Marin J. , 2017). En relación con lo citado, cabe mencionar que la tercerización si bien es cierto, es una solución rápida ante las problemáticas de demanda de producción y la comercialización de bienes y servicios que enfrentaban y enfrentan las empresas, también es un factor que incide negativamente en la estabilidad laboral, conforme se ha venido enfatizando.

En la actualidad no existen muchos estudios, proyectos e investigaciones acerca de este tema en estudio, como problemática social, sino más bien se hace referencia a la tercerización en relación a la economía, es decir, existen estudios para descubrir si conviene o no a una empresa individual, tercerizar a su personal y bajo qué condiciones. La presente investigación -además de

explorar a profundidad la problemática-, pretende descubrir a base de un estudio histórico y descriptivo, si fue / es factible para el Ecuador, prohibir la tercerización laboral con fundamento en datos históricos y legales. Así también, se plantea como necesario el identificar cuáles son los impactos de ésta con relación a la creación y calidad de empleos, cuáles fueron los beneficios que trajo consigo y hasta donde el día de hoy siguen vigentes, e identificar si se cumple con los derechos laborales. Todo ello es ambicioso, y por ende el presente trabajo se ha ceñido a la exploración sobre la realidad del sector, analizando con un enfoque sociológico y jurídico, a fin de realizar conclusiones y efectuar recomendaciones.

Esta investigación permite analizar la temática y problemática del desempleo a raíz de la prohibición / eliminación de la tercerización en nuestro país y, su repercusión en la población que presta servicios laborales en el sector productor demandante, de esa manera, podremos conocer el impacto económico y social percibido desde la población en estudio, identificar los factores que influyen en esta problemática y realidad social desde la percepción de ingresos, desde el nivel de calidad de vida y condiciones laborales. Además, así aportar una mayor perspectiva a la problemática, y pretender ser un instrumento de estudio a nivel laboral e institucional en el país, ya que se considera útil para determinar tendencias de investigaciones futuras o de interés común, además de tener un espacio para examinar la legislación vigente.

La asamblea nacional constituyente del Ecuador suscribió en el mandato #8, la normativa legal que prohibió y eliminó la tercerización laboral de la mayoría de las ocupaciones, a excepción de las empresas que ofrecen servicios de seguridad y vigilancia, alimentación, limpieza y mensajería.

Ecuador es un país que goza de la abundancia de recursos naturales y una de sus principales ventajas que posee es la capacidad de producción y de exportación, ante la alta demanda de la mano de obra, por lo que ante la competitividad, empresas optan por los servicios de tercerizadoras. En esta investigación se va a hacer énfasis en el sector camaronero, puesto que éste es uno de los productos con mayor demanda a nivel mundial que nuestro país exporta.

En la actualidad el tema relacionado a empresas tercerizadoras o como comúnmente se las conoce: “intermediarias”, no es un tema nuevo de tratar, es más, con el pasar del tiempo se ha ido erradicando, y casi ya no existen registros de éstas, las que en tiempos pasados fueron de gran relevancia en el Ecuador. Un fin colateral de la presente investigación, es el conocer y especificar la trascendencia de la evolución y erradicación de la tercerización, dejando huella de cómo era su funcionamiento, qué sectores empresariales abarcaba, su nivel de afectación en el comercio y/o a nivel industrial, los pro y contras con y hacia la sociedad, y, sobre todo, su impacto en el desempleo tras su erradicación.

A lo largo de la historia, las empresas industrializadas han dispuesto una gran cantidad de esfuerzos tanto a nivel intelectual como económico, para buscar mecanismos enfocados a mejorar sus niveles de productividad y competitividad interna y externa, con el fin de optimizar recursos y generar fuentes de empleo que les permita cubrir la demanda con la oferta de la mano de obra existente, mediante la contratación de servicios tercerizados o intermediarios.

La presente investigación revelará la importancia de generar un mercado laboral que genere oportunidades de empleo pleno, que garantice estabilidad y calidad de vida, y a su vez expondrá la situación de la informalidad y como esta crece por falta de oportunidades laborales, lo que desencadena empleos informales.

Antecedentes de la tercerización a nivel de América.

Si bien, la tercerización ha evolucionado desde la primera revolución industrial, y con ella surgen nuevas e innovadoras fuentes de empleo, siendo este: la prestación de la fuerza laboral de las personas, quienes realizan diferentes funciones para obtener una compensación monetaria. La tercerización nace como una nueva tendencia empresarial en la década de los años 40 en EE. UU., coincidiendo con la finalización de la segunda guerra mundial (Gutierrez & Indacochea, 2021, pág. 7). A raíz de esta, las empresas trataron de agrupar por ellas mismas la mayor cantidad posible de actividades, mismas que con el desarrollo de la tecnología fuesen cada vez más ineficiente, ya que la compañía con un mayor número de actividades no lograba ser altamente competitiva, a diferencia de aquellas empresas que se dedicaban / especializaban en una sola actividad.

Con el pasar del tiempo, después de la segunda guerra mundial ya existían empresas en quiebra, esto trajo consigo niveles de pobreza en la sociedad, dejando desempleados a miles de personas con ganas de trabajar y de satisfacer sus necesidades familiares y, creció la desigualdad social. Se puede considerar que esta problemática social estuvo y está vigente en países en vías de desarrollo como lo es el Ecuador. Esto trajo consigo las distintas modalidades de trabajo, ya sea, la contratación por horas, la subcontracción, el trabajo informal, etcétera. Ello, con el pasar del tiempo ocasionó una disminución con respecto a los costos de afiliación a la seguridad social de manera directa, generándose menos beneficiarios en el reparto de utilidades y más número de trabajadores sin relación de dependencia (Gutierrez & Indacochea, 2021).

El término “Outsourcing” o “tercerizado” fue creado por el economista Ronald Coase, quien en 1937 publicó un trabajo sobre esta forma de organización empresarial. Lo cierto es que

el fenómeno adquirió cierta masividad a partir de 1960 con la proliferación de empresas de Estados Unidos que ensamblaban sus partes en México (ConnectAmericas, 2015).

Según estudios, en América Latina la expansión de la tercerización se produjo en la década de 1990, en un contexto de crecimiento potencial y, así también, con la agresión en contra los derechos de los trabajadores y precarización de las condiciones de trabajo.

Un primer análisis de la presencia de la tercerización en distintas actividades económicas, que sin pretender agotar los casos existentes permitió avanzar en la elaboración de un diagnóstico, demostró que esta estrategia empresarial ha sido implementada en Argentina en un amplio arco de actividades económicas, tanto en el sector privado como en el público. Se trató, además, de reconstruir una trama que, aunque parcial e incompleta, terminó por confirmar claramente su relevancia e importancia en la industria, los servicios y la producción primaria (Gutierrez & Indacochea, 2021).

En las últimas dos décadas, México se ha convertido en sinónimo de excelencia en centros de contacto. No solamente los actores locales han sido capaces de incursionar con éxito en su propio sector doméstico, sino que el volumen de servicio a consumidores offshore continúa creciendo; esto no es de sorprender, considerando los esfuerzos de México: por parte de los profesionales en CRM (Customer Relationship Management), la industria misma y algunos apoyos gubernamentales (Ryan, 2019).

Tercerización en el Ecuador

Las diferentes modalidades de trabajo fueron escritas por primera vez en la Constitución del Ecuador en el año 1945, en la que señala que tiene beneficios de ley, aunque su contrato sea por un intermediario. La externalización de procesos u outsourcing es considerada

una herramienta esencial para las empresas que buscan nuevos mercados y aumentar su tasa de rentabilidad (Acevedo, Leal, & Vela, 2011).

En la década de los ochenta, en el Ecuador, fue una etapa de amplias movilizaciones de la clase obrera, producto de varias distorsiones, la aplicación de la ideología neo liberal entra en vigencia con la tercerización laboral, dictaminada por la administración del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, mediante la aplicación de una propuesta de ley: la “Ley 133”, publicada en el Registro Oficial S-817, del 21 de Noviembre de 1991, cuerpo legal con el cual, se lograría restar poder a la clase obrera del país y privilegiar la acumulación de capital en función de la explotación laboral de los trabajadores. El tres de octubre del año 1990, entra en vigencia “La Ley 90” apodada con este nombre, a la norma promulgada en el Registro Oficial 493, del 3 de octubre de 1990: la “Ley de régimen de maquila y contratación laboral a tiempo parcial”, esta normativa legal, consigue que los contratos laborales de maquila, eliminen la estabilidad mínima garantizada en el “Código Laboral” vigente en el Ecuador (Arcos, 2015).

En el año 2004, en el gobierno de Lucio Gutiérrez, la perspectiva de la tercerización laboral, se profundiza en el país, en función a la aplicación del decreto presidencial 2166 del mismo año y como última reforma del periodo neo liberal, entra en vigencia la “Ley reformativa al Código de Trabajo”, mediante la cual se permite regular las actividades de intermediación de las relaciones laborales y de la tercerización de servicios complementarios, este define a la tercerización como:

Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso

productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley (Arcos, 2015).

En abril del año 2008, como ofrecimiento de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, suscribe y da vigencia al Mandato Constituyente, número Ocho, cuya finalidad es la eliminación de la tercerización, acción que surgió como un ofrecimiento en campaña electoral, por parte del Econ. Rafael Correa Delgado.

El mandato constituyente numero ocho, en su artículo 1 señala: “Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008). El artículo 3, de la norma legal emitida por la asamblea nacional, también establece excepciones al artículo 1, es decir, las actividades que podrán ser contratadas como servicios complementarios en el mercado ecuatoriano son:

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008).

Es decir, el mandato ocho, al tratar de erradicar la tercerización en el país, permitió la existencia de los contratos de servicios complementarios para ciertas ocupaciones.

En el Ecuador una de las primeras industrias en adoptar un sistema de tercerización fue el sector textil, es el segundo sector manufacturero generador de empleo directo e indirecto, después del sector alimenticio. La Asociación de Industrias Textiles del Ecuador AITE afirma que, cada año, existen 50.000 personas que laboran directamente en empresas textiles y 200.000 de forma indirecta, también es una importante fuente de empleo que, además de demandar mano de obra no calificada, necesita insumos de otros sectores como el agrícola, la industria química y de plásticos (Noreña, 2014).

Varias empresas dedicadas a la actividad textil, frente a la eliminación de la tercerización, optaron por finiquitar los contratos con sus tercerizadoras quienes se vieron obligadas a despedir al personal, uno de los casos más conocidos fue el de la tercerizadora Boier, con la cual trabajaba textiles Pinto. Boier, la primera semana de abril del 2008, despidió intempestivamente a 150 personas de las cuales 119 son mujeres (Noreña, 2014). Con el pasar de los años más industrias optaron por este sistema y se han ido sumando a la lista, empresas florícolas, bananeras, de limpieza, seguridad y guardianía; entre otras.

Definición de tercerización

Offshore Outsourcing, Business Service Outsourcing (BSO), Business Process Outsourcing (BPO) o sencillamente Tercerización de Servicios... Cada vez se escuchan más estos términos que, desde una perspectiva u otra, se refieren a la práctica por la cual una empresa contrata a otra para llevar a cabo ciertas tareas especializadas, reduciendo así los costos generales (ConnectAmericas, 2015).

Podemos definir a la tercerización como la realización de una actividad, de una organización o parte de ella, por un prestador de servicios externos. La tercerización es el uso

contratado de los recursos, bienes y capacidades de un tercero, con niveles garantizados de los criterios de calidad, rendimiento y valor frente al coste, así como un método de evaluación, con el fin de proporcionar servicios que antes se realizaban dentro de la empresa. Posiblemente implicará la transferencia de parte del personal existente a la empresa proveedora de servicios, y/o la transformación/rejuvenecimiento de los procesos de apoyo empresariales y la tecnología (Jean & Robert, 2007)

A continuación, se detallan las industrias comúnmente tercerizadas en nuestro país y los servicios que estas ofrecen:

Seguridad y Limpieza	Catering y Distribución	Sistemas Informáticos
Producción	Diseño	Funciones Administrativas

Diseño Metodológico

A continuación, se explicará la metodología a utilizar en la investigación:

Enfoque de Investigación

En la presente investigación se realizará una exploración, seguida de un estudio descriptivo de la tercerización y las condiciones laborales del sector camaronero un caso específico en el Ecuador.

Tipo de la investigación

El tipo de investigación será mixta, cualitativa ya que se considerará el análisis de las condiciones laborales que determina las cualidades necesarias que se toman en cuenta en el objeto de estudio (existencia o no de contrato laboral, condiciones de vida), y cuantitativa en consideración a los datos numéricos en consideración a las variables clasificatorias de la población (sexo, edad, nivel de educación, nivel de ingreso, nivel de seguridad social, potencial perjuicio por no estar ligada a la empresa beneficiaria etc.) desde la misma perspectiva.

Métodos de la investigación

Los métodos de la investigación que se utilizaran nos permitirán conocer y nos direccionara de una manera holística hacia el objetivo del estudio, siendo este parte fundamental para un trabajo con orden y eficiencia.

- Interaccionismo simbólico, este método nos permitirá conocer y explorar de forma detallada la conducta humana, los roles sociales, las acciones, las percepciones y las interpretaciones de sus realidades.
- Teoría fundamentada, este método nos permitirá en base a los datos obtenidos elaborar una teoría que sirva de sustento útil para el estudio; es decir, desde las percepciones que tenga la muestra a considerar.
- Método histórico: debido a que estudiar la realidad de la tercerización laboral ecuatoriana implica un recuento histórico de los sucesos para comprender las causas de la situación actual. Así mismo es pertinente como conocer la evolución de la legislación laboral en relación con la tercerización.

- Método exploratorio: ya que se realizará un análisis a profundidad de la problemática en estudio.
- Bibliográfico, este método además de ser el más común y mayormente utilizado en otras investigaciones, nos permitirá mediante su conjunto de técnicas y estrategias localizar, identificar y acceder a documentos que contienen información pertinente a nuestro tema en estudio y así poder fundamentarlo.

Técnicas de la investigación

Las técnicas de recolección de datos e información que se utilizarán serán:

- Encuestas, considerando que se podrá recabar información acerca de las variables medibles clasificatorias, con el objetivo de obtener información directa con los involucrados en el objeto de estudio, realizar un análisis extenso y profundo, así poder sacar conclusiones favorables para la investigación.
- Entrevistas a expertos: podemos dará sustancia al estudio de las investigaciones exploratorias, así también podemos tener total pertinencia resaltando los temas primordiales para direccionarnos hacia las fuentes de información existencia y poder entender mejor la problemática planteada.
- Revisión documental: elemento esencial de cualquier estudio porque se accede a identificar la literatura científica y las diferentes fuentes accesorias que se han perfeccionado sobre el tema como: decretos ejecutivos, leyes, reglamentos, información estadística del instituto nacional de estadísticas y censos, y demás.

Población y Muestra

La población para analizar serán las personas que prestan servicios sin relación de dependencia laboral a una empresa procesadora de camarón en la ciudad de Guayaquil, conformada por una población total de 80 personas, de las cuales se tomará una muestra representativa de 50 personas, equivalente a un 62% del universo del discurso posible.

Capítulo II. Hallazgos de la Investigación

Después de haber explorado, estudiado, investigado y procesado los datos, con la implementación de una encuesta y entrevistas a expertos, y documentación analizada, se reporta lo siguiente:

En la población de estudio se analizaron variables cuantitativas, donde se describe las características sociodemográficas y laborales de la población en estudio.

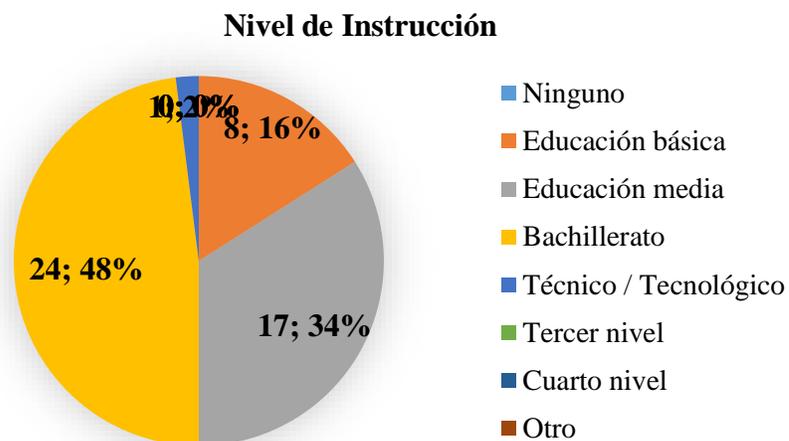
Según la tabla 1, el nivel más alto de instrucción educativa que mantiene esta población es el bachillerato con un 48%, seguido por una educación media con el 34%, mientras, el 16% posee un nivel educativo básico (escuela), y el 2% posee un nivel técnico / tecnológico.

Tabla 1

Nivel de Instrucción

Nivel más alto de instrucción		
Ninguno	0	0%
Educación básica	8	16%
Educación media	17	34%
Bachillerato	24	48%
Técnico / Tecnológico	1	2%
Tercer nivel	0	0%
Cuarto nivel	0	0%
Otro	0	0%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

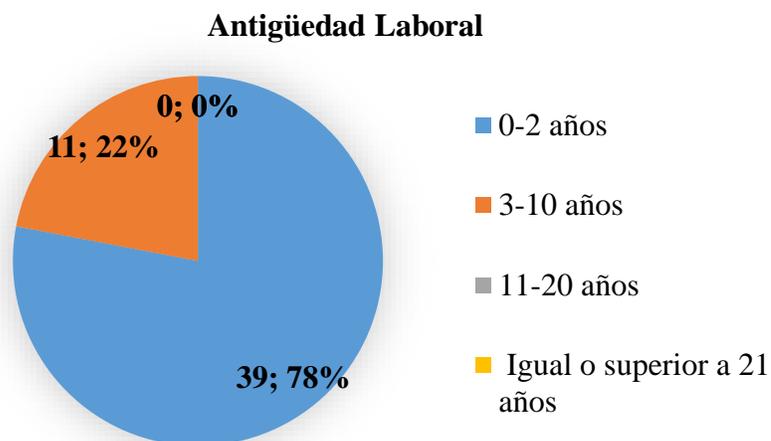
Figura 3*Nivel de Instrucción*

Otra variable para considerar fue el tiempo de antigüedad laboral que constan con su empleador actual, donde en gran mayoría el 78% manifiesta tener entre 0 – 2 años, seguido por el 22% que están dentro de 3 – 10 años de antigüedad laboral de esta población.

Tabla 2*Antigüedad Laboral*

Antigüedad Laboral		
0-2 años	39	78%
3-10 años	11	22%
11-20 años	0	0%
Igual o superior a 21 años	0	0%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

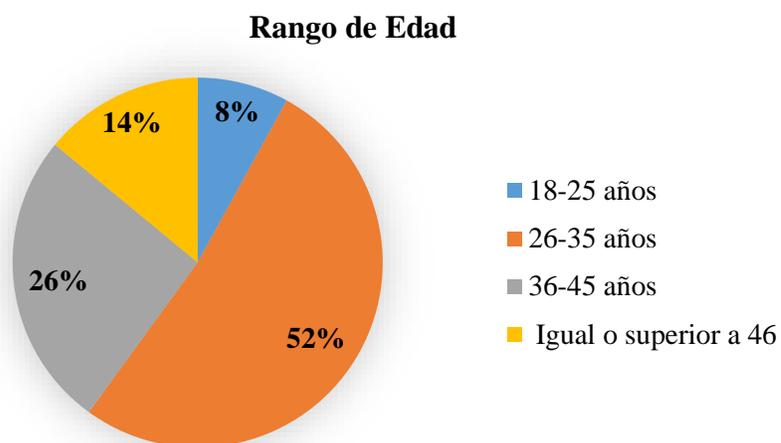
Figura 4*Antigüedad Laboral*

Así mismo, se analizó la variable edad, a la que pertenecen, en la mayoría, con un 52% están dentro del rango de 26 – 35 años, seguido por el 26% dentro del rango de 36 – 45 años, un 14% tiene una edad igual o superior a los 46 años y, el 8% están dentro del rango de edad de los 18 – 25 años.

Tabla 3*Rango de edad*

Rango de edad		
18-25 años	4	8%
26-35 años	26	52%
36-45 años	13	26%
Igual o superior a 46	7	14%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

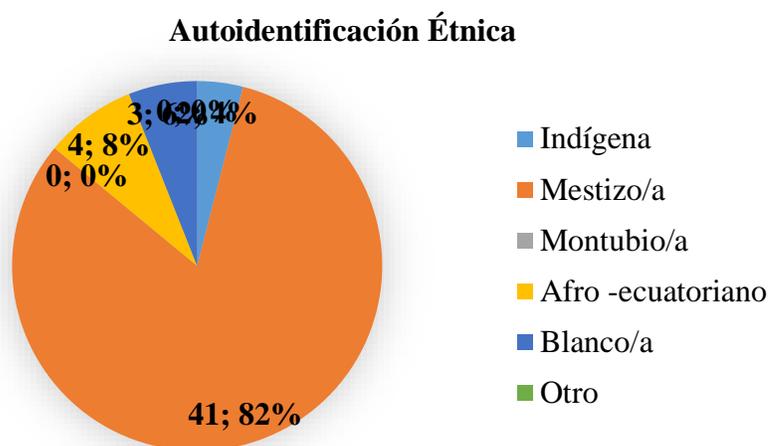
Figura 5*Rango de edad*

En la característica sociodemográfica autoidentificación étnica, se identificaron que el 82% se identifica/considera ser mestizo, el 8% afroecuatoriano, el 6% blanco/a y el 4% indígena.

Tabla 4*Autoidentificación étnica*

Autoidentificación étnica		
Indígena	2	4%
Mestizo/a	41	82%
Montubio/a	0	0%
Afro -ecuatoriano	4	8%
Blanco/a	3	6%
Otro	0	0%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

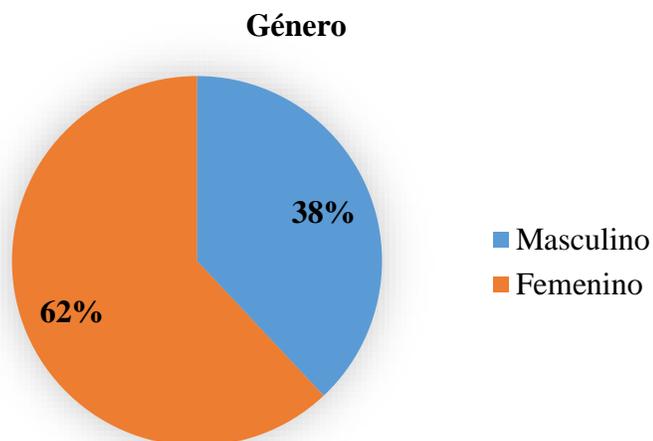
Figura 6*Autoidentificación étnica*

Y en la variable género como característica sociodemográfica de la población en estudio, identificamos que, en su gran mayoría, con un 62% está conformada por el género femeninos, mientras que el 38% por el masculino.

Tabla 5*Género*

Género		
Masculino	19	38%
Femenino	31	62%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

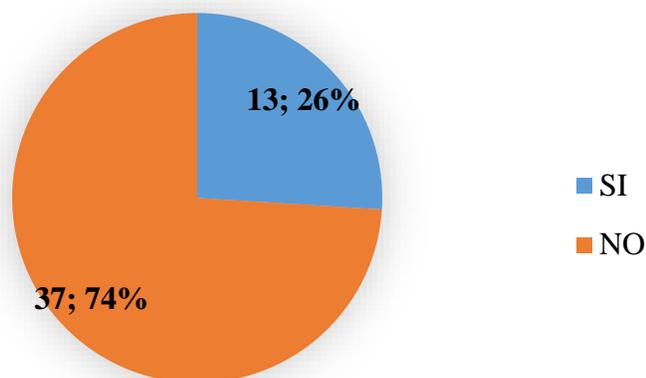
Figura 7*Género*

En la tabla 6, se muestra la relación entre colaboradores sobre el conocimiento de la tercerización como problemática en estudio, donde el 74% desconoce este tipo de modalidad/contratación laboral, mientras que el 26% si conoce del mismo, e incluso verbalmente manifestaron que lo conocen con otros nombres.

Tabla 6*Conocimiento de la problemática*

Conoce Ud. ¿qué es la tercerización?		
Si	13	26%
No	37	74%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

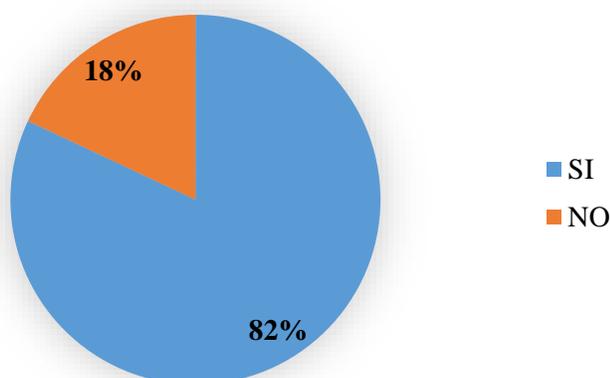
Figura 8*Conocimiento de la problemática***Conoce Ud. ¿Qué es la tercerización?**

En la tabla 7, se muestra la relación entre los colaboradores que tienen acceso a la seguridad social IESS con un 82% afiliados y un 18% aun no lo están, previo a que antes de la afiliación ingresan en un “periodo de prueba”.

Tabla 7*Afiliación IESS*

¿Tiene Ud. Acceso a la seguridad social IESS?		
Si	41	82%
No	9	18%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

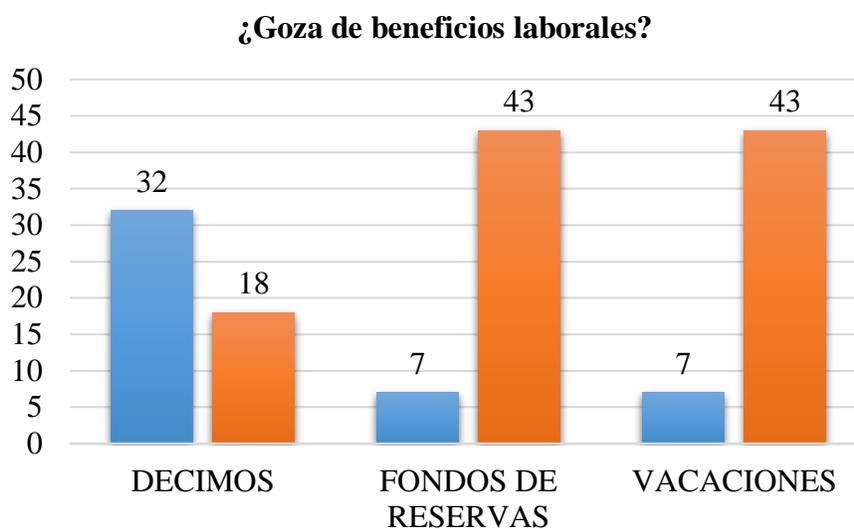
Figura 9*Afiliación IESS***¿Tiene Ud. Acceso a la seguridad social IESS?**

En la tabla 8, el goce de beneficios sociales se perciben de la siguiente manera, el 64% de la población manifiesta si haber recibido los décimos 3ro y 4to, en si quienes ya mantienen más de 1 año de antigüedad, mientras que el 36% es un nuevo ingreso y no ha percibido este beneficio; los fondos de reservas y vacaciones solo los perciben el 14% de la población quienes están y pertenecen bajo una contratación indefinida, mientras que 86% no goza de estos beneficios, ya que manifiestan que su modalidad de contrato se renueva año a año.

Tabla 8*Goce de beneficios laborales*

¿Goza de beneficios laborales?				
Beneficio	Si	%	No	%
Decimos	32	64%	18	36%
Fondos de reservas	7	14%	43	86%
Vacaciones	7	14%	43	86%

Nota. encuesta realizada/aplicada por el autor.

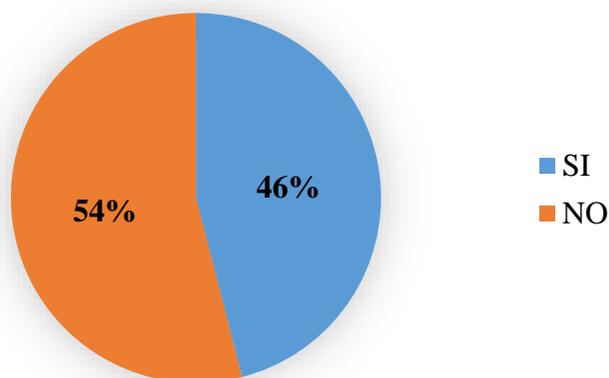
Figura 10*Goce de beneficios laborales*

En la tabla 9, evidenciamos la percepción del nivel de satisfacción y motivación que las personas tienen en relación con su trabajo, el 54% manifiesta no estar satisfecho puesto que no gozan con los beneficios que deben gozar, mientras el 46% si se siente satisfecho puesto que consideran que tener un ingreso económico digno es suficiente.

Tabla 9*Satisfacción y motivación laboral*

¿Te sientes satisfecho y motivado con tu trabajo?		
SI	23	46%
NO	27	54%
Total	50	100%

Nota. Encuesta realizada/aplicada por el autor.

Figura 11*Satisfacción y motivación laboral***¿Te sientes satisfecho y motivado con tu trabajo?****Desarrollo:**

A medida que se desarrolló el trabajo de investigación, se analizó a la tercerización a nivel nacional, haciendo énfasis en el sector camaronero. Gracias a los beneficios que representa / representaba se implementa en varias actividades laborales, por tal razón la tercerización aún se sigue implementado como un pretendido método de optimalización de recursos.

La implantación de ésta generó y genera abusos hacia la clase trabajadora con la vulneración de derechos laborales estipulados en el Código de Trabajo, y violenta lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Al analizar lo estipulado en el mandato N. 8 se afirma que la tercerización de servicios complementarios se mantiene, con el cambio de denominación a “empresas de actividades complementarias”, permitiendo así a la contratación civil o “servicios técnicos especializados”, es decir, se cambió de terminología, pero se mantiene su razón de ser, mas no en todas las áreas, y en algunas, se reguló específicamente, a fin de evitar que se buscare, a través de una

tercerizadora, perjudicar en derechos a los trabajadores en áreas de limpieza y seguridad, prohibiéndose toda forma de precarización.⁶ Así, desde el 2008 con reforma al 2015, se establece que:

Art. 4.- Dedicación exclusiva. - Las compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria a las que se refiere el inciso primero del artículo 2 de este Reglamento, deberán tener como objeto único y exclusivo la dedicación a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de otras autoridades de control, en el ámbito de sus competencias. El objeto social de la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria podrá abarcar una o varias de las actividades complementarias establecidas en el Mandato Constituyente 8.

En el caso específico de las actividades de guardianía y de seguridad privada, únicamente podrán ser compañías mercantiles en virtud de la ley que las regula.⁷

Se concluye que la intermediación laboral o tercerización, surge como alternativa para la inserción de la fuerza laboral, primero en el sector textil y luego en otros, como ha acontecido con el sector aeroportuario, de aseo de calles y el sector camaronero: hoy de nuestro interés.

De la exploración se ha podido apreciar que las empresas tercerizadoras en el sector camaronero, no tienen rotación de su personal y en realidad son diques para evitar la relación

⁶ Del Mandato 8: “ **Art. 1.-** Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.” Decreto legislativo 8, Suplemento al Registro Oficial 330, 6 de mayo de 2008, última reforma, 18 de mayo de 2009.

⁷ Reglamento a la supresión de tercerización e intermediación laboral. Decreto Ejecutivo No. 1121, publicado en el Suplemento al Registro Oficial 5/junio/2008, Ref. al 8/abril/2015.

laboral directa, entre la empresa y trabajadores que, de manera usual, permanente, reiterada y organizada, prestan servicios a un solo beneficiario. Esto es, la empresa de servicios complementarios, tiene un objeto social -suele tener- acorde a las posibilidades legales. Sin embargo, no es una empresa comercializadora de servicios con personal que rota y sirve a diversas empresas, sino que ese personal suele ser de beneficiario único, e inclusive, la única novación existente -como se puede apreciar del reporte gráfico de la investigación-, es de su contrato, pues se efectúa incluso “juegos” legales para que, año tras año, sea diversa compañía la contratante, con impacto ello, en la antigüedad y el respeto a sus derechos a ser considerado trabajador por tiempo indefinido. Con este antecedente, es dable sostener que sí existen empresas que precarizan el trabajo; en adelante se dará cuenta de lo que acontece en la empresa investigada.

Extraoficialmente se conoce que muchas de las empresas tercerizadoras, sí están vinculadas por capital o gestión, a la beneficiaria del servicio, mas no es algo que se reconozca abiertamente, pues se tiene conciencia de la legislación vigente, y que establece, en el Código del Trabajo, que:

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal

de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Además, por disposición de la misma, se establece que será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal, que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.⁸

Las multas para quienes incumplen con el Mandato 8 en sus diversos aspectos, pueden llegar hasta veinte salarios básicos unificados, sin que quede en claro si se ha efectuado el análisis costo/beneficio.

Ahora bien, en el 2008 se creó una Comisión de revisión de cláusulas de contratos de trabajo, por parte del Ministerio de Trabajo, estableciéndose la obligación del viceministro a

⁸ Art. 6 del Mandato Constituyente 8, S.R.O. 330, 6 de mayo de 2008, última reforma al 18 de mayo de 2009.

cargo, de informar de los avances.⁹ En todo caso, y más allá de toda revisión ministerial, los derechos de los trabajadores son irrenunciables.¹⁰

Ahora bien, no solo la empresa debe responder por la inobservancia de derechos a los trabajadores, contribuyendo a precarización, sino también el Estado, y ante la misma Comisión de Derechos Humanos, la que incluso puede crear grupos de trabajo para el análisis de problemáticas referidas a la vulneración de derechos.¹¹

Es importante destacar que, de las entrevistas a profundidad, hubo trabajadores que se manifestaron a favor de trabajar por contrato de prestación de servicios, a pesar de la habitualidad y haberse establecido en la realidad, una relación de trabajo con todas las características del dependiente en la práctica, en virtud de considerar que, por su experticia en el desarrollo de una determinada labor, finalmente pueden tener un mayor ingreso día a día, si se mide la producción. Muchos de estos trabajadores reconocen que no han efectuado ningún análisis sobre su futuro, jubilación y situación en la tercera edad, ni tampoco conocen de los montos de utilidades para trabajadores en relación de dependencia. Conocen sobre los casos de excepción legal al contrato indefinido, como el de temporada, el de aprendiz, los eventuales, y ocasionales, y muchos están conscientes de que, aunque no hay encuadre en ninguno de ellos, son utilizados como fórmulas para evitar la generación de antigüedad; otros, desconocen de su situación en lo jurídico.

⁹ Acuerdo Ministerial 80, R.O. 394, 1^o de agosto de 2008.

¹⁰ Art. 4, Código del Trabajo, Codificación 17, R.O.S. 167, 16 de diciembre de 2005, última reforma 12 de mayo de 2023.

¹¹ Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Convenio O Registro Auténtico 2009, publicado el 31 de diciembre de 2009.

Hasta aquí y en relación a los dos primeros Objetivos Específicos de esta investigación, podemos concluir que existe precarización en el sector camaronero, sin consciencia de los trabajadores, de las consecuencias o implicaciones, de no contar con un contrato en relación de dependencia.

En cuanto al tercero de los Objetivos Específicos, referido al riesgo que se produce en el sector por la precarización del servicio, cabe constatar que el primer riesgo, innegable, es la gestación de un colectivo que carecerá de las condiciones adecuadas para una vida en la vejez, ante inexistencia de una seguridad social, debidamente contratada; pues tampoco tienen afiliación voluntaria, según se pudo constatar en el contexto de las respuestas.

Por su parte, la empresa recibe mucha oferta de mano de obra no calificada, existiendo poca capacitada y con experticia (y velocidad en el desarrollo mecánico) para ciertas actividades, como, por ejemplo, el descabezado de camarón.

Conclusiones

Primera. No solo se produce tercerización en el sector camaronero (lo que se infiere de analizar la situación de un grupo de trabajadores que beneficia a una empacadora en concreto), sino otras formas de precarización, como, por ejemplo: contratación por prestación de servicios

de carácter civil, y empleadores rotativos, con contratos a un año. Así, el Objetivo Específico primero, ha sido atendido. La primera de las conclusiones se infiere de las entrevistas realizadas.

Segunda. En cuanto al segundo de los Objetivos Específicos planteados, cabe sostener que los principales desafíos serían: a) Para empresa: inseguridad, pues finalmente podría tener que responder por los trabajadores como contratados de manera directa, por disposición legal, y carecer de provisiones reales, económicas, para riesgos laborales; b) Para el sistema: instaurar una cultura de legalidad y de respaldo desde las políticas públicas, para hacer frente a una transición ordenada de la asunción de contrataciones directas; c) Para los trabajadores: sincerar sus ingresos, sus derechos, sus posibilidades de ejercerlos, y su situación laboral y económica, así como sus posibilidades de un retiro con jubilación. A ello se llega luego de entrevistar al representante de la empresa y de la tercerizadora, quienes gentilmente colaboraron con el estudio explorativo.

Tercera. Con respecto al tercer Objetivo Específico, hay lo siguiente: de darse como se ha venido dando, la tercerización como forma de precarización del servicio, junto con estrategias de contratación que impidan la generación del “contrato indefinido” y la antigüedad, conlleva varios riesgos: para el trabajador, pues carece de plataforma de seguridad laboral, suficiente para garantizarle estabilidad, beneficios y seguridad social a futuro; para la empresa, pues incluso su utilidad “real” puede ser tan solo ficticia, pues cargará como pasivo laboral imprescriptible, trabajadores contratados en contrariedad al Mandato 8 y/o disposiciones constitucionales, aun cuando en algunos casos, tengan apariencia de legalidad.

Para la sociedad, hay el riesgo de tener que hacerse cargo de una población que, al envejecer carezca de músculo financiero para la supervivencia, con afectación a sí mismo, la

familia y al sistema sanitario del país, principalmente; y para los trabajadores, el riesgo de no tener una política previsional que garantice su protección, en caso de que lleguen a ser personas de la tercera edad, no autovalentes; o autovalentes, pero excluidas del sistema de producción o bien, sin recursos para tener una vejez con dignidad.

Recomendaciones

Se ha demostrado que, aunque existan mandatos, leyes, normas establecidas que contribuyan a la erradicación de la tercerización, estas no han sido las suficientes para mejorar la calidad de empleo, y mucho menos para tener otra perspectiva de esta condición laboral. A raíz de lo investigado se recomienda / sugiere lo siguiente:

A nivel nacional, la implementación de programas y políticas que favorezcan y contribuyan a tener y gozar de un empleo digno y adecuado principalmente a las actividades económicas con mayor renombre en el país, haciendo énfasis en el sector camaronero como una de las más importantes fuentes de ingresos económicos en el país; a fin de que, de esta manera, se pueda brindar mayor estabilidad a la población trabajadora.

Las entidades garantistas de derechos laborales, superintendencias de compañías y demás, (principalmente Inspectores de Trabajo) deberían tener mayor control y seguimiento hacia el las formas de cumplimiento de las actividades, haciendo visitas en sitio, y determinando quien o quienes están incumpliendo la ley, y así se contribuya a su disminución y/o erradicación, así también, se debería considerar establecer más normas y reglamentos que prohíban el mal uso de los contratos de prestaciones de servicios, o que en su efecto sea considerados con el fin de no garantizar estabilidad laboral, o peor aún, no otorgar los beneficios sociales a los cuales la población trabajadora tiene derecho

Desde y hacia el espacio en el cual se realizó la investigación, se recomienda organizar campañas, programas, capacitaciones informativas, considerar infografías en lugares mayormente comunes (comedor, baños, pasillos) sobre temas de derechos laborales, a los cuales tengan todos interés y accesibilidad con una fácil interpretación.

Evitar el tipo de contratación de tercerizados que no den cumplimiento, o que no se acojan a lo establecido por el ministerio laboral. La empresa deberá ser garantista de derechos también para su personal subcontratado. No ser cómplice de vulneraciones de derechos e inclusive, desde el ámbito de las políticas públicas, y como estrategia de implementación de la cultura del respeto a la dignidad humana, deberían existir fórmulas de incentivo para las empresas que promuevan la cultura de la constitucionalización de las relaciones interpersonales.

Referencias:

- Acevedo, S., Leal, A., & Vela, S. (Enero de 2011). *Tercerización de servicios en una institución educativa*.
- Arcos, E. (Marzo de 2015). *Impacto de la eliminación de la tercerización y los resultados en la capacitación laboral en el Ecuador*.
- Carlosana, E., & Morales, C. (21 de Noviembre de 2021). *Determinantes del Subempleo en Ecuador. Periodo 2019*. Obtenido de <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/329>
- Cobo Marin, J. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial*. Universidad EAFIT, Medellín - Colombia. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/11959>
- Cobo Marin, J. M. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial*. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/11959>
- Codigo del Trabajo. (2012).
- Coll Morales, F. (30 de Octubre de 2020). *Economipedia - Subempleo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/subempleo.html>
- ConnectAmericas. (03 de Marzo de 2015). *La tercerización crece en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://connectamericas.com/es/content/la-tercerizaci%C3%B3n-crece-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe>
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Barcelona.
- Gutierrez, R., & Indacochea, M. (Marzo de 2021). *La eliminación de la tercerización y su impacto en los niveles de empleo en el Ecuador período 2004-2019*. Guayaquil.
- INEC. (Agosto de 2022). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo - Indicadores Laborales: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Agosto_2022/202208_Mercado_Laboral.pdf
- Jean, B., & Robert, M. (2007). *La externalización inteligente*. Barcelona, España: Ediciones Feusto.
- Mata, A. (2022). OIT - Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo. Suiza.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- Noreña, M. F. (2014). *Análisis socio-económico del impacto de la eliminación de la tercerización laboral en el mercado textil del Ecuador*. Quito.
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2013 - 2017). *Objetivos del Buen Vivir*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-del-buen-vivir-2013-2017-de-ecuador#:~:text=El%20Buen%20Vivir%20es%20la,igualdad%2C%20equidad%20y%20solidaridad%22>.
- OIT. (Italia de 2014). *Hacia el derecho al trabajo: analizar el desempleo y el subempleo*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (Octubre de 1998). *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/underemp.pdf>
- Palomba, R. (2022). *Calidad de vida: conceptos y medidas*. Santiago de Chile.
- Petter, L., & Moreno, C. (2019). Subempleo en el mercado laboral juvenil en Ecuador. *Revista Nuestramérica*, 268.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2017 - 2021).
- Ramirez, M., & Guevera, D. (Marzo de 2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad, y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Economía y desarrollo*, 5(1), 103.
- Robles, G., Moreno, M., & Triviño, K. (1 de Junio de 2019). *El subempleo: Fenómeno que atenta contra la estabilidad laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1419>
- Ryan, P. (22 de Agosto de 2019). La tercerización de servicios en México continúa afianzándose. *ContactForum*.
- Santamaria, E. (2009). Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. *Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research*, 34 - 41.
- Tejada, M. (2013). Análisis del desempleo y subempleo en el Ecuador y su impacto en las condiciones de vida de la población urbana, periodo 2000 - 2010. Quito.

Anexos

Encuesta:

ENCUESTA PREVIA A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL
CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

Tema: Condiciones laborales en el Ecuador sector camaronero, un caso de estudio: La Tercerización.

Instrucciones:

- La encuesta es anónima, es decir, no se solicita información personal.
- La información obtenida es confidencial, es decir, que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela.
- Marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación.
- Completar todo el cuestionario, requiere entre 5 a 10 minutos.

Muchas gracias por su colaboración

1. Datos generales:

Fecha:		Ciudad:	
Nivel más alto de instrucción (marque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico
	Educación básica		Tercer nivel
	Educación media		Cuarto nivel
	Bachillerato		Otro
Que tiempo tiene trabajando (de antigüedad) para su empleador:	0-2 años		11-20 años
	3-10 años		Igual o superior a 21 años
Rango de edad a la que pertenece	18-25 años		36-45 años
	26-35 años		Igual o superior a 46
Autoidentificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:
	Mestizo/a:		Blanco/a:
	Montubio/a:		Otro:
Género:	Masculino:		Femenino:

2. Conoce Ud. ¿Qué es la tercerización?

Si		No	
----	--	----	--

3. ¿Tiene Ud. Acceso a la seguridad social IESS?

Si		No	
----	--	----	--

4. ¿Goza de beneficios laborales (decimos, vacaciones, utilidades, etc.)?

Si		No	
----	--	----	--

5. ¿Te sientes satisfecho y motivado con tu trabajo?

Si		No	
----	--	----	--

Entrevista a Expertos:

ENTREVISTA A EXPERTO PREVIA A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

Tema: Condiciones laborales en el Ecuador sector camaronero, un caso de estudio: La Tercerización.

1. Datos Generales:

Fecha:		Ciudad:	
Nivel de instrucción:		Profesión:	
Género:		Edad:	

2. Defina ¿Qué es para Ud. la Tercerización?
3. ¿Con que otro nombre conoce Ud. a la Tercerización?
4. ¿Por qué cree Ud. que las empresas recurren a la contratación de empresas tercerizadoras?
5. ¿Cuáles cree Ud. que son los servicios más comunes en que se ocupa la tercerización?
6. ¿Cuáles son los tipos de tercerización mas recurrente en el país y bajo que modalidad se da?
7. ¿Cuáles considera Ud., son las ventajas y desventajas que surgieron a raíz de la prohibición de la tercerización en el país?
8. ¿Cuáles son los riesgos de las empresas tercerizadas, se pueden prevenir y cómo?

Se realizaron dos entrevistas a expertos, mismos que están involucrados de manera directa con la contratación de este servicio tercerizado, y de quien lo ofrece, estas entrevistas se enfocan en 8 preguntas claves en relación con la problemática y objetivos planteados. Las preguntas planteadas en la entrevista son las siguientes:

La **primera pregunta** hace referencia a los datos generales de la misma, ambas entrevistas se realizaron de manera presencial entre el estudiante y el experto en la ciudad de Guayaquil, quienes contribuyeron con las mismas son de género masculino, adultos en un rango de edad de igual o mayor a los 50 años, desempeñan actividades laborales administrativas, y poseen un nivel de instrucción educativo de tercer nivel.

Segunda pregunta: Defina ¿Qué es para Ud. la Tercerización?

Respuesta 1: es la intermediación de diferentes servicios que estén o no relacionado directamente con la actividad de la compañía.

Respuesta 2: es la contratación de otra empresa para que realice parte de sus procesos empresariales, presten sus servicios o se encarguen específicamente a actividades que le son propias.

Tercera pregunta: ¿Con que otro nombre conoce Ud. a la Tercerización?

Respuesta 1: Intermediación, actividades o servicios complementarios.

Respuesta 2: Intermediación, externalización u outsourcing.

Cuarta pregunta: ¿Por qué cree Ud. que las empresas recurren a la contratación de empresas tercerizadoras?

Respuesta 1: básicamente para cubrir las necesidades de la industrial, sean estas temporales o permanentes.

Respuesta 2: generalmente recurren para disminuir costos, cubrir con necesidades productivas, mejorar la eficiencia y concentrarse en aquellas actividades que dominan mejor y que forman parte del negocio.

Quita pregunta: ¿Cuáles cree Ud. que son los servicios más comunes en que se ocupa la tercerización?

Respuesta 1: Seguridad física, alimentación, limpieza y mensajería.

Respuesta 2: en los inicios de la tercerización esta abarcaba una amplia gama de servicios que se podían desempeñar en diferentes áreas de una empresa, pero actualmente es más común que estas no estén involucradas directamente con ejercer actividades o funciones directas a la organización, estas pueden ser alimentación, servicio al cliente, limpieza, marketing, diseño, seguridad.

Sexta pregunta: ¿Cuáles son los tipos de tercerización más recurrente en el país y bajo que modalidad se da?

Respuesta 1: directa, entre el usuario y la empresa prestadora de servicios.

Respuesta 2: directa e indirectamente, es decir la que se da dentro de las instalaciones de la empresa que contrata el servicio, o puede ser fuera de estas instalaciones, es decir en las instalaciones de la empresa que presta el servicio.

Séptima pregunta: ¿Cuáles considera Ud., son las ventajas y desventajas que surgieron a raíz de la prohibición de la tercerización en el país?

Respuesta 1: ventajas como la estabilidad, y la eliminación de la precarización laboral. Entre las desventajas es la limitación de contratar personal temporal / eventual, el cual representa una carga administrativa para las empresas.

Respuesta 2: como ventaja recomendación y prestigio de empresas consolidadas, estabilidad y, trabajos y salarios dignos. Como desventaja falta de compromiso, gastos administrativos propios de la empresa para cubrir necesidades en muchas ocasiones temporales.

Octava pregunta: ¿Cuáles son los riesgos de las empresas tercerizadoras, se pueden prevenir y cómo?

Respuesta 1: el riesgo es el abuso por parte de las empresas, por las vulnerabilidades que brinda esta figura. Esto se podría prevenir con leyes y controles más estrictos, permitiendo que sea una fuente de empleo estable.

Respuesta 2: en todos los procesos empresariales existen riesgos, razón por la cual es recomendable hacer un estudio de la organización que deseamos contratar, realizar una buena negociación satisfactoria y adecuada para ambas partes, evitar problemas con la firma de un contrato donde se especifiquen cláusulas cerradas y que exijan resultados.

Anexos Fotográficos



Espacio donde el personal tercerizado realiza su labor, y / o presta su servicio (planta de producción).



Personal tercerizado que realiza actividad de desvenado se lo identifica con una vestimenta de color amarillo.



Personal tercerizado que realiza actividad de descabezado se lo identificados con vestimenta de color roja.



Dialogo con supervisores y jefes de la empresa tercerizada, se trató el objetivo de la presente.



Socialización general a todo el personal tercerizado (80 personas).



Socialización del tema “tercerización” y aplicación de la encuesta al personal “muestra” en el espacio del comedor.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **López Macías Lidia Margarita**, con C.C: # **131324744-5** autor(a) del trabajo de titulación: **CONDICIONES LABORALES EN EL ECUADOR SECTOR CAMARONERO, UN CASO DE ESTUDIO: LA TERCERIZACIÓN**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de agosto de 2023

f.  **SENESCYT**
LIDIA MARGARITA
LÓPEZ MACÍAS

Lidia Margarita López Macías

C.C: 131324744-5



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Condiciones laborales en el Ecuador sector camaronero, un caso de estudio: la tercerización.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	López Macias Lidia Margarita		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Revisor: Lic. Ramírez Rave Carlos Mario, Mgs. Tutor: Dra. Palencia Núñez Mónica Rosa Irene		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	50 paginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Ciencias Sociales / Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Condiciones laborales, tercerización, justicia, igualdad, oportunidades, legalidad, servicios prestados.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	En el presente trabajo, a partir del análisis de caso de la situación de trabajadores informales operando en el sector camaronero, se demuestra que es la tercerización en tal ámbito, legal para algunas actividades y para otras no, pero más allá de ello, un instrumento de contradicciones que sería prudente erradicar en beneficio de la empresa y de los trabajadores. Los trabajadores están conscientes de la situación, y lo que buscan -en muchos casos- es pertenecer formalmente, a la empresa beneficiaria final de su servicio, y están en busca de tal oportunidad. Los empresarios, cuando el trabajo es consistente y se abre una vacante, priorizan a estos trabajadores y a los que están en “servicios prestados”, siempre y cuando pasen formalmente la prueba. Ello, a pesar de que lleven años, siendo “probados” por los terceros, o por la misma beneficiaria (de los servicios prestados), y el beneficiario sepa perfectamente, que el aspirante ha sido su trabajador no formal y tiene determinadas experticias. Esto es, hay realidades subyacentes a las fórmulas legales del servicio. Se recomienda un proceso de sinceramiento de la relación y la contratación directa, por justicia social, pero con beneficios desde el sector estatal: por ejemplo, tributarios.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0959262474	E-mail: lidia.lopez@cu.ucsg.edu.ec / margarita.1@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO:			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			