

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR UNIB.E

ESCUELA DE HOTELERIA

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas Hoteleras.

**Análisis del cumplimiento de Equidad Laboral y Trabajo Decente
en el personal operativo de los hoteles de la parroquia La
Mariscal de la Ciudad de Quito.**

Autora:

Margarita Alexandra López Arroyo

Directora:

Mgst. Sandra Galarza T.

Quito – Ecuador

Octubre 2015

CARTA DELA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación “Análisis del cumplimiento de Equidad Laboral y Trabajo Decente en el personal operativo de los hoteles de La parroquia La Mariscal en la ciudad de Quito”, fue desarrollado por Margarita Alexandra López Arroyo, bajo mi supervisión, en la Escuela de Hotelería; y cumple con las condiciones requeridas para aspirar el título de Ingeniera en Administración de Empresas Hoteleras según el Reglamento de Trabajos de Titulación, artículos 2, 3, y 5.

Mgst. Sandra Galarza T.

CARTA DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el presente trabajo de Titulación “Análisis del cumplimiento de Equidad Laboral y Trabajo Decente en el personal operativo de los hoteles de la parroquia La Mariscal en la ciudad de Quito, así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora del presente documento.

Autorizo a la Universidad Iberoamericana del Ecuador (UNIB.E) para que haga el presente documento disponible para su lectura o lo publique total o parcialmente, de considerar lo pertinente, según las normas y regulaciones de la institución, citando la fuente.

Margarita Alexandra López Arroyo

Quito Octubre - 2015

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial a la Magister Sandra Galarza quien ha sido directora de esta investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo es importante agradecer por la motivación y el apoyo recibido.

Especial reconocimiento merece el interés mostrado por mi trabajo y las sugerencias recibidas de la Dra. Margarita de la Cueva, con la que me encuentro en deuda por el ánimo infundido y la confianza en mí depositada.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibidos de mi familia en especial de mi madre, quien ha sabido guiarme en todo mi trayecto académico, siendo ella mi mejor maestra.

A todos muchas gracias.

DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre Margarita Arroyo, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y haber sido el más claro ejemplo de mujer, madre y profesional.

Mi padre Enrique López, por todo el amor apoyo y comprensión.

Mi querida abuela Isabel (QEPD), quien fue y será siempre el pilar fundamental de mi familia y mi vida, quien oriento y guio mis primeros pasos.

Mis hermanos Kike, Nathalie y Cristina, por estar conmigo, cuidarme consentirme y apoyarme siempre, y haber sido mi ejemplo, de constancia y dedicación.

Mi Hija María Paz, que hoy es el centro de mi vida y es la razón para seguir adelante, te amo María Paz.

Índice General

Tema.....	Página
CARTA DELA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	I
CARTA DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	II
AGRADECIMIENTOS	III
DEDICATORIA.....	IV
Índice de Tablas	X
Índice de Gráficos	XIII
Índice de Anexos.....	XIV
RESUMEN	XV
CAPÍTULO 1.	1
INTRODUCCION	1
1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
CAPÍTULO 2. MARCO TEORICO.....	6
2.1. La hotelería como parte del turismo	6
2.2. El turismo en Ecuador	6
2.3. La Oferta Turística.....	7
2.4. Empresas de Alojamiento.....	7

2.4.1. La Hotelería.....	8
2.4.2. Clasificación según el reglamento.....	10
2.4.3. Hotel. 10	
2.4.4. Departamentos o puestos operativos.....	11
2.4.1. Estructura Ocupacional en las comisiones Sectoriales.....	11
2.5. La Equidad Laboral y El Trabajo Decente como parte del Derecho Laboral..	12
2.5.1. Equidad Laboral.....	13
2.5.2. Trabajo Decente.....	15
2.5.3. Reseña de medición del Trabajo Decente y la equidad laboral.....	18
2.6. El salario digno.....	18
2.6.1 Salario según rama sectorial.....	19
2.7. Constitución de la Canasta Básica.....	21
2.8. Beneficios sociales.....	22
2.8.1 Beneficios.....	22
2.8.2 Aportes.....	22
2.8.2.1 Plazo para el pago de los aportes al IESS.....	22
2.8.2.2 Mora patronal.....	22
2.8.3 Fondos de Reserva.....	23
2.9. Marco Legal.....	24
2.9.1. Trabajo digno y Equidad Laboral.....	24
2.9.2. Declaración Universal De Derechos Humanos.....	24
2.9.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	24
2.9.4. Convenios de la Organización Internacional de trabajo.....	25
2.9.5. Ecuador contexto legal del Trabajo Decente y la Equidad Laboral.....	25
2.9.6. Plan Nacional del Buen Vivir.....	26

2.9.7 La seguridad Social	26
2.10. Técnica para la realización del análisis de factor externo.	27
2.10.1 Fuerzas políticas, gubernamentales y legales.....	27
2.10.2 Factor económico	27
2.10.3. Fuerzas sociales, culturales y demográficas.	28
2.10.4 Fuerza tecnológicas.	28
CAPITULO 3. METODOLOGÍA.....	29
3.1 Metodología.....	29
3.1.2 Método a utilizar en la investigación.....	29
3.1.3. Inducción Deducción	29
3.2. Instrumentos y técnicas de Investigación.....	29
3.2.1 Cualitativo.....	30
3.2.2. Cuantitativo	30
3.3. Técnicas de recolección de datos	30
3.3.1 Encuesta	30
3.3.2. La entrevista.....	31
3.3.3 Técnica de análisis estadístico Focus group.	32
3.3.3.1. Paso 1: El reclutamiento.....	32
3.3.3.2. Paso 2: La moderación.....	32
3.3.3.3. Paso 3: La confección del informe.	33
3.4. Lugar de estudio “parroquia La Mariscal”	33
3.4.1. Delimitación Geográfica	33
3.4.2. Tamaño de la Población.....	34
3.4.3. Levantamiento de la planta hotelera en La Parroquia la Mariscal	34
3.4.5. Selección del Tamaño de la muestra.	34

3.5. Metodología para la creación de estrategias y análisis F.O.D.A.	35
CAPITULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
4.1 Levantamiento de la planta Hotelera en la Parroquia La mariscal.	37
4.2. Recopilación de datos estadísticos.	38
4.2.1 Diagnostico Estratégico.....	38
4.2.1 Análisis de factor Externo.....	38
4.2.2 Fuerzas políticas, gubernamentales y legales.....	38
4.2.3. Factor Económico	43
4.2.3.1 El Producto Interno bruto en el Ecuador.....	43
4.2.3.2 Evolución del índice de precios al consumidor y sus variaciones	44
4.2.4. Canasta familiar Básica.....	44
4.2.5. Patrones de consumo de los hogares Ecuatorianos.	44
4.3. Factores sociales, culturales y demográficos	45
4.3.1. Población y empleo	45
4.3.1.2. Población en edad de trabajar por sexo.	45
4.3.1.3. Población en edad de trabajar y población económicamente activa de las ciudades auto-representadas: Quito Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato.	46
4.3.1.4. Empleo adecuado, empleo inadecuado y desempleo por ciudades auto representadas.	47
4.3.1.5. Tasa de empleo Inadecuado.	47
4.3.1.6. Tasa de desempleo por ciudades	47
4.3.1.7. Promedio de ingreso laboral de la población con empleo, por sexo.	47
4.3.1.8. Empleo y Seguridad social.	48
4.4. Factor Tecnológico.....	49
4.5. Análisis de factor interno.	51

4.5.1 Resultados Univariados.....	51
4.6. Análisis Bi variado.	68
4.7 Análisis Focus group.	76
4.7.1. Resultados del focus group.	77
4.7.2. Recomendaciones generales focus group.	78
4.8. Discusión.....	80
4.9. Matriz F.O.D.A.....	84
4.9.1. Matriz de Estrategias.....	85
4.9.2. Directrices generales.....	87
4.10. Propuesta creación de una guía básica simplificada para el empleador hotelero y su colaborador.....	89
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97
5.1 CONCLUSIONES.....	97
5.2 RECOMENDACIONES	99
6. GLOSARIO.....	101
6.1 Siglas utilizadas.....	103
7. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	104
7.1. Fuentes Impresas.....	104
7.2. Referencias de Internet	107
7.3. Comunicaciones personales.	107
8. Anexos	108
Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

TEMA.....	PÁGINA
Tabla N°. 1. Estructura Ocupacional, Fuente: Ministerio de Trabajo, acuerdo ministerial Suplemento N°167, 2015.	11
Tabla. N°.2. Remuneración Básica Rama Sectorial año 2015. Fuente: Ministerio de Trabajo, 2015	19
Tabla. N°. 3. Constitución de la Canasta Básica año 2015. Fuente: Instituto de Estadísticas y Censos. Censo Nacional 2015.....	21
Tabla N°. 4. Planta hotelera parroquia La Mariscal. Fuente: Catastro de Hoteles 2015.	37
Tabla N°. 5. Producto Interno Bruto Fuente: Banco Central del Ecuador.....	43
Tabla N°. 6. Canasta familiar básica evolución Enero 2014 – Enero 2015, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN).....	44
Tabla N°. 7. Población en Edad de Trabajar y Población Económicamente Activa a nivel nacional, urbano y rural, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN) diciembre 2014.....	45
Tabla N°. 8. PET y PEA por sexo a nivel nacional, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN) diciembre 2014.	46
Tabla N°.9. PET y PEA por ciudades auto-representadas, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN) diciembre 2014.	46

Tabla N°. 10. Edades de los empleados operativos de los hoteles en la parroquia La Mariscal. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.	51
Tabla N°. 11. Número de cargas familiares por empleado. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.	55
Tabla N°. 12. Género con Pregunta 1. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015	68
Tabla N°. 13 Cargas Familiares * El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.....	69
Tabla N°. 14. ¿Su tipo de contrato es? * Genero. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.....	70
Tabla N°. 15. ¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente? * Genero. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015	71
Tabla N°. 16. ¿Cuántas horas trabaja usted a la semana? * Recargo de ley sobre hora trabajada. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.	72
Tabla N°. 17. ¿Tiene usted seguridad social? * ¿Dentro de las instalaciones conoce cuales son los riesgos de trabajo?. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015	73
Tabla N°. 18. El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica * ¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente?. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.....	74
Tabla N°.19 Recibe ayuda para cubrir la canasta básica – genero. Fuente: Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.	75
Tabla N°. 20. Resultados matriz 1. Trabajo Decente y Equidad Laboral. Fuente: Focus Group. Elaborado por: M López, Julio, 2015.	77

Tabla Nº. 21. Indicadores de trabajo decente y Equidad Laboral. Fuente: OIT.2015

..... 90

Índice de Gráficos

TEMA.....	PÀGINA
Gráfico N°. 1. Promedio de ingreso laboral de la población con empleo, por sexo. INEN: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo.	48
Gráfico N°. 2. Género. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	52
Gráfico N°. 3. Instrucción. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	53
Gráfico N°. 4. Estado civil. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	54
Gráfico N°.5. Grupo étnico. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	55
Gráfico N°.6. Pregunta 2. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	57
Gráfico. N°. 7. Pregunta 3. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	58
Gráfico. N°. 8. Pregunta 4. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	59
Gráfico. N°. 9. Pregunta 5. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	60
Gráfico N°. 10. Pregunta 6. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	61
Gráfico N°. 11. Pregunta 7. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	62
Gráfico 12. Pregunta 8. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	63
Gráfico. N°. 13. Pregunta 9. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	64
Gráfico. N°. 14. Pregunta 10. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	65
Gráfico N° 15. Pregunta 11. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	66
Gráfico N°. 16. Pregunta 12. Encuesta aplicada: M. López, 2015.	67

Índice de Anexos

Tema	Página
ANEXO 1 Formato de encuesta.....	108
ANEXO 2 Modelo Entrevista.....	111
ANEXO 3. Entrevista 1.....	112
ANEXO 4 Entrevista 2.....	116
ANEXO 5. Carta a los hoteles ubicados en la zona de estudio.....	122
ANEXO 6. Modelo Carta de Invitación para participación.....	124
ANEXO 7. Metodología Focus Group	125

RESUMEN

El Trabajo Decente y la Equidad Laboral son la base fundamental del derecho laboral, el presente trabajo de titulación pretende demostrar si se cumple o no las variables de Equidad Laboral y Trabajo decente en los Hoteles de la parroquia La Mariscal, en el análisis realizado se ha levantado la información por medio de encuestas, entrevistas, focus group, informes tanto económicos como laborales reportados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Servicio de Rentas Internas (SRI), Ministerio de Trabajo, Ministerio de Turismo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social entre otros(IESS).

La problemática actual del personal que se encuentra laborando en los mandos medios operativos de dichos establecimientos hoteleros, radica generalmente en que aun cuando ven vulnerados sus derechos, no presentan las debidas denuncias a la autoridad competente, y esto impide crear un precedente en el sistema de justicia del país; es decir, para el ente de control es un tanto difícil obtener estadísticas claras del panorama laboral presente, el desconocimiento de los derechos y deberes de los empleados y empleadores hacen del sistema laboral un sistema no adecuado para los empleados, esto genera un clima laboral negativo, se considera que la inestabilidad laboral, la cual sufre el sector hotelero, ha sido generada por la rotación constante de personal, esto crea un conflicto laboral inherente, el desconocimiento de derechos y deberes ha generado: Despidos intempestivos, impago de beneficios de ley, etc. Los cuales generan malestar en el sector hotelero y han hecho que el empleado tenga una visualización de la hotelería negativa, así como también piense constantemente que el sector hotelero es uno de los sectores en donde aún existe la explotación laboral.

CAPÍTULO 1.

INTRODUCCION

Los procesos para un cambio social requieren investigación, para aportar con un profundo conocimiento a la realidad social de determinado sector (Armas, 2008)

En la evolución que ha tenido dentro del compendio histórico la Equidad Laboral y el Trabajo Decente tenemos que en 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo de creación sería, la protección internacional de los trabajadores, de tal modo en es en la firma del tratado de Versalles en el que se pone fin a la primera guerra mundial y se crea la OIT, partiendo desde el principio de igualdad y justicia social para traer paz a las naciones. (Alemania, 1919)

En 1944 la OIT ratifica el principio de igualdad el cual menciona, “Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 1944), en la que se conoce como Declaración de Filadelfia, siendo que tiene 4 principios fundamentales que son los siguientes

1. El trabajo no es mercancía.
2. La libertad de expresión es esencial.
3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
4. La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

En principio “igualdad de retribución por trabajo de igual valor”, vendría a formar parte importante de las principales normativas que rigen los derechos humanos, así tenemos:

En 1948, la Declaración Universal de los derechos del Hombre (denominada Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1979), en su artículo 23, inciso 1, hace mención al derecho al trabajo en condiciones equitativas y en el inciso 2 señala que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Asamblea general de la organización de las Naciones Unidas 1948)

En 1966, la Declaración del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), por parte de la Asamblea General De Las Naciones Unidas, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equilibradas, fundamentadas entre otras condiciones, en: “Un salario equitativo e igual, por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; y señala de manera particular que: Debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores al de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Se requiere continuar trabajando en políticas armónicas que se traducen en políticas estables y definidas, que permita visualizar y atender las variabilidades temporales de la economía e integrar los distintos elementos que afectan tanto la condición del trabajo como la calidad.

Los fundamentos del trabajo deben estar vinculados con la persona, sus derechos y deberes; además con los deberes y derechos del empleador. El Estado debe procurar la existencia de empleo y trabajo decente y justo, que permita un horizonte sostenible de la relación para ambas partes, que se traduzca en un mayor bienestar para la población en su conjunto. Así mismo asegurar las condiciones laborales adecuadas y los ingresos que permitan el bienestar del trabajador y el pleno disfrute de su vida. (ALIANZA PAIS, 2013 – 2017)

1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.

El turismo, constituye la tercera fuente de ingresos no petroleros en el Ecuador, aproximadamente 1'557.006 turistas arribaron al país en el año 2014, razón por la cual el Gobierno Nacional ha implementado una política de mejoramiento de la infraestructura hotelera y turística, según datos estadísticos del Ministerio de Turismo.

El Gobierno Nacional, impulsa una política salarial justa como base para resolver la inequidad social existente y alcanzar el salario digno, como mecanismo de justicia social, laboral y salarial en el marco de igualdad y disminución de la pobreza entre los ecuatorianos.

La Parroquia “La Mariscal” pertenece a una de las 32 parroquias urbanas que existen en el cantón Quito, está ubicada al centro norte de la ciudad, en uno de los sectores urbanos más representativos, su línea comercial y turística, la ha ubicado en el sector más atractivo tanto para turistas nacionales como extranjeros.

En este sector tan importante, la hotelería, tiene su representatividad a través de varios establecimientos de alojamiento, categorizados de acuerdo a la normativa del Ministerio de Turismo.

Dentro del mercado laboral hotelero, la clasificación de puestos es muy variada y compleja, teniendo una estructura ocupacional que va desde el nivel operativo hasta los niveles jerárquicos superiores, constituyendo la parte más vulnerable el personal operativo.

El trabajo decente y la equidad laboral constituyen las bases fundamentales del derecho laboral, dentro de este contexto, el análisis del cumplimiento de estas variables en las que se involucra tanto al trabajador como al empleador aportarán en la definición de nuevas directrices que buscan mejorar el clima laboral hotelero.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Revisando los datos estadísticos del Ecuador aportados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) se puede analizar que a la mayoría de los y las ecuatorianos, su trabajo no les proporciona un ingreso decente que les posibilite la satisfacción de necesidades básicas. La brecha entre el costo de la canasta básica y el ingreso mínimo fue del 26,3% en 2014, el precio de la Canasta Básica se ubicó en los 646,30 USD mientras que la Canasta Vital llegó al límite de 466,59 USD frente a los 354 USD que gana un obrero no cualificado en Ecuador. (INEC 2014).

El sector hotelero del Ecuador no dispone de una base de datos estadísticos propios que proporcionen información relacionada con el ámbito laboral.

La principal motivación para la realización de este trabajo es crear una cultura de trabajo decente con equidad laboral, concientizando a la población hotelera sobre la importancia de estimular a sus trabajadores para obtener réditos económicos que satisfagan las necesidades tanto del trabajador como del empleador, haciendo prevalecer sus derechos desde cualquier punto de vista.

El presente tema pretende dar a conocer datos estadísticos que permitan analizar el entorno laboral de los trabajadores.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- ✓ Analizar el cumplimiento de las prácticas de Equidad laboral y trabajo decente en los mandos operativos de los hoteles de la Parroquia La Mariscal en la ciudad de Quito entre 2014-2015.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Realizar el levantamiento actualizado de la planta hotelera a ser investigada en la parroquia La Mariscal, Quito

- ✓ Obtener datos estadísticos del cumplimiento de las bases legales, del trabajo decente en estos establecimientos.
- ✓ Proponer directrices generales para el mejoramiento de condiciones que afecten a la equidad laboral y trabajo decente en los establecimientos analizados.

CAPÍTULO 2. MARCO TEORICO

2.1. La hotelería como parte del turismo

El turismo de Hotelería es aquel que incluye el hospedaje en establecimientos hoteleros o en otro tipo de alojamiento colectivos (Acerenza, 2012).

El turismo es una actividad en la que existe la conjugación de los esfuerzos y acopio de los recursos turísticos (naturales y creados), el gobierno y su respectiva administración y la industria del viaje (infraestructura y estructura); donde son gestionados ciertos insumos (bienes, sistemas, estrategias, capitales); en términos de emprendimiento, ética, calidad, sustentabilidad e información veraz y suficiente; con los cuáles se desarrollan productos o servicios que llevan implícitos un trabajo integral y muy elaborado de mercadotecnia, con el fin de ser dirigidos hacia un mercado donde se realizan transacciones económicas en un área distinta a la geográfica donde son ofertados; dando respuesta a la demanda de los visitantes con diferentes motivaciones y necesidades de viaje realizado en un período mayor a un día y menor a un año(Acerenza, 2012).

Considerando la postura de este autor mencionado y en acuerdo con la OMT, se puede mencionar que el turismo se ha convertido en una ficha clave para el desarrollo, la prosperidad y bienestar. Actualmente, existe un número creciente de destinos que se han abierto al turismo y que han invertido en este sector, haciendo de éste un factor clave del progreso socioeconómico mediante la obtención de ingresos por exportaciones, la creación de empleo y de empresas y la ejecución de infraestructuras (Proyecto Ecuador Potencia Turística, 2015).

2.2. El turismo en Ecuador

Resulta oportuno destacar la importancia que ha tenido el turismo en Ecuador, considerando que es uno de los países con mayor biodiversidad del Planeta, y que ha mantenido durante los últimos años un incremento en la llegada de turistas debido a sus maravillas naturales.

Hoy por hoy, en el Ecuador se ha catalogado al eje turístico como una oportunidad importante de dinamización para la economía del país, es así que el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, establece que el turismo es uno de los sectores prioritarios para la atracción de inversión nacional y extranjera, siempre y cuando no desplace las iniciativas locales, se entiende que en concordancia con la Constitución de la República se establezcan propuestas que reconozcan los derechos de la naturaleza y las bases para un desarrollo sostenible (Proyecto Ecuador Potencia Turística, 2015).

2.3. La Oferta Turística

El Proyecto Ecuador Potencia turística considera que la oferta turística es el conjunto de bienes, productos y servicios que se encuentran disponibles en el mercado para ser usados por los turistas, se encuentra constituida por tres elementos primordiales:

- a) Recursos turísticos: Se basan en los atractivos con que cuenta un determinado destino, ya sean de orden natural, histórico-monumental, cultural, folclórico, etc.
- b) Infraestructuras: aquellos componentes físicos necesarios para el desarrollo de la actividad, ya sean públicos o privados.
- c) Empresas turísticas: Prestan el servicio directo al turista. Incluyen a empresas de alojamiento, de transporte, etc.

2.4. Empresas de Alojamiento

Son muchos los establecimientos que se dedican al alojamiento de personas y en su evolución son muchos los nombres que han tenido hasta llegar a la siguiente categorización:

- ✓ Hoteles
- ✓ Aparthoteles
- ✓ Pensiones
- ✓ Hostales
- ✓ Casa de huéspedes

- ✓ Moteles
- ✓ Apartamentos
- ✓ Camping
- ✓ Balnearios
- ✓ Casas Rurales
- ✓ Paradores
- ✓ Ciudades de Vacaciones(Reglamento General de Actividades Turísticas , 2008)

2.4.1. La Hotelería

La hotelería como pilar básico del turismo, ha experimentado grandes cambios los últimos 60 años, se observa una actividad creciente paralela al inicio del desarrollo económico. (Gallego, 2007)

La hotelería en Ecuador tiene sus orígenes en los tiempos de aparición de los Incas, donde los mensajeros en ese entonces conocidos como chasquis, tenían que recorrer grandes distancias a pie llevando los mensajes de un lugar a otro, este tipo rudimentario de mensajería llevaba hasta días fuera de su lugar de residencia, es aquí donde nace la necesidad de construir lugares que sirvan para el descanso y la alimentación de los mensajeros, a más de ser un lugar de descanso en este lugar se realizaban los cambios de correo, a estos lugares se les denominaron Tambos que significa casa o posada (Acerenza, 2012)

Estos sitios no eran los únicos que brindaban alojamiento, por ejemplo para el Inca rey existía los denominados Pucara, en la actualidad podemos evidenciar vestigios históricos de estos sitios, como el pucará ubicado en las estribaciones del cerro el puntas, en la inmediaciones de la parroquia el Quinche, este sitio era utilizado para mirar las estrellas y el cambio de equinoccio, además de un sitio ceremonial era utilizado durante las guerras donde se refugiaba el Inca.

Como es de conocimiento general en la época de la colonia con la llegada de los españoles, los indígenas son esclavizados y obligados a realizar todo tipo de

actividades, entre estas las de brindar alojamiento y alimentación a los españoles, desde aquí comienzan a destacarse indígenas que se especializan en este tipo de servicios, sin embargo por su calidad de esclavos no logran desarrollarse.

Con la segunda guerra mundial se da inicio a una onda migratoria de extranjeros hacia nuestro país estos traían sus capitales los cuales invirtieron en la actividad turística puesto que el país contaba con excelentes atractivos, un ejemplo de ellos es la ciudad de Baños en la provincia de Tungurahua, lugar de una belleza natural increíble, Baños goza de un clima particular, allí los extranjeros construyeron lugares que brindaban alojamiento a los turistas.

Hacia el año de 1958 en la ciudad de Quito se construyó una infraestructura para alojar a las delegaciones y expositores del Noveno Congreso Panamericano a realizarse en nuestro país, pero este fue suspendido por la revolución cubana. El gobierno hace entrega de esta infraestructura al Ministerio de Bienestar Social y a través del IESS se lo arrienda a la cadena americana de hoteles Intercontinental, la cual hace adecuaciones a dicha infraestructura se lo consideró un hotel de lujo, con una maravillosa ubicación y una excelente vista al valle y a la ciudad de Quito, el Hotel Intercontinental Quito atravesó por una serie de inconvenientes y problemas sindicales que fueron superados por la administración, actualmente pertenece a una cadena de hoteles Suiza .

Durante la última década han aparecido en Quito una serie de establecimientos de alojamiento como es el caso del hotel Oro Verde que más tarde fue adquirido por la cadena suiza y lo denominaron Swiss Hotel, también llegaron importantes cadenas como el Radisson, Marriot, Sheraton, entre otras. que sin duda cambian la imagen de la ciudad y el entorno donde

La hotelería Ecuatoriana desempeña un rol importante para la economía del país y su desarrollo turístico. Según el último censo realizado en el año 2010 por el INE.C datos estadísticos arrojados por el mismo nos indica que la población ocupada según la rama de actividad la hotelería tiene un tercer lugar entre 17 tipos de ramas

sectoriales, contando con un porcentaje del 11.5% de la población que ha encontrado en el sector hotelero una fuente de trabajo (INEC, 2010)

La importancia entonces que posee el sector hotelero en la economía del país es indudablemente es de gran importancia, este sector es el que mayor porcentaje mujeres posee laborando en él, así lo demuestra el INEC en su indicador económico que asegura que de un 100% de empleados en hoteles el 65.8% es de sexo femenino, frente a un 34.2% que es personal masculino.

2.4.2. Clasificación según el reglamento

La categoría de los establecimientos hoteleros será fijada por el Ministerio de Turismo, por medio del distintivo de la estrella, en cinco, cuatro, tres, dos y una estrella, correspondientes a lujo, primera, segunda tercera y cuarta categorías. En la entrada de los alojamientos, en la propaganda impresa y en los comprobantes de pago, se consignará de forma expresa la categoría de los mismos

Según nos indica el artículo 9 del Reglamento general de Actividades turísticas estas son las clasificaciones que se realizan a los hoteles en nuestro país.

Hoteles de 5 Estrellas o Lujo

Hoteles de 4 estrellas o Primera

Hoteles de 3 estrellas o Segunda

Hoteles de 2 estrellas o Tercera

Hoteles de estrella o Cuarta (Reglamento General de Actividades Turísticas , 2008)

2.4.3. Hotel.

Resulta oportuno mencionar que según el Reglamento general de Actividades turísticas, en su artículo 8 menciona que: Art 8 hotel todo establecimiento que de modo habitual, mediante precio, preste al público en general servicios de alojamiento, comidas y bebidas y que reúna, además de las condiciones necesarias para la categoría que le corresponde, las siguientes:

- a) Ocupar la totalidad de un edificio o parte del mismo, siempre que ésta sea completamente independiente, debiendo constituir sus dependencias un todo homogéneo, con entradas, escaleras y ascensores de uso exclusivo;
- b) Facilitar al público tanto el servicio de alojamiento como de comidas, a excepción de los hoteles residencias y hoteles apartamentos; y,
- c) Disponer de un mínimo de treinta habitaciones. (Reglamento General de Actividades Turísticas , 2008)

2.4.4. Departamentos o puestos operativos.

El negocio hotelero por la naturaleza de su producto, no puede generar demanda en el mercado, por ello tiene la capacidad de adaptarse y sacar máximo partido de lo que ofrece a sus clientes.

El servicio y la reputación de un hotel no se pueden entender sin tener en cuenta el personal que trabaja en él, el cual le da vida al mismo, cada empleado cumple una función y posee obligaciones, sin embargo cada uno de ellos trabajan por un mismo objetivo.

2.4.1. Estructura Ocupacional en las comisiones Sectoriales.

La denominación del cargo o actividad es específica y no general, por lo que esta debe constar en el contrato individual de trabajo y sus actividades se sujetaran a la misma. (Estructura Ocupacional en las comisiones sectoriales, 2014)

Tabla Nº. 1. Estructura Ocupacional, Fuente: Ministerio de Trabajo, acuerdo ministerial Suplemento N°167, 2015.

Nivel A	Jefatura
Nivel B	Supervisión
B1	Supervisión General

B2	Supervisión Técnica
B3	Supervisión Operativa
Nivel C	Operación
C1	Operación especializada
C2	Operación Técnica
C3	Operación Básica
NIVEL D	Asistencia
D1	Asistencia administrativa
D2	Asistencia Técnica
Nivel E	Soporte
E1	Soporte Administrativo
E2	Soporte técnico

2.5. La Equidad Laboral y El Trabajo Decente como parte del Derecho Laboral

Las bases estructurales del trabajo son tan antiguas que se las menciona desde épocas inmemorables, empezando con libros de origen históricos como la Biblia o el código de Hammurabi, pero es a partir del siglo XX y parte del siglo XXI que surgen leyes que buscaban amparar al trabajador, con el cambio que produjo la revolución industrial, el apareamiento de las maquinas que genera el cambio del taller a las fábricas, cambio que se produce en Europa, y que da lugar a la primera creación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento. (De la Cueva, 2014).

Posteriormente a la primera guerra mundial, en el año de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es aquí que se registran los derechos laborales para beneficio de la clase trabajadora y es en este mismo lugar en el que se reconoce y se declara que la justicia social es la base para la paz mundial, así lo confirma (Reyes, 2012), quien también menciona que en la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), después de la segunda guerra mundial se busca la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y de desarrollo económico social.

En nuestro país la evolución que ha tenido el derecho laboral, se remonta a 1909 donde se realiza el primer congreso obrero Ecuatoriano, pero es en 1916, en el gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez que decreta la jornada de 8 horas, que fue

sistemáticamente burlada, posteriormente se convocan protestas, huelgas etc., quienes tuvieron un tinte sangriento tras la muerte de varios trabajadores así lo menciona (Mosquera, 1999).

Reconociendo esa trayectoria de luchas del proletariado ecuatoriano, la Revolución Juliana de 1925, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones, la expedición de las primeras leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta, del que fueron excluidas las clases asalariadas. Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se crea el Código del Trabajo, que reconoció los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas de sus derechos.

En décadas posteriores se incorporaron nuevas instituciones y derechos para la protección a las clases trabajadoras del Ecuador. Es así como progresó la idea de que el desarrollo económico nunca sería suficiente sin crear condiciones de bienestar para la mayoría nacional. (Mosquera, 1999)

2.5.1. Equidad Laboral.

Al mencionar el término “equidad laboral”, nos enfocamos en pensar en la distribución equitativa entre la relación de lo que doy por lo que obtengo, es importante que tanto el empleado como el empleador se sientan conformes y a gusto tanto con lo que dan que con lo que reciben. La equidad laboral nos permite tener mayor producción y un mejor clima laboral, todo esto influye en el trato y el producto o servicio que se entrega al cliente externo (Carbonell, 2005).

La teoría que nos habla de la equidad laboral aparece en 1965, con John Stacey Adams, quien indica “los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás” (Adams, 1965).

Se habla de un sistema que, bien impulsado, tiene el potencial de incluir trabajadores solidarios que cooperan entre sí, mejorando substancialmente sus ingresos y sus

condiciones de vida. El sentido justicia y solidaridad no es meramente un concepto asistencial, subsidios ó donaciones, para atender provisoriamente a la emergencia, pobre y para pobres, sino en el modelo de economía popular y solidaria las trabajadoras y los trabajadores son a la vez propietarios de los medios de producción, es decir de la tierra, las herramientas, los equipos y locales de trabajo (Zea, 2010).

Los autores mencionados anteriormente nos hablan de una equidad laboral dentro del ámbito salarial, más en el Ecuador cuando mencionamos el término de equidad laboral directamente pensamos en que la tasa de ocupación laboral así como también los sueldos y salarios deberán estar dentro de una distribución justa entre hombres y mujeres, a nivel nacional y dentro de todas las ramas sectoriales no existe una equidad laboral eficiente puesto que en ciertos sectores el porcentaje de ocupados masculino es superior al femenino y en otros sectores como el de la hotelería las cosas cambian sustancialmente la tasa de ocupados por sexo es superior para las mujeres.

Esto no debería generar conflicto si los salarios estuvieran equiparados, en muchos casos las mujeres cumplen igual o mayor fuerza de trabajo y su salario es el mínimo, en nuestro país aún sufren de discriminación laboral las mujeres, esto no es solo un problema a nivel país sino a nivel de toda Latinoamérica en general en donde sigue enraizado el machismo.

Como se nos indica en una publicación del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) y La Unión General de Trabajadores (UGT) quienes promueven la Guía para el trabajo decente con derechos, existe una relación directa entre la pobreza, el género y el trabajo decente. Según el “Informe de desarrollo humano” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de 1995, de los 1.300 millones de pobres del mundo un 70% son mujeres. De los 900 millones de personas analfabetas en el mundo un 66% son mujeres.

Según el Censo Económico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la participación de mujeres en el mercado laboral es de un 43%, lo que significa que aproximadamente 1.97 millones de mujeres están empleadas.

Los puestos de trabajo donde las mujeres han encontrado su empleo en su mayoría son: Atención al cliente, ventas, relaciones públicas, marketing, hotelería entre otros.

2.5.2. Trabajo Decente

En este mismo orden y dirección es necesario analizar que es trabajo para poder entender cómo llegamos a tener el término de trabajo digno o trabajo decente.

El trabajo en si es el Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como 'trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)' sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Es evidente entonces que la Sociedad a nivel mundial no puede sobrevivir sin trabajar, no tener trabajo significa no tener ingresos y no tener ingresos hace al ser humano vulnerable y desprotegido (Klein y Tokman, 2000:12)

Precisando una vez más, la centralidad del empleo es clave. "El desarrollo viene con el empleo". Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. (Nieto J, 2013)

Cabe mencionar que los seres humanos todos nacemos iguales, así lo proclama La Declaración Universal de los derechos humanos en su art 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

En ese mismo sentido este concepto define lo que es trabajo pero es una condición netamente productiva donde no prevalece el sentido de igualdad y justicia que permiten a la persona desenvolverse en un campo social donde se respeten sus condiciones como ser humano.

En el orden de las ideas anteriores es el trabajo digno nace como un término de la Organización Internacional de Trabajo, la misma que ha planteado y se ha cuestionado en cuanto a la creación de normas adaptadas a un mercado laboral internacional. Dicho término se lo conoce explícitamente en el tratado de Versalles firmado en el año 1919 después de la primera guerra mundial.

La OIT define conceptualmente al trabajo decente como: “El trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y se da en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respecto a la dignidad humana”(OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Alrededor del año de 1999, siendo Juan Somavia director de la Organización Internacional de Trabajo presenta su memoria Trabajo decente en la cual propone crear 4 objetivos estratégicos en los que estén enmarcados específicamente: Los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social, estos 4 objetivos estratégicos pretenden alcanzar el desarrollo social y la realización personal.

Según (Martínez, 2004) es de gran importancia el estudio de la problemática de trabajo ya que en los últimos años se ha venido generando una precariedad en el trabajo, es por ello que la OIT ve la necesidad de definir un concepto para lo que viene a ser el Trabajo decente.

En el trabajo decente se sintetizan las aspiraciones que todos tenemos en nuestra vida laboral: oportunidades e ingresos; derechos, participación y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal, además de justicia e igualdad de género.

En América Latina las condiciones laborales se han venido dando dentro del subempleo y la informalidad así mismo bajo un trabajo parcial, estos conceptos

generan un limitante de acuerdo a los derechos de los trabajadores, así como también en las condiciones de dignidad humana. Los derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos en el Trabajo que se adoptó en 1998 son:

Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

- a) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) abolición efectiva del trabajo infantil; y
- c) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La OIT quiere enfatizar el tema de trabajo digno o trabajo decente dentro de estos parámetros:

- ✓ Seguridad social
- ✓ Derechos del trabajador
- ✓ Dialogo social

Es evidente entonces que Trabajo decente es todo aquello que permite devolverle al trabajador sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y que su incremento en la sociedad hará posible una modernidad sin exclusiones.

Según Singht y Zhamit, en su libro “The global labour standards controversy” asevera que el término Trabajo Digno desde sus inicios solo fue aplicable en países industrializados (Singht y Zhamit, 2000), con lo cual no estoy de acuerdo ya que tanto en países industrializados como no industrializados existen trabajadores.

Con referencia a lo anterior según (Vascones 2009) este hecho se da por el modelo económico implementado de la reducción de costos que genera las formas más precarias de trabajo para aumentar la producción y la acumulación.

A manera de resumen final El trabajo decente promueve la búsqueda de imponer el orden sobre la insubordinación. Mientras que la idea de decencia se mantiene dentro de la forma-valor, la dignidad expresa la rebeldía, la humanidad.

Es necesario reducir los niveles de pobreza y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

2.5.3 Reseña de medición del Trabajo Decente y la equidad laboral.

Dentro de los indicadores para la medición del trabajo decente en un universo de población total generalizada, sin distinción de género, edad, ubicación demográfica, sector laboral o rama sectorial, este índice de medición fue aplicado en Uruguay siendo este parte de América Latina lo hemos tomado como referencia, dentro de los indicadores para el índice de medición se consideran los siguientes:

- ✓ Población infantil ocupada
- ✓ Población ocupada según sus ingresos bajos o no
- ✓ Población desocupada joven o no
- ✓ Población inactiva de 15 a 64 años
- ✓ Jornada de trabajo excesiva.
- ✓ Desnivel entre las tasas de actividades por sexo (Santos, 2009)

2.6. El salario digno

Con referencia a lo anterior, siendo el salario una de las partes fundamentales dentro del Trabajo Decente, en Ecuador tenemos que, según acuerdo ministerial emitido por el Ministerio de Trabajo, se indica que los componentes del salario decente son los siguientes.

- ✓ Sueldo o salario mensual;
- ✓ Decimotercera remuneración;
- ✓ Decimocuarta remuneración;
- ✓ Comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores;
- ✓ Porcentaje de participación en utilidades de la empresa dividido para 12

- ✓ Beneficios adicionales recibidos en dinero por contratos colectivos que no sean obligaciones legales;
- ✓ Cualquier contribución legal periódica en dinero;
- ✓ Fondos de reserva

Cuando el trabajador labora menos de un año el cálculo es proporcional al tiempo de trabajo.

El salario digno resulta dividiendo el valor promedio de la canasta básica familiar del año 2013, para el número de perceptores del hogar determinados por el INEC.

2.6.1 Salario según rama sectorial.

Tabla. Nº.2. Remuneración Básica Rama Sectorial año 2015. Fuente: Ministerio de Trabajo, 2015

Comisiones	Ramas de actividad	Categoría. Mínima	Categoría. Máxima
Agricultura y plantaciones		355.77	366.04
Producción pecuaria		361.26	374.00
Pesca, Acuicultura y maricultura		359.49	372.37
Minas, canteras y Yacimientos		355.66	623.85
Transformación de alimentos		361.33	578.32
Productos Industriales		362.28	385.65
Producción industrial de bebidas y tabacos.		364.66	367.84
Metalmecánica		363.06	368.37
Productos textiles, cuero y calzado		354.89	356.66
Vehículos y automotores		361.89	368.66
Tecnología: Hardware y	Resto de ramas	372.09	382.81

software	Telefonía móvil	634.54	1.600.00
Electricidad, gas y agua	Electricidad y agua	635.36	387.13
	Gas	354.00	377.15
Construcción		363.74	412.94
Comercialización y venta de productos.		358.85	368.97
Turismo y alimentación		356.58	361.19
Transporte, almacenamiento y logística	Choferes, conductores	515.11	544.94
	Resto de ramas	357.04	376.23
	Tripulación de vuelo y cabina	455.38	1.052.52
	Resto de ramas de transporte aéreo	357.04	361.12
Servicios financieros		356.30	370.53
Actividades tipo servicio	Resto de ramas	354.00	942.03
	Periodistas profesionales	849.93	942.03
Enseñanza		355.17	439.96
Actividades de Salud		367.24	382.46
Actividades comunitarias	Resto de ramas	366.04	375.31
	Periodistas comunitarios	570.79	709.16

2.7. Constitución de la Canasta Básica.

Para el análisis de la relación inflación remuneración se considera la estructura fija del gasto en bienes y servicios establecida en noviembre 1982 para un hogar tipo de cuatro miembros con 1,60 perceptores de remuneración básica unificada.

Tabla. Nº. 3. Constitución de la Canasta Básica año 2015. Fuente: Instituto de Estadísticas y Censos. Censo Nacional 2015.

N° Orden	Grupos y Subgrupos de Consumo	Encarecimiento Mensual	Costo actual en dólares	Distribución del ingreso actual	Restricción en el consumo	
					En dólares	% del Costo
1	Total	1,12	680,30	593,60	20,43	3,33
2	Alimentos y bebidas	0,62	215,02	209,98	5,04	0,82
3	Cereales y derivados	-0,10	40,13	49,04	0,08	0,01
4	Carne y preparaciones	1,49	31,60	31,37	0,22	0,04
5	Pescados y mariscos	3,29	10,26	9,93	0,33	0,05
6	Grasas y aceites comestibles	-1,76	7,74	7,42	0,13	0,02
7	Leche, productos lácteos y huevos	1,53	30,18	29,93	0,25	0,04
8	Verduras frescas	-4,04	12,88	11,32	1,56	0,25
9	Tubérculos y derivados	-4,98	13,16	13,09	0,07	0,01
10	Leguminosas y derivados	6,88	5,74	4,84	0,91	0,15
11	Frutas frescas	6,42	14,64	13,47	1,18	0,19
12	Azúcar, sal y condimentos	-1,91	11,18	11,17	0,02	0,00
13	Café, té y bebidas gaseosas	-0,57	7,03	6,87	0,17	0,03
14	Otros productos alimenticios	3,78	2,03	1,94	0,09	0,01
15	Alim. Y beb. Consumidas fuera del hogar	2,21	19,63	19,59	0,04	0,01
16	Vivienda	0,67	160,13	158,98	1,15	0,19
17	Alquiler	0,79	130,78	130,78	0,00	*
18	Alumbrado y combustible	0,00	12,75	12,75	0,00	*
19	Lavado y mantenimiento	0,05	14,81	14,60	0,21	0,03
20	Otros artefactos del hogar	2,55	1,79	0,85	0,94	0,15
21	Indumentaria	2,43	43,56	31,13	12,43	2,02
22	Telas, hechuras y accesorios	0,00	2,21	1,16	1,05	0,17

23	Ropa confeccionada al hombre	-2,10	21,14	17,63	3,51	0,57
24	Ropa confeccionada para mujer	9,25	17,56	10,62	6,94	1,13
25	Servicio de limpieza	0,00	2,64	1,73	0,91	0,15
26	Misceláneos	1,76	195,32	193,50	1,82	0,30
27	Cuidado de la salud	0,18	92,51	91,79	0,72	0,12
28	Cuidado y artículos personales	1,78	16,06	15,47	0,58	0,10
29	Recreo, material de lectura	7,89	22,46	22,21	0,25	0,04
30	Tabaco	7,33	19,04	19,02	0,03	0,00
31	Educación	0,00	16,18	15,95	0,24	0,04
32	Transporte	0,00	29,06	29,06	0,00	*

2.8. Beneficios sociales como parte de la Equidad Laboral y El Trabajo Decente.

Los derechos de los trabajadores que están bajo relación de dependencia, a la Seguridad Social son irrenunciables. (Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 4 del Código del Trabajo).

2.8.1 Beneficios.- los empleados que poseen afiliación al IESS gozarán de derecho al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de Riesgos del Trabajo, en las mismas condiciones que se otorga para el Seguro General. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2015)

2.8.2 Aportes.- Los trabajadores cotizan un total del 20,50% del salario o sueldo, correspondiendo al patrono el 11,15% y al trabajador el 9,45%.

2.8.2.1 Plazo para el pago de los aportes al IESS.

El empleador debe cancelar los aportes dentro de los 15 días posteriores al mes trabajado, caso contrario caerá en mora patronal.

2.8.2.2 Mora patronal.

Mora Patronal es el incumplimiento en el pago de aportes del Seguro General Obligatorio o de Seguros Adicionales contratados, fondos de reserva, descuentos de préstamos concedidos y otras obligaciones, dentro de los plazos establecidos por el Instituto. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2015)

2.8.3 Fondos de Reserva.- En cuanto al fondo de reserva al que tiene derecho el trabajador que preste servicios por más de un año y que corresponde al pago mensual del ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de conformidad con las últimas reformas se puede acumular y depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo que le permitirá al trabajador acceder a los préstamos que otorga esa entidad o se lo puede pagar mensualmente. Para el caso de acumulación tiene que hacerse una solicitud al IESS. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2015)

2.9. Marco Legal.

2.9.1. Trabajo digno y Equidad Laboral

De acuerdo con los razonamientos que hemos venido desarrollando El trabajo decente y la Equidad laboral resumen las aspiraciones que posee cada ser humano dentro de su vida laboral. Como lo menciona la Organización internacional del trabajo, “trabajo decente (digno) significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”. (OIT 2015)

2.9.2. Declaración Universal De Derechos Humanos.

La Declaración universal de los derechos humanos en su artículo 23 nos menciona lo siguiente:

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.
2. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.
3. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.
4. “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Organización de las Naciones Unidas. (2008)

2.9.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Continuando con el Orden de ideas anterior, tenemos que dentro del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, firmado en 1966 reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas,

fundamentadas entre otras condiciones, en: “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; y señala de manera particular que: debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

2.9.4. Convenios de la Organización Internacional de trabajo

Mientras tanto que los convenios de la OIT configuran un cuerpo normativo de protección de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades de trabajo:

- ✓ El Convenio de la OIT número 100, aprobado en 1951, Sobre igualdad remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de igual valor.
- ✓ El Convenio de la OIT número 111, aprobado en 1958, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ✓ El Convenio de la OIT número 156, aprobado en 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
- ✓ El Convenio de la OIT número 183, aprobado en el 2000, sobre la protección en la Maternidad.

Los convenios de la OIT 100 y 111 fueron ratificados para el Ecuador en los años 1957 y 1962 respectivamente, mientras que los convenios 156 y 183, no han sido aún ratificados.

2.9.5. Ecuador contexto legal del Trabajo Decente y la Equidad Laboral.

Tomando en consideración que el Gobierno Nacional, pretende promulgar una política salarial con ingresos justos para todos los sectores laborales con la finalidad de lograr una justicia social, laboral y salarial en el marco de igualdad con la que se pretende disminuir los índices de pobreza de los ecuatorianos.

El art. 328 de la constitución del Ecuador dice: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia..”; y que , “El estado fijara y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, y de la aplicación general y obligatoria”; y, en su

disposición transitoria vigesimoquinta dispone la revisión anual del salario básico con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno (Asamblea Constituyente, 2008.)

Así mismo la constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo decente y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (Asamblea Constituyente, 2008.)

Mientras tanto el Código Orgánico de la Producción en el título II de la promoción del trabajo productivo digno, en su art. 8 define:” el salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como de su familia y corresponde al costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales”; (Código Orgánico de la Producción, 2010)

El anterior Código del Trabajo en su artículo 117 señala que: “El estado, a través del Concejo Nacional de Salarios CONADES, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”. (Código del Trabajo, 2012)

2.9.6. Plan Nacional del Buen Vivir

Para concluir tenemos el Objetivo número nueve del Plan Del Buen Vivir busca garantizar el trabajo digno en todas sus formas (Plan Nacional del Buen Vivir, Ecuador 2013-2017).

2.9.7 La seguridad Social

Según el Art 34 de la Constitución se dice que “Los derechos de los trabajadores (bajo relación de dependencia) a la Seguridad Social son irrenunciables.

2.10. Técnica para la realización del análisis de factor externo.

Ante esta situación ya planteada cabe mencionar que (Fred, 2003) divide las fuerzas externas en 5 categorías principales que son las siguientes para hacer el respectivo análisis de factor externo:

- 1.- Fuerzas Políticas, gubernamentales y legales
- 2.- Fuerzas sociales culturales demográficas y ambientales
- 3.-Fuerzas Económicas
- 4.- Fuerza tecnológicas
- 5.- Fuerzas competitivas.

2.10.1 Fuerzas políticas, gubernamentales y legales.

Según (Fred, 2003) "Los gobiernos federales, locales y extranjeros son los principales reguladores, liberalizadores, subsidiarios, patrones y clientes de las empresas; por lo tanto, los factores políticos, gubernamentales y legales representan oportunidades o amenazas clave para las empresas tanto grandes como pequeñas".

VARIABLES POLÍTICAS, GUBERNAMENTALES Y LEGALES.

- ✓ Cambios en la política gubernamental.
- ✓ Cambio de leyes fiscales.
- ✓ Impuestos especiales.
- ✓ Leyes a nivel local, estatal y federal.
- ✓ Legislación Laboral.

Fuente: (Fred, 2003)

2.10.2 Factor económico

Para (Fred, 2003) los factores económicos ejercen un impacto directo en el atractivo potencial de diversas estrategias; por ejemplo, cuando las tasas de interés aumentan los fondos requeridos para la expansión de capital se vuelven mucho más costosos.

VARIABLES SOCIALES ECONÓMICAS.

- ✓ Tasas de inflación.
- ✓ Diferencias de ingresos salariales.
- ✓ Fluctuación de precios.
- ✓ Patrones de consumo.

Fuente: (Fred, 2003)

2.10.3. FUERZAS SOCIALES, CULTURALES Y DEMOGRÁFICAS.

En este mismo orden y dirección mencionaremos que los cambios sociales, demográficos y ambientales ejercen un impacto importante en casi todos los productos, servicios, mercados y clientes. (Fred, 2003)

Las oportunidades y amenazas que surgen de los cambios en las variables sociales, culturales y demográficas y ambientales impresionan y desafían a todo tipo de entidades, grandes, pequeñas, lucrativas y no lucrativas.

VARIABLES SOCIALES CULTURALES Y DEMOGRÁFICAS.

- ✓ Actitudes hacia el ahorro.
- ✓ Actitudes hacia el trabajo.
- ✓ Seguridad Social.
- ✓ Nivel promedio de educación.
- ✓ Población.
- ✓ Jubilación.

Fuente: (Fred, 2003)

2.10.4. FUERZA TECNOLÓGICAS.

Los cambios y descubrimientos tecnológicos revolucionarios producen un fuerte impacto en las empresas. Los adelantos en la superconductividad que aumentan el poder de los productos eléctricos por medio de la disminución de la resistencia a la electricidad, los mismos revolucionan las operaciones de los negocios sobre todo en industrias como transporte, servicios públicos.

CAPITULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Metodología

Se comprende por metodología a la descripción y análisis de los métodos. (Villalba, 2014) manifiesta que es el estudio analítico y crítico de los métodos de la investigación, donde hace referencia a los diversos mecanismos lógico-científico, ya que ayudan a desarrollar el conocimiento, en cada una de las disciplinas científicas.

El enfoque va a ser cualitativo y cuantitativo. De la misma manera otros instrumentos de investigación que van a ser utilizados: son la encuesta entrevistas y Focus group.

3.1.2 Método a utilizar en la investigación

El método que será utilizado para el desarrollo de la presente investigación es el método científico, cuya definición se ha tomado de el “Oxford English dictionary” el cual menciona que el método científico es: “un método o procedimiento que ha caracterizado a la ciencia natural desde el siglo XVII, que consiste en la observación sistemática, medición, experimentación, la formulación, análisis y modificación de las hipótesis” (Oxford, 2015)

3.1.3. Inducción Deducción

Permite establecer los fundamentos teóricos de la investigación y de esta manera precisar conceptos y teorías generalmente aceptadas por la doctrina de Trabajo Decente y la Equidad Laboral. Como lo señala (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) el método inductivo va de lo particular a lo general mientras que el deductivo va de lo general a lo particular, en la presente investigación se ha utilizado el método deductivo, el cual posee inferencias inmediatas y medianas tomadas a manera de conclusión.

3.2. Instrumentos y técnicas de Investigación

Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismo, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los

cuales se investiga, por lo tanto las técnicas son procedimientos fundamentales de recolección de información, de los que se vale el investigador para tener un acercamiento frontal con los hechos y acceder a su conocimiento. (Briones, 2002). Las técnicas que se utilizarán dentro del presente proceso investigativo son la recopilación histórica, observación directa, aplicación de encuestas con los individuos que serán parte del objeto

3.2.1 Cualitativo

El método cualitativo consiste en la continua comprensión del cálculo de los fenómenos sociales, lo cual propone derivar del marco teórico las preguntas pertinentes al problema analizado, expresando la relación entre las variables formuladas en forma deductiva.

3.2.2. Cuantitativo

El método cuantitativo busca obtener la explicación y la predicción de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su propósito es la búsqueda de la fidelidad, de la medición de dimensiones o indicadores sociales con el único fin de generalizar resultados a poblaciones o situaciones amplias.

Con este tipo de enfoque cualitativo los datos obtenidos no se reducen a números sino a varias descripciones detalladas por lo tanto, el enfoque cualitativo proporciona a profundidad a los datos que se quiera obtener en la investigación, este análisis ha permitido realizar en estado de situación de factor interno.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Encuesta

El cuestionario o la encuesta es uno de los métodos más utilizados para la recolección de datos, el mismo consiste en un conjunto de preguntas, respecto a una o más variables a medir. Deberá ser congruente con el planteamiento del problema y la hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Para la formulación de la encuesta se ha elegido las preguntas cerradas, las mismas que contienen opciones de respuestas cerradas, ya que como indican (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) son más fáciles de codificar y analizar. Estas preguntas previamente han sido evaluadas según los índices de trabajo decente que se ponen en práctica en otros países de Latinoamérica, la encuesta pretende obtener datos estadísticos referenciales de salarios, jornadas laborales, escolaridad, y otros factores socioeconómicos que serán objeto de investigación.

La encuesta posee una carta introductoria en la que explicamos cual es el objetivo principal de la investigación y el desarrollo de la misma, según Hernández, Fernández y Baptista es mejor realizar la encuesta con preguntas cerradas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Anexo 1. Encuesta

3.3.2. La entrevista

La entrevista implica que una persona calificada (entrevistador) aplica un cuestionario a los participantes, en el cual se comenta el propósito general de la entrevista, las motivaciones y el tiempo aproximado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Las entrevistas serán aplicadas para un uso referencial de la situación actual del mercado laboral hotelero, las entrevistas se han aplicado a personas que han formado parte de cargos públicos de libre remoción como son Viceministra de Trabajo y empleo, Director de sueldos y salarios Ministerio de Trabajo. Según las técnicas de recolección de datos que propone (Fraga, Herrera, & Fraga, 2007) se menciona la importancia de la toma de criterios de expertos, ya que se puede acudir a ellos cuando en la investigación, existe una idea de solución, en el presente proyecto investigativo se propone realizar directrices para mejorar las condiciones laborales del empleado hotelero.

3.3.3 Técnica de análisis estadístico Focus group.

Según lo determinan (Juan & Roussos, 2010) dentro del modelo de trabajos y técnicas para la obtención y análisis de datos, se destaca una metodología por su gran uso y múltiples áreas de aplicación: Los denominados “focus group”, también llamados “grupos de discusión” o “entrevistas de grupo”. La modalidad focus group constituye una técnica de investigación cualitativa ampliamente difundida en diversos ámbitos de la investigación en psicología, y otras disciplinas científicas (por ejemplo, la sociología) y ámbitos no científicos (por ejemplo, estrategias de mercadotecnia).

Edmund (1999) define a los focus group como discusiones, con niveles variables de estructuración, orientadas a un tema particular de interés o relevancia, tanto para el grupo participante como para el investigador.

3.3.3.1. Paso 1: El reclutamiento.

El reclutamiento de los panelistas debe cuidar especialmente los criterios de inclusión y exclusión del estudio, así como también una distribución equitativa intra-grupo para cada focus group. Este es un paso sumamente importante y que generalmente escapa tanto al moderador como a los receptores finales del informe. Si no existe un adecuado reclutamiento (e incluso si no existe una necesaria comunicación entre la instancia reclutadora y el moderador) se corre el peligro de grupos demasiado homogéneos o heterogéneos; que no permitan una obtención medianamente confiable de datos y el establecimiento de ciertas tendencias y reacciones generalizables a la población en estudio.

3.3.3.2. Paso 2: La moderación.

El segundo paso consiste en la moderación, es decir, el focus group propiamente dicho. Como se adelantó previamente, el contexto espacial de la actividad es sumamente importante. Usualmente se buscan salas amplias, con una gran mesa en torno a la cual grupos de seis a doce participantes se sientan, ocupando el moderador la cabecera. (Edmunds, 1999)

3.3.3.3. Paso 3: La confección del informe.

La confección del informe debe responder a cuestiones previamente establecidas y que generalmente son el motivo de la realización del focus group.

La confección del informe es altamente compleja porque busca integrar numerosas variables en forma muy sintética. Deberá ser breve, pero exhaustivo; deberá tomar las tendencias generales observadas; pero a su vez las opiniones aisladas y minoritarias.

3.4. Lugar de estudio “parroquia La Mariscal”

Ubicada en el centro norte de la Ciudad de Quito la Parroquia la Mariscal es uno de los lugares más representativos de la Ciudad, con una gran pluralidad de gente de varias nacionalidades, edades etc. La Mariscal concentra gran variedad de hoteles y hostales de diferentes categorizaciones, es una de las zonas comerciales con mayor movimiento en la ciudad de Quito.

3.4.1. Delimitación Geográfica

La delimitación geográfica para la obtención del universo de la presente identificación se ha realizado mediante un análisis previo, el cual nos ha permitido conocer ciertos datos de la parroquia La Mariscal y he escogido este universo ya que en la misma zona podemos encontrar hoteles con categorización de lujo primera segunda tercera y cuarta, lo que permite ampliar la información de las diferentes categorías que ostentan los hoteles.

La Parroquia La Mariscal posee hoy en día una posición privilegiada ya que en ella y sus alrededores se encuentra la zona comercial y financiera de Quito, el barrio se extiende de sur a norte entre la Avenida Patria y la Orellana, y de oeste a este entre las avenidas 6 de diciembre y 10 de agosto, con una superficie total de 280 62 km².

Dentro de la parroquia la Mariscal se ha levantado una gran planta hotelera que ofrece hoteles y hostales de lujo primera segunda y tercera categoría, así como

también gran variedad de restaurantes que ofrecen una gran oferta gastronómica por tal motivo he delimitado esta zona para el desarrollo de la presente investigación.

Según datos otorgados por el Municipio de Quito que no han sido publicados, la principal actividad económica en el sector es el Turismo y la Hotelería, seguido por actividades administrativas y aún cuenta con un crecimiento del comercio informal.

3.4.2. Tamaño de la Población

Para obtener el tamaño del universo a investigar, también llamado población se procede a realizar el levantamiento de la planta hotelera ubicada en la parroquia la mariscal (ver Pág. 37), mediante el cual se obtiene datos específicos como son: categorización de los hoteles y el número de empleados que trabajan en ellos, los datos se obtienen del catastro de hoteles 2015.

3.4.3. Levantamiento de la planta hotelera en La Parroquia la Mariscal

El levantamiento de la siguiente información se ha realizado en base al catastro de hoteles 2015, emitido por el Ministerio de Turismo, el cual contiene los datos de cada uno de los establecimientos hoteleros, los datos son nombre del establecimiento, tipo, categoría, y número de empleados que serán objeto de estudio, el número de empleados será utilizado para obtener los datos numéricos de la población a ser investigada y posteriormente obtener la muestra. Ver página 37.

3.4.5. Selección del Tamaño de la muestra.

La muestra es el subconjunto del tamaño de la población, para obtener el tamaño de la muestra, se procede a aplicar la técnica de muestreo aleatorio simple.

Fórmula para la obtención de la muestra

$$n = \frac{(N)(Z)^2(P)(Q)}{(E^2)(N - 1) + (Z^2)(P)(Q)}$$

Desarrollo de la formula

$$n = \frac{(869)(0,95)^2(0,10)(0,01)}{(0,6^2)(839 - 1) + (0,95^2)(0,10)(0,01)} n = 87$$

n= Tamaño de la muestra

N= Población total

Z= Nivel de confianza

P= Proporción a favor

Q= 1-P

E= Error (5% = 0.6)

n =	?
N=	839
Z=	95%
P=	10%
Q=	0,01
E=	5%

Para realizar un muestreo aleatorio simple se ha tomado cinco encuestas al personal operativo de cada hotel, lo cual nos servirá para observar la situación referencial, con esto se podrá determinar un mismo rango de ponderación, lo cual disminuye sustancialmente el sesgo estadístico.

3.5. Metodología para la creación de estrategias y análisis F.O.D.A.

Según (Fred, 2003) ajustar los factores externos e internos, críticos determinantes para el éxito, resulta fundamental para generar buenas estrategias alternativas viables.

En la creación de la matriz F.O.D.A se deberá tomar en consideración el grupo de factores internos y externos en los que se desarrolla el mercado laboral actual, después se deberá construir una matriz que contenga fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Para la formulación de oportunidades y amenazas externas tomaremos en consideración que se refieren a las tendencias y acontecimientos económicos, sociales, culturales, demográficos, ambientales, políticos, legales, gubernamentales, tecnológicos y competitivos que podrían beneficiar o perjudicar de modo significativo.

Mientras tanto para la formulación de Fortalezas y debilidades tenemos que las Fortalezas y debilidades internas son las actividades que una organización puede controlar y cuyo desempeño es muy bueno o muy malo. Estas actividades están relacionadas con la administración, marketing, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, investigación y desarrollo y sistemas de administración de información.



CAPITULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Levantamiento de la planta Hotelera en la Parroquia La mariscal.

El levantamiento de la siguiente información se realizó en base al catastro de hoteles 2015, emitido por el Ministerio de Turismo, el cual contiene los datos de cada uno de los establecimientos hoteleros que fueron objeto de estudio, para ello hemos tomado datos como: Tipo de hotel, categoría, número de empleados, propietario.

Tabla N°. 4. Planta hotelera parroquia La Mariscal. Fuente: Catastro de Hoteles 2015.

PLANTA HOTELERA DE LA PARROQUIA LA MARISCAL						
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	TIPO	CATEGORIA	NUMERO DE EMPLEADOS			PROPIETARIO
			H	M	TOTAL	
NU HOUSE	HOTEL	PRIMERA	20	12	32	NUHOTELS S.A
EMBASSY	HOTEL	PRIMERA	20	11	32	NEOEMBASSY CIA. LTDA.
HOLIDAY INN EXPRESS	HOTEL	PRIMERA	2	19	21	PLUSHOTEL S.A
CALIMA	HOTEL	SEGUNDA	6	7	13	BURNEO BURNEO VICENTE NICOLAS
SEIS DE DICIEMBRE	HOTEL	PRIMERA	12	11	23	YEPEZ MONTENEGRO TERESA GRACIELA
DAN INTERNACIONAL	HOTEL	SEGUNDA	8	7	15	BURNEO ARIAS VICTOR SEVERO
ALSTON INN	HOTEL	SEGUNDA	8	6	14	GOMEZ JHANINE JOHNNY RAUL
9 DE OCTUBRE	HOTEL	TERCERA	5	7	12	EMPRESA HOTELERA TURISMO LOAIZA BERRU S.
SEBASTIAN	HOTEL	PRIMERA	41	18	59	RUEDA DE HOT. Y TUR. RUHOTEL CIA. LTDA
RIO AMAZONAS INTERNACIONAL	HOTEL	PRIMERA	82	25	107	APARTSUIT S.A
REINA ISABEL	HOTEL	PRIMERA	23	20	43	HOTELTURIS S.A.

AMBASSADOR	HOTEL	PRIMERA	6	10	16	BLAIN DEBAUVE GILLES HENRY
COLON INTERNACIONAL	HOTEL	LUJO	232	84	316	HOTEL COLON INTERNACIONAL CIA. LTDA.
GRAND HOTEL MERCURRE ALAMEDA QUITO	HOTEL	LUJO	93	43	136	APARTAMENTOS Y HOTELES ECUATORIANOS APARTEC S.A..
TOTAL			576	302	839	

4.2. Recopilación de datos estadísticos.

4.2.1 Diagnostico Estratégico.

Mediante la información obtenida, con datos referenciales del INEC, Banco Central del Ecuador entre otros aplicaremos el primer análisis situacional del mercado laboral.

4.2.1 Análisis de factor Externo

Para la realización del análisis de factor externo se han tomado en consideración los factores que se detallarán a continuación.

4.2.2 Fuerzas políticas, gubernamentales y legales.

El Ecuador es un estado constitucional y republicano compuesto por 5 poderes que actualmente lo conforman:

Poder Ejecutivo

Función Judicial

Poder Ciudadano

Poder Electoral

Función Legislativa.

El poder Ejecutivo, esta delegado al presidente de la república y a su vicepresidente. Actualmente el jefe de estado es el Economista Rafael Correa Delgado quien se encuentra en el periodo de gobierno 2013-2017, el mismo inicia con una política dirigida al cambio de la matriz productiva del país.

El jefe de estado es el responsable de la administración pública y es quien nombra 9 secretarios nacionales, 7 ministros coordinadores y 20 ministros de estado y servidores públicos, así mismo ejerce la máxima autoridad sobre las fuerzas armadas y la policía nacional.

La Función Judicial está conformada por el Consejo de la Judicatura como su ente principal y por la Corte Nacional de Justicia. La representación jurídica la hace el Consejo de la Judicatura, sin perjuicio de la representación institucional que tiene la Corte Nacional de Justicia. La Corte Nacional de Justicia está integrada por 21 jueces elegidos para un término de nueve años.

El Poder Ciudadano está conformado por El Consejo de Participación Social y Control Ciudadano, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General del Estado y las superintendencias. Sus autoridades ejercerán sus puestos durante cinco años. Este poder se encarga de promover planes de transparencia y control público, así como también planes para diseñar mecanismos para combatir la corrupción, como también designar ciertas autoridades del país, y ser el mecanismo regulador en la rendición de cuentas.

El Poder Electoral funciona y entra en autoridad solo cada 4 años o cuando hay elecciones o consultas populares.

La Función Legislativa: Cumple las funciones de creación de leyes y fiscalización, incluyendo la posibilidad de plantear juicio político en contra del Presidente de la República, el Vicepresidente y a los Ministros de Estado, en Ecuador se denomina Asamblea Nacional, con sede en Quito ejerce la función legislativa Excepcionalmente podrá reunirse en cualquier parte del territorio nacional. Se integra por asambleístas elegidos para un periodo de cuatro años, determinada por quince asambleístas por circunscripción territorial y dos asambleístas por cada provincia, aumentando en el número de un asambleísta por cada doscientos mil habitantes por provincia o fracción de ciento cincuenta mil.

En los marcos de observaciones anteriores cabe mencionar que en la constitución de la República del Ecuador se contempla lo siguiente para garantizar en el estado el trabajo decente y la equidad laboral.

El artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

El artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará -Y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

La Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

El Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener

la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario. El mismo Artículo establece que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

De acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

De conformidad con lo señalado en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

El Artículo 328 ibídem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El mismo Artículo señala que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Por disposición del Artículo 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Que el Artículo 332 del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Que el Artículo 340 de la Constitución señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la Seguridad Social.

Que la misma Norma Suprema en su Artículo 367, dispone que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral de acuerdo al artículo 369; de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado.

Incidencia.

O1. Las propuestas laborales del gobierno ecuatoriano tienden a una mejor inclusión de la población pobre.

O2. Las reformas al Código de Trabajo deben mejorar las condiciones de los trabajadores actuales.

O3. La estabilidad laboral va de la mano con la productividad del trabajador, para fomentar la excelencia que tanto requiere el recurso humano del Ecuador.

A1. La eliminación de los contratos a plazo fijo impedirá que se abran puestos de trabajo para los jóvenes que se inician, para los trabajadores estacionales y para los empleos por temporadas que demandan ciertos sectores productivos.

4.2.3. Factor Económico

4.2.3.1 El Producto Interno bruto en el Ecuador

El PIB por el enfoque del ingreso es la suma de la Remuneración de Asalariados o pago a los trabajadores; el Excedente Bruto de Explotación o remuneración al capital (a los dueños del capital); el Ingreso Mixto o remuneración que no diferencia el pago al trabajador y al capital (por ejemplo, trabajadores por cuenta propia); y, los impuestos menos las subvenciones sobre la producción y las importaciones o Impuestos Netos a los productos que corresponde al Gobierno. De acuerdo a los resultados elaborados por el Banco Central del Ecuador, la distribución del PIB a favor de los asalariados se incrementó de 31,6% en 2007 a 33,9% en 2011. Cabe señalar que pese a la crisis económica de 2009, las remuneraciones de los asalariados aumentan su participación en el PIB en 2,3 puntos porcentuales; mientras que el Excedente Bruto de Explotación registró una contracción de 1,6 puntos porcentuales y el ingreso mixto un aumento de 0,5 puntos porcentuales. Esto es una muestra de la priorización del ser humano sobre el capital, que permitió que en momentos de crisis el ajuste se realice mayoritariamente en la distribución del ingreso al capital que al trabajador esta información ha sido elaborada por el Banco Central del Ecuador.

Tabla N°. 5. Producto Interno Bruto Fuente: Banco Central del Ecuador.
Elaborado por: M. López. Año 2013.

PIB per cápita	\$ 6.002,89 (2013)		
Población	15,74 millones (2013)		
GNI per cápita en dólares PPA	10.720 (2013)	dólares	PPA

4.2.3.2 Evolución del índice de precios al consumidor y sus variaciones.

En enero del 2015 el índice de precios al consumidor se ubicó en 101.24; lo cual representa una variación mensual de 0.59%. El mes anterior dicha variación fue de 0.11%, mientras que en enero de 2014 se ubicó en 0.72%

4.2.4. Canasta familiar Básica

Tabla N°. 6. Canasta familiar básica evolución Enero 2014 – Enero 2015, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN)

Mes	Canasta Básica	Variación Mensual	Ingreso mensual familiar (b)	Restricción en consumo (a)-(b)
Ene-14	628.27	1.19%	634.67	-6.40
Feb-14	628.22	-0.01%	634.67	-6.45
Mar-14	632.19	0.63%	634.67	-2.48
Abr-14	633.61	0.22%	634.67	-1.06
May-14	634.27	0.10%	634.67	-0.40
Jun-14	634.27	0.06%	634.67	0.00
Jul-14	637.00	0.37%	634.67	2.33
Ago-14	638.06	0.17%	634.67	3.39
Sep-14	641.20	0.49%	634.67	6.53
Oct-14	642.85	0.26%	634.67	8.18
Nov-14	644.74	0.29%	634.67	10.08
Dic-14	646.30	0.24%	634.67	11.63
Ene-15	653.21	1.07%	660.80	-7.59

El ingreso actual según el INEC cubre el 101.16% del costo total de la canasta familiar básica, este valor es superior al valor de la cobertura de enero de 2014 en 0.14 puntos porcentuales.

La ciudad que posee la canasta básica más costosa es la ciudad de Cuenca con un valor de 678.71 dolares.

4.2.5. Patrones de consumo de los hogares Ecuatorianos.

El aumento del poder adquisitivo de los ecuatorianos, ha modificado los patrones de consumo en los mismos.

Según la encuesta de ingresos y gastos de los hogares urbanos, el gasto mensual promedio de los hogares urbanos país de \$529 en 2004 a \$720 en 2012, con un crecimiento anual promedio de 3.9%.

Incidencia.

O4. El gobierno impulsa una política salarial justa que pretende hacer que el trabajador con su salario pueda cubrir la canasta básica, cada uno de sus componentes, el valor de la canasta básica es de 653.21 dólares.

A2. La inflación que registra el país en los últimos años se ha incrementado, esto indica que disminuye el poder adquisitivo de los ecuatorianos, reduce el presupuesto familiar orientado hacia el tiempo de ocio y el turismo.

4.3. Factores sociales, culturales y demográficos

4.3.1. Población y empleo

Según datos publicados oficialmente por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEN), hacia el mes de diciembre del 2014 la población en edad de trabajar (PET) a nivel nacional es de 11,2 millones de personas; en el área urbana es de 7,7 millones, esto representa un 69% de la (P.E.T) y en el área rural es el 31% restante, mientras que la población económicamente activa (P.E.A) a nivel nacional, es de 7,2 millones de personas.

Tabla N°. 7. Población en Edad de Trabajar y Población Económicamente Activa a nivel nacional, urbano y rural, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN) diciembre 2014

	Nacional	Urbano	Rural
PET	11,159	7,724	3,435
PEA	7,195	4,869	2,326

4.3.1.2. Población en edad de trabajar por sexo.

La población en edad de trabajar a diciembre de 2014 se compone de 5.4 millones de hombres y 5.8 millones de mujeres. La población económicamente activa está distribuida de la siguiente manera: 4.3 millones de hombres y 2.9 millones de mujeres.

A3. Existe una inequidad visible entre la oferta laboral para hombres y mujeres, como podemos observar existen más plazas de trabajo ocupadas para el género masculino.

Tabla Nº. 8. PET y PEA por sexo a nivel nacional, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN) diciembre 2014.

	PET	PEA
Hombre	5,396	5,763
Mujer	4,3	2,894

4.3.1.3. Población en edad de trabajar y población económicamente activa de las ciudades auto-representadas: Quito Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato.

Como podremos observar en el siguiente gráfico en Guayaquil y Quito, la PET, es más alta, con 1.7 y 1.3 millones de personas, respectivamente, mientras que la PEA en Guayaquil es de 1.09 millones de personas y en Quito es algo más de 842 mil personas.

Tabla Nº.9. PET y PEA por ciudades auto-representadas, Fuente: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo (INEN) diciembre 2014.

	PET	PEA
Quito	1326	842
Guayaquil	1744	1090
Cuenca	274	181

Machala	178	115
Ambato	112	76

4.3.1.4. Empleo adecuado, empleo inadecuado y desempleo por ciudades auto representadas.

Para Diciembre 2011, Quito es donde existe la mayor tasa de empleo adecuado, con un 70.5%, seguid por la ciudad de Cuenca que cuenta con un 65.2%; mientras que en Machala se registra el 55.9%, siendo esta la más baja de las 5 ciudades auto – representadas. La mayor variación anual de la tasa de empleo adecuado se registra en Ambato (4,6 puntos porcentuales) y Cuenca (-3,2 puntos porcentuales); sin embargo estas variaciones no son estadísticamente significativas a un nivel de confianza del 95%

4.3.1.5. Tasa de empleo Inadecuado.

Para diciembre 2014, la tasa de empleo inadecuado más alta entre las 5 ciudades se registra en Machala con un 41.6% seguida de Guayaquil con un 35.9% y Ambato con 35.1%, mientras que no sucede lo mismo en Quito y Cuenca puesto que registran las tasas más bajas de empleo inadecuado con un 24,8% y 35,5% respectivamente.

4.3.1.6. Tasa de desempleo por ciudades auto-representadas a diciembre -2014.

La ciudad que registra la mayor tasa de desempleo es Guayaquil. Con un 4.0% de la PEA, seguida de Ambato con 3.7% y Quito con 3.2%, Cuenca registra la tasa de desempleo más baja con un 2.3%. En el último periodo (diciembre 2013-2014) las variaciones de la tasa de desempleo no son estadísticamente significativas en ninguna de las ciudades representadas.

4.3.1.7. Promedio de ingreso laboral de la población con empleo, por sexo.

El ingreso promedio laboral corriente sustancialmente mayor para los hombres que para las mujeres, como podremos observar en el siguiente gráfico podemos observar

que en diciembre 2014, el promedio de ingreso laboral mensual de las mujeres es de \$405.8 y el de los hombres, \$527. Sin embargo, en ambos casos el ingreso laboral muestra una tendencia creciente, desde 2007, el ingreso laboral medio de los hombres creció un 51.1% entre diciembre 2007 y diciembre 2014; mientras que el ingreso laboral medio de las mujeres aumentó el 62.3% en el mismo periodo.

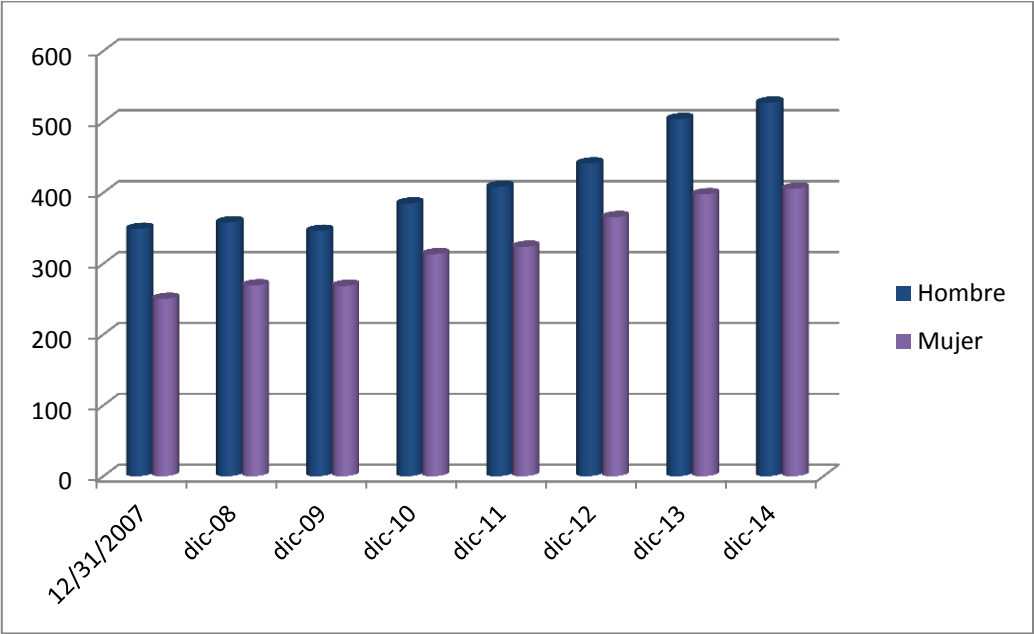


Gráfico N°. 1. Promedio de ingreso laboral de la población con empleo, por sexo. INEN: Encuesta Nacional de Empleo desempleo y subempleo.

4.3.1.8. Empleo y Seguridad social.

La cobertura de la seguridad social para el empleo adecuado en el área urbana presenta una tendencia creciente. Para diciembre de 2014, el 62.6% de los empleados adecuados posee afiliación a la seguridad social pública. El 7.3% del total de empleo adecuado, en diciembre del 2014, está cubierto por programas distintos al IESS general (ISSFA, ISSPOL, o seguros privados), y 30.1% no tienen ninguna clase de seguridad social.

Para el empleo inadecuado, la afiliación a la seguridad social es notablemente inferior: a diciembre de 2014, tan solo el 6.7% del empleo inadecuado se encuentra

afiliado al seguro general del IESS, frente al 79.5% que no posee ningún tipo de seguro. El restante 13.9% del empleo inadecuado está cubierto por otros seguros.

Incidencia.

O5. Con la nueva reforma al Código de Trabajo, se pretende que todos los trabajadores en relación de dependencia tengan afiliación al seguro social.

4.4. Factor Tecnológico.

según el Informe e Pyme 2010, que analiza el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el sector hotelero es el que se ha arriesgado con más fuerza por el uso e incentivación de estas tecnologías, La mayoría de empresas en este sector está compuesta por MYPYMES que aún responden de manera tardía a las nuevas tecnologías, La empresa turística y, en concreto, los hoteles, tienen a su disposición un gran número de herramientas tecnológicas que pueden utilizar tanto para mejorar la eficiencia de sus procesos internos como en su desempeño con los clientes. los factores de contingencia relacionados con el aprovechamiento de las TIC; a saber, la disponibilidad de capital suficiente para invertir en tecnología, la presencia de personal cualificado para desarrollar y/o utilizar aplicaciones tecnológicas, la asesoría externa por parte de expertos en tecnología, el interés de la dirección por implementar aplicaciones de las TIC, o la inversión en tecnología por parte de la competencia, que obliga al hotel a renovarse e innovar

El uso de las tics ha logrado que las grandes cadenas hoteleras se encuentren en vanguardia y siempre innovando e implementando nuevas formas de satisfacer a sus clientes. Los hoteles que ponen práctica las tics llegan a tener un mejor desarrollo, organizado, calificado y competitivo, en comparación a los hoteles de bajo nivel que no la usan, a más de haber encontrad nuevas formas de satisfacer a sus clientes, día a día las empresas hoteleras adquieren nuevos y mejores software que les permite tener mayor control sobre su personal. (Calderon, 2015)

A4. En el sector hotelero existe mayor número de MYPYMES que grandes cadenas hoteleras, esto quiere decir que, el mercado laboral hotelero lo generan las pequeñas

y medianas empresas, pero el factor tecnológico es limitado ya que las MYPYMES responden de manera tardía a los cambios tecnológicos.

4.5. Análisis de factor interno.

El análisis de factor interno, nos permite determinar las debilidades y fortalezas internas, para ello he realizado la presente encuesta, la cual nos permitirá conocer la situación actual frente a la realidad exterior, que es la que ya vimos en el análisis de factor externo.

4.5.1 Resultados Univariados.

Datos Demográficos

Edad

Tabla Nº. 10. Edades de los empleados operativos de los hoteles en la parroquia La Mariscal. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Edad	Mínima	Máxima	Promedio	Desviación estándar
Empleados puestos operativos	18	65	35.1631	12.2285

Rangos de Edad	Porcentaje
18 a 20	4.35%
21 a 30	26.97%
31 a 40	24.36%
41 a 50	13.92%
51 a 60	5.22%
60 a 65	1%

Interpretación.

En los hoteles ubicados en la parroquia “La Mariscal” la fuerza laboral oscila en un rango de edad de 18 a 65 años, así mismo, la fuerza laboral se concentra más en personas jóvenes cuyas edades fluctúan de 21 a 30 años, seguida por un alto porcentaje de personal cuyas edades va de 31 a 40 años. Siendo la edad promedio 35 años.

Género.

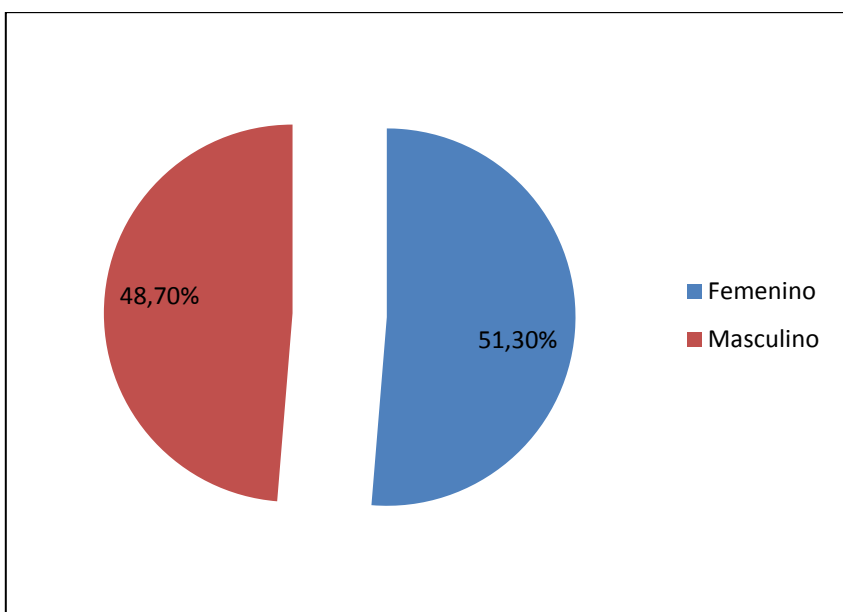


Gráfico Nº. 2. Género. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Femenino	51,30%
Masculino	48,70%
Total	100,0%

Interpretación.

Como podemos observar en el presente gráfico, la fuerza laboral de las empresas hoteleras se encuentra mayormente concentrada en las mujeres, quienes ocupan los puestos operativos en un 51,26 % frente a un 48.72% que está representado por los hombres.

Escolaridad

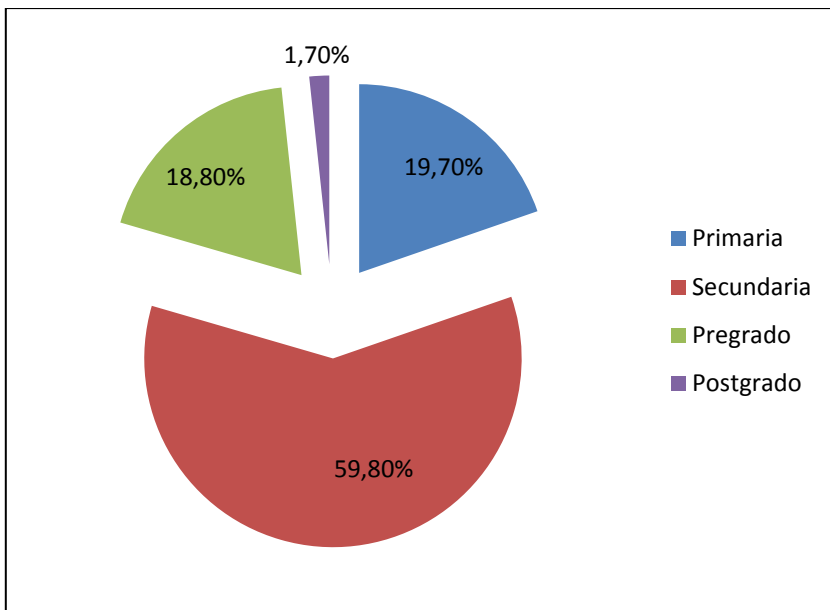


Gráfico Nº. 3. Instrucción. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Primaria	19,7%
Secundaria	59,8%
Pregrado	18,8%
Postgrado	1,7%
Total	100,0%

Elaborado por: M López

Interpretación.

En el presente gráfico la mayor fuerza laboral se encuentra en empleados cuya escolaridad es secundaria con un 59.8%, seguido de un 19.7% de personas con escolaridad primaria y un 18.8% con escolaridad secundaria, frente a una minoría de 1.7% con postgrado.

Estado Civil

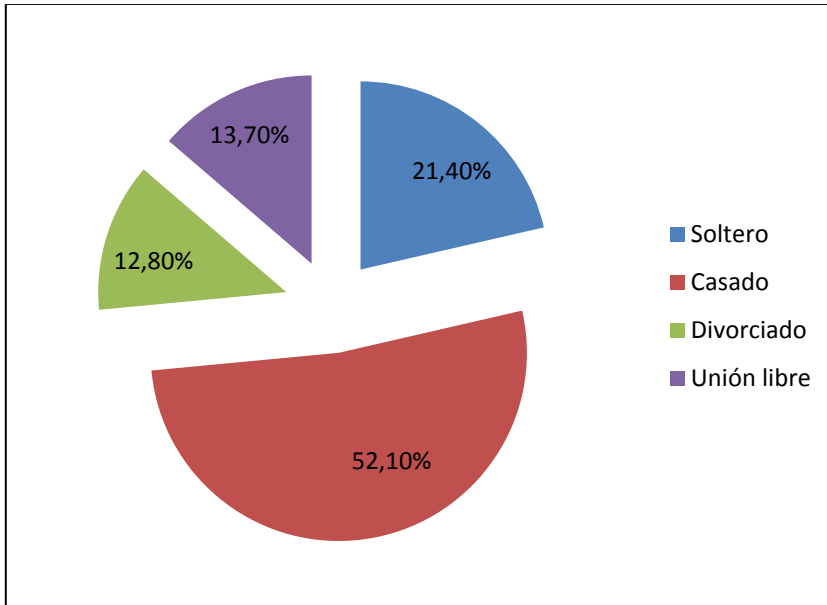


Gráfico N°. 4. Estado civil. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Soltero	21,40%
Casado	52,10%
Divorciado	12,80%
Unión libre	13,70%
Total	100,0%

Elaborado por: M López

Interpretación.

Tal y como se nos muestra el gráfico el porcentaje de personas que trabajan en los hoteles la mayoría son personas que poseen un núcleo familiar casados en un 52.10%, seguido de solteros cuyo porcentaje es 21.40% de unión libre un 13.7% y de personas divorciadas un 12.80%

Número de cargas familiares.

Tabla N°. 11. Número de cargas familiares por empleado. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Cargas familiares	Mínima	Máxima	Promedio	Desviación estándar
Empleados puestos operativos	1	5	2.5	1.33

Interpretación.

El número de cargas familiares que poseen los empleados que han sido encuestados va desde 1 a 5 cargas como máximo el promedio general es de 2 cargas familiares por empleado.

Grupo Étnico.

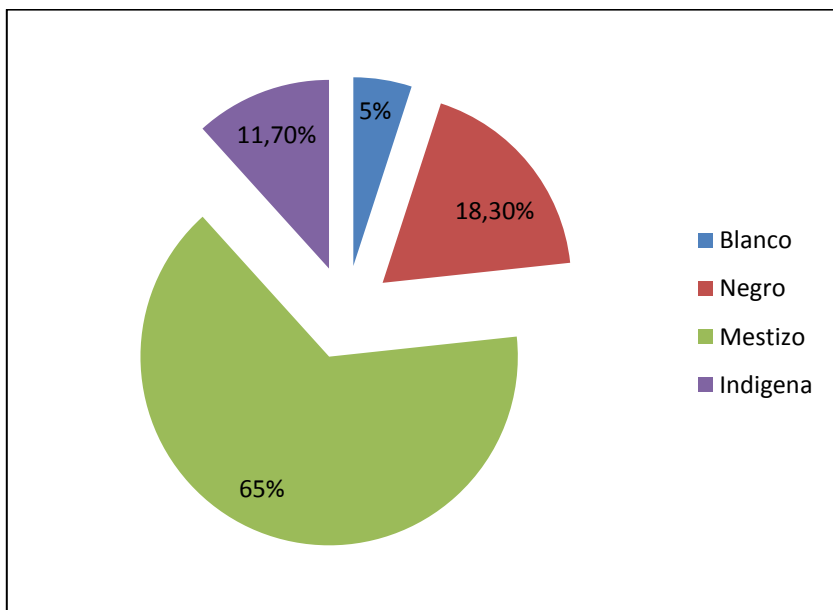


Gráfico N°.5. Grupo étnico. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Blanco	5%
Negro	18,30%
Mestizo	65%
Indio	11,70%
Total	100,0%

Interpretación.

La fuerza laboral del personal operativo en los hoteles, según la etnia a la que pertenece esta mayormente concentrada en la etnia mestiza y de forma minoritaria en el grupo étnico que se considera blanco.

1. Pregunta 1.- ¿Qué cargo Desempeña usted en la empresa?

Cargo	Número de Empleados
Camarera	18
Lavandera	4
Cocinero/a	3
Mesero/a	5
Guardia de seguridad	2
Cajero/a	3
Auxiliar de limpieza	3
Calderista	2
Botones	4
Auxiliar de mantenimiento	6
Poli funcional	10
Conserje	4
Chofer	6
Recepcionista	5
Asistente administrativo	2
Jardinero	1
Posillero	4
Total	87 empleados

Interpretación.

El 100% de los encuestados son personal operativo, en su mayoría camareras, como podemos observar también existen empleados que responden que su cargo dentro de la empresa es poli funcional sin una función específica.

2. ¿Tiene usted afiliación al seguro social?

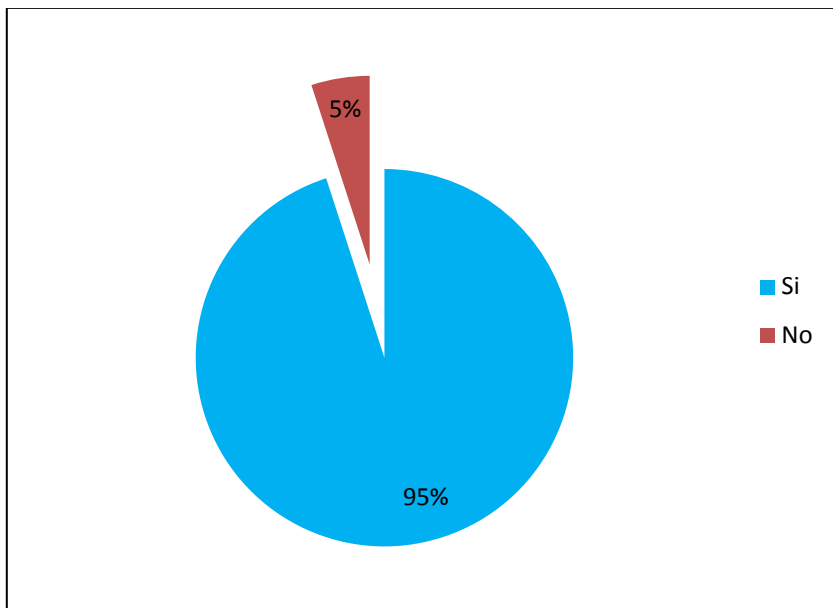


Gráfico Nº.6. Pregunta 2. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Si	95,0%
No	5,0%
Total	100,0%

Interpretación.

Según la encuesta realizada, el 95% de los empleados si posee afiliación al seguro Social, mientras tanto que un sector mínimo del 5% no posee afiliación.

3. ¿Recibe usted ayuda económica dentro de su hogar para cubrir los gastos familiares?

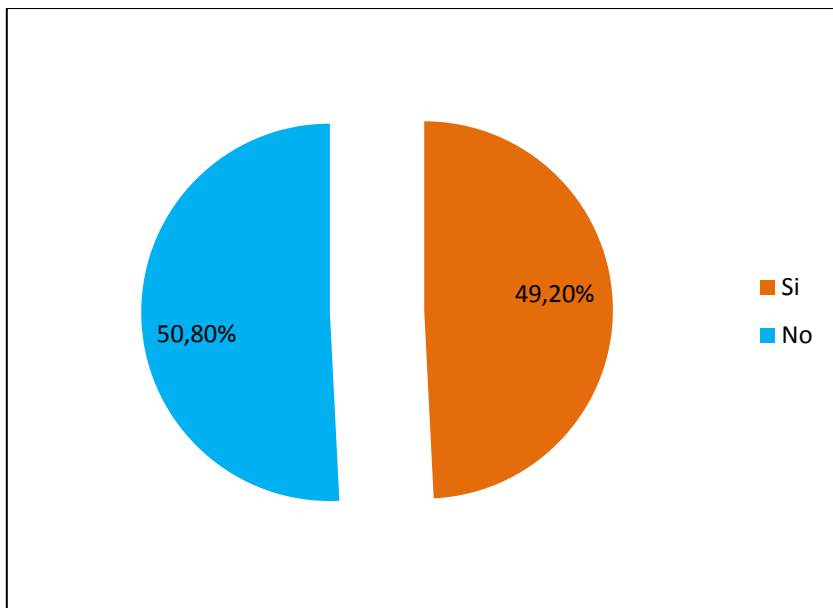


Gráfico. Nº. 7. Pregunta 3. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Si	49,20%
No	50,80%
Total	100,0%

Interpretación.

El 50.80% de los encuestados no recibe ayuda económica en su hogar frente a un 49.20% que si percibe ayuda económica para cubrir la canasta básica.

4. ¿Cree usted que existe equidad de género al momento de buscar trabajo en el medio hotelero?

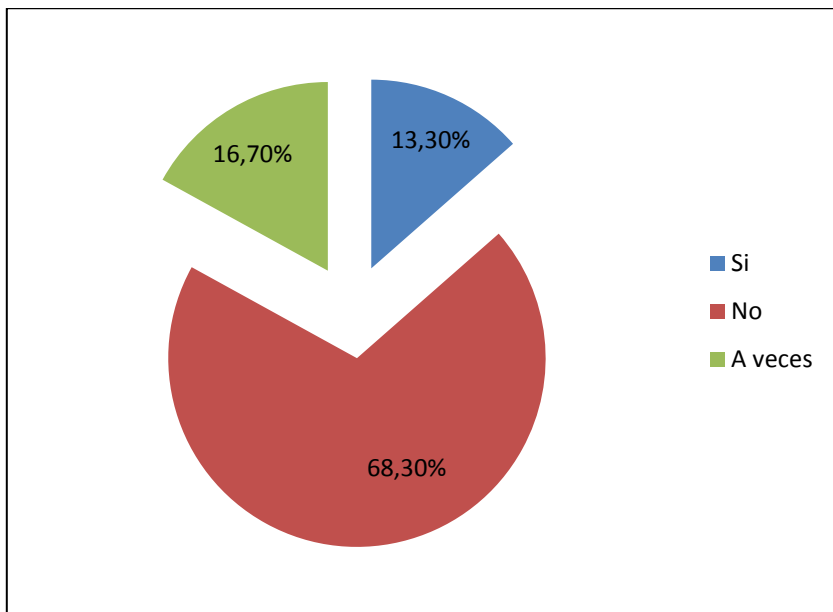


Gráfico. Nº. 8. Pregunta 4. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Si	13,30%
No	68,30%
A veces	16,70%
Total	100,0%

Interpretación.

El 68% de empleados manifiesta que no existe equidad laboral al momento de buscar trabajo, mientras que el 16.70% manifiesta que a veces existe equidad, un porcentaje del 13.30% que vendría a ser la minoría aseguran que si existe equidad laboral en el momento de buscar trabajo.

5. ¿El salario que usted percibe le permite cubrir la canasta básica?

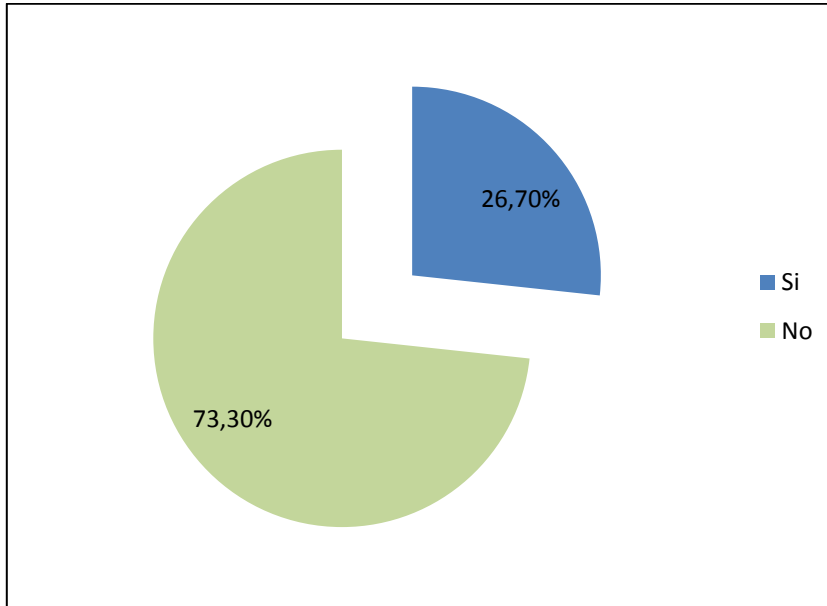


Gráfico. Nº. 9. Pregunta 5. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Si	26,70%
No	73,30%
Total	100,0%

Interpretación.

En la encuesta realizada el 73,30% de empleados asegura que el salario que percibe no le permite cubrir la canasta frente a u 26.7% que asegura que posee un salario que si le permite cubrir la canasta básica.

6. Su tipo de contrato ¿es?

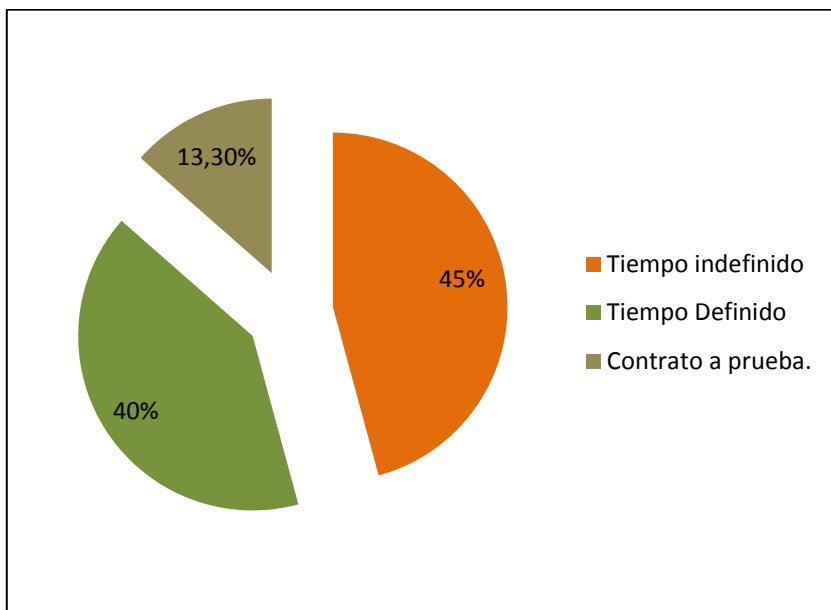


Gráfico Nº. 10. Pregunta 6. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Tiempo indefinido	45,00%
Tiempo definido	41,70%
Contrato a prueba	13,30%
Total	100,0%

Interpretación.

Como podemos observar en el presente gráfico el 45% de empleados ya posee un contrato de trabajo indefinido frente a un 40% de empleados que posee un contrato definido y el contrato a prueba posee un 13% de empleados.

7. ¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente?

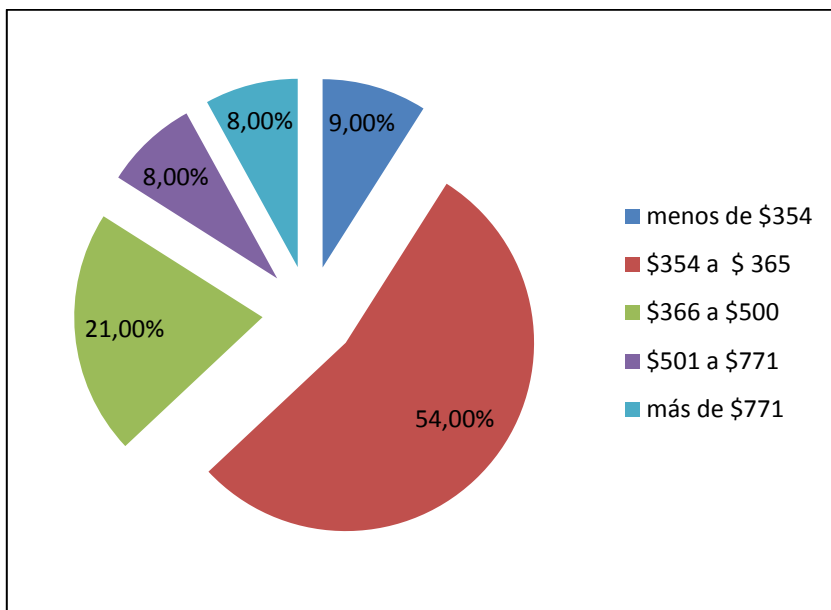


Gráfico Nº. 11. Pregunta 7. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Menos de 354\$	9%
354\$ a 365\$	54,00%
366\$ a 500\$	21,00%
501\$ a 771\$	8,00%
Más de 771\$	8,00%
Total	100,0%

Interpretación.

El presente gráfico nos muestra que el 54% de la población percibe un salario que está dentro del rango del salario básico para el sector hotelero un 21% de empleados menciona que percibe un salario dentro del rango 366\$ a 500\$, los salarios de 501\$ a 771\$ son percibidos por una minoría del 8% y es curioso observar que existe un porcentaje del 9% que asegura que percibe un salario inferior am salario básico unificado.

8. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

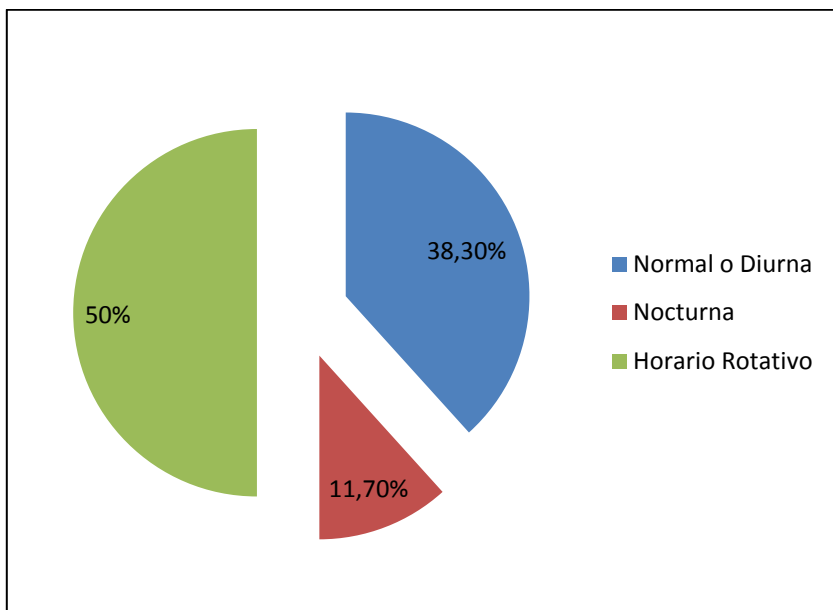


Gráfico 12. Pregunta 8. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Normal o Diurna	38,30%
Nocturna	11,70%
Horario Rotativo	50,00%
Total	100,0%

Elaborado por: M López

Interpretación.

Como podemos observar el horario rotativo prevalece más en los empleados operativos de los hoteles, un 50% de ellos asegura que su jornada de trabajo es rotativa, esto significa que tienen un promedio de 3 turnos, el 38.30% trabaja en horario diurno y un 11,7% labora en el horario nocturno.

9. ¿Si usted realiza horas extras o suplementarias obtiene el recargo de ley sobre hora trabajada?

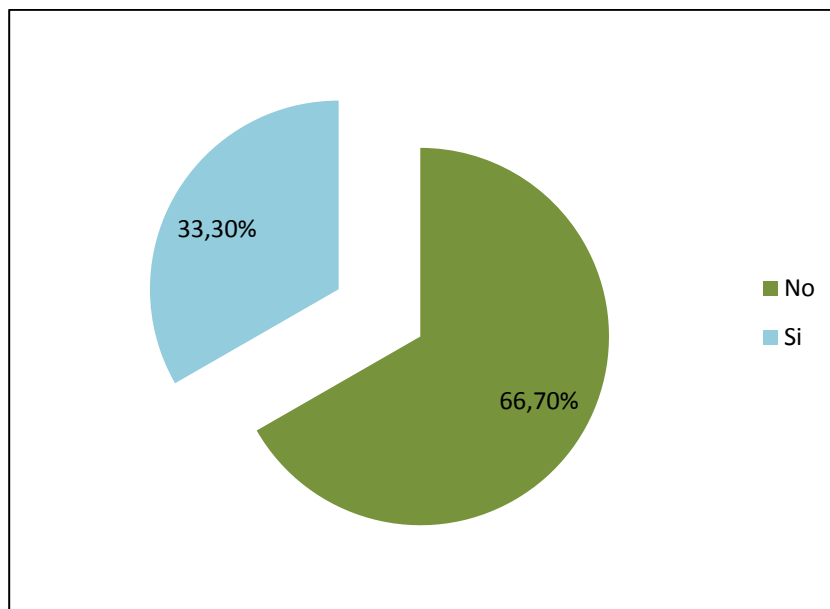


Gráfico. Nº. 13. Pregunta 9. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Si	33,30%
No	66,70%
Total	100,0%

Elaborado por: M López

Interpretación.

El presente gráfico nos muestra que un 66.7% de empleados que labora horas extras y suplementarias no percibe el recargo de ley sobre hora laborada y un mínimo 33.30% de empleados si percibe remuneración sobre horas extras y suplementarias.

10. ¿Cuántas horas trabaja usted a la semana?

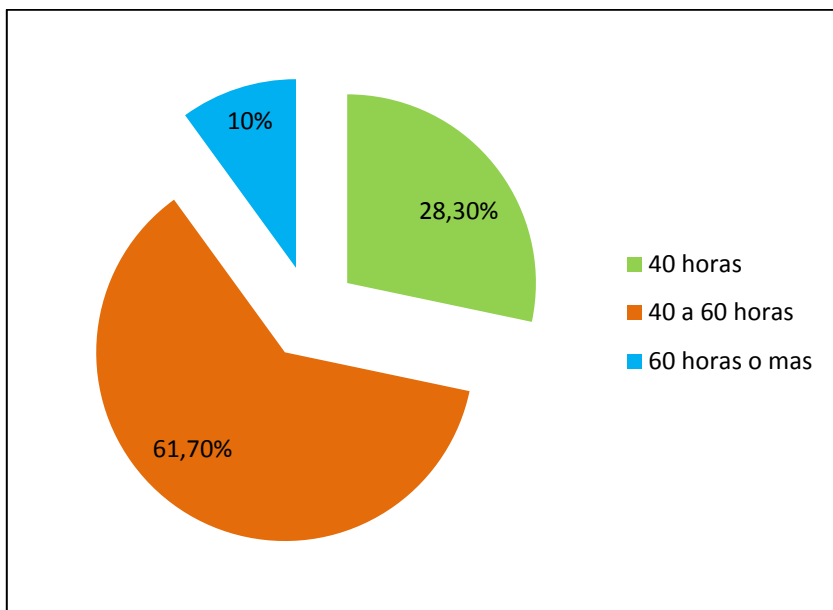


Gráfico. Nº. 14. Pregunta 10. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

40 horas	28,30%
40 a 60 horas	61,70%
60 horas o más	10,00%
Total	100,0%

Elaborado por: M López

Interpretación.

El 61,7% de empleados labora alrededor de 40 a 60 horas semanales, mientras que solo el 28.30% cumple la jornada de trabajo ordinaria, así también el 10% trabaja más de 60 horas.

11. ¿Dentro de las instalaciones de trabajo conoce usted cuales podrían ser sus riesgos laborales?

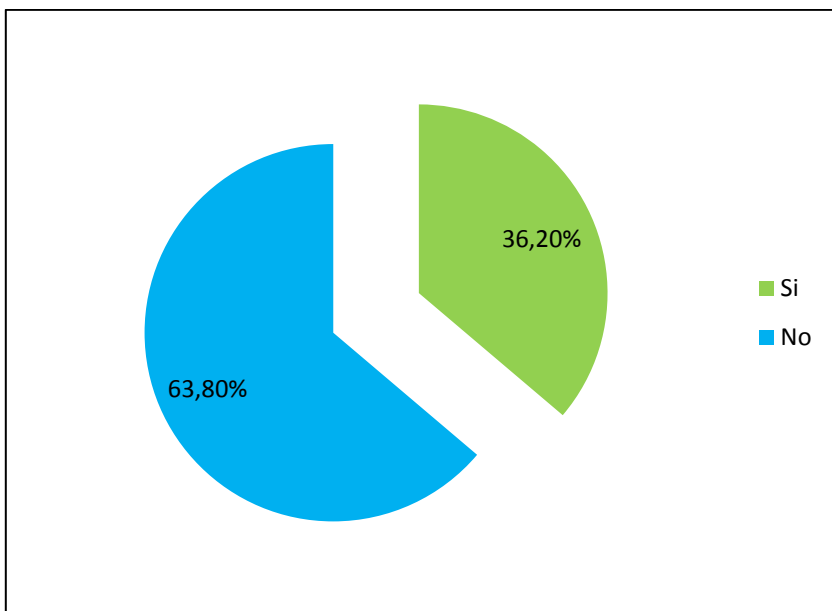


Gráfico Nº 15. Pregunta 11. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Primaria	19,7%
Secundaria	59,8%
Total	100,0%

Elaborado por: M López

Interpretación.

Como se observa en el gráfico la mayoría de los empleados desconoce cuáles son los riesgos laborales a los que diariamente están expuestos, esto ponen en riesgo su salud ocupacional, mientras que una minoría si conoce cuales son los riesgos y podría prevenir.

12. ¿Usted recibe anualmente sus beneficios de ley? Marque todos aquellos que recibe.

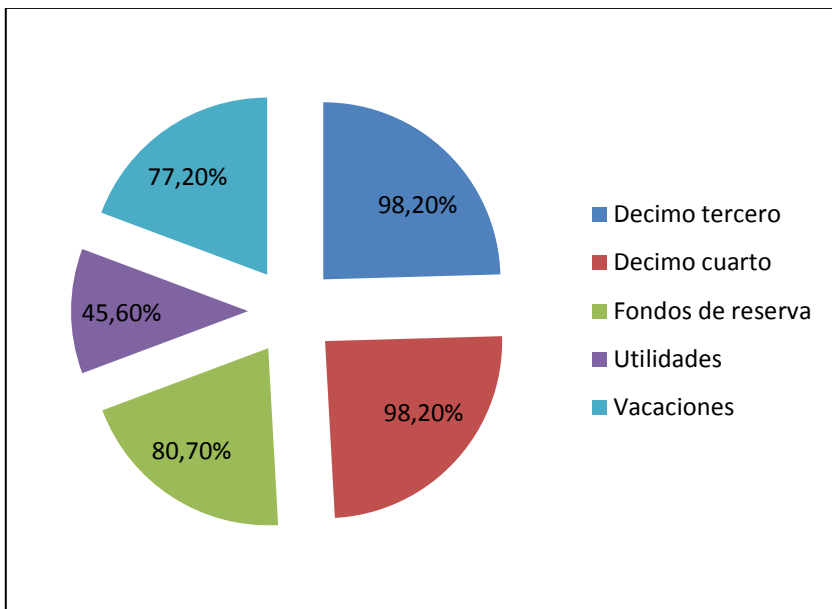


Gráfico Nº. 16. Pregunta 12. Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Décimo tercero	98,20%
Décimo cuarto	98,20%
Fondos de reserva	80,70%
Utilidades	45,60%
Vacaciones	77,20%

Elaborado por: M López

Interpretación.

La investigación demuestra que en su mayoría los empleados de puestos operativos en el sector hotelero percibe los beneficios sociales de decimos terceros y decimos cuartos en un 98.20% respectivamente, un 77% asegura que anualmente toma sus días de vacaciones, pero una minoría del 45% son aquellos que si perciben utilidades por parte del empleador.

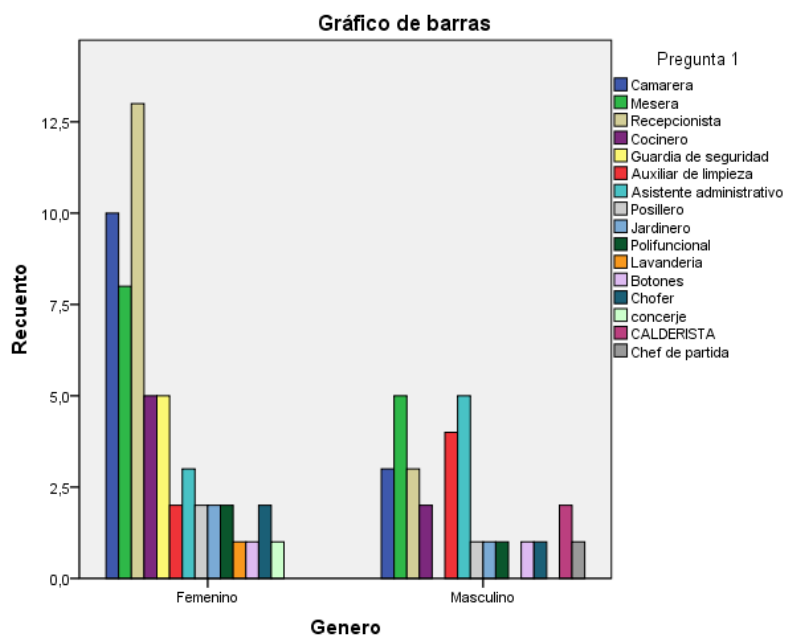
4.6. Análisis Bi variado.

Para la realización del análisis bidireccional hemos tomado en cuenta el cruce sistemático de dos o más variables, de las cuales se han obtenido datos importantes que me permitirán analizar de una manera completamente imparcial los resultados.

Género con cargo que desempeña

Tabla Nº. 12. Género con Pregunta 1. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015

	Resumen del procesamiento de los casos					
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Genero * Pregunta 1	87	100,0%	0	,0%	87	100,0%



Elaborado por: M López

Interpretación.

Como podemos observar en el presente gráfico los cargos operativos mayormente son ocupados por personal femenino, mientras que el personal masculino se encuentra ejecutando labores administrativas y de seguridad, es significativa la

diferencia, se puede observar que en un alto porcentaje las mujeres son la fuerza laboral de los hoteles, el trabajo en el cual se requiere mayor esfuerzo físico son plazas ocupadas por el género femenino.

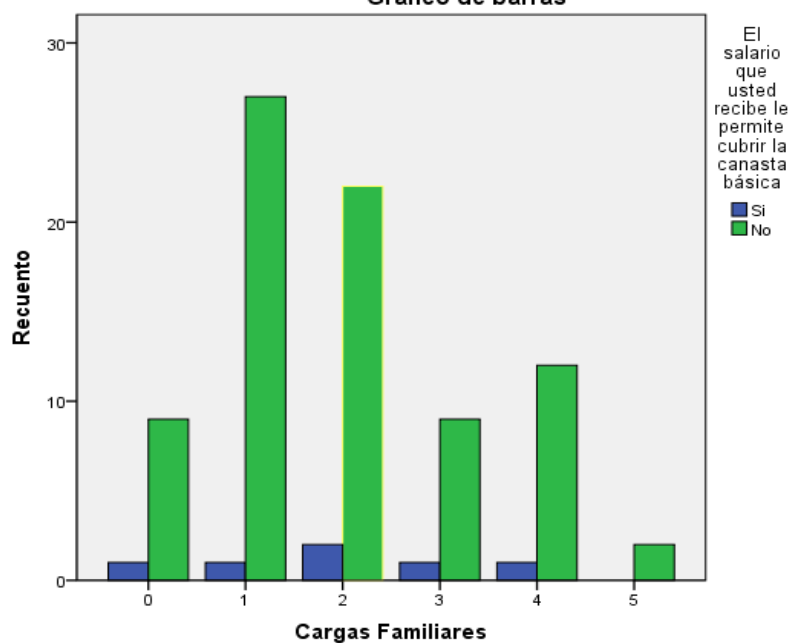
Salario con cargas familiares

Tabla Nº. 13 Cargas Familiares * El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015

Recuento

		El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica		Total
		Si	No	
Cargas Familiares	0	1	9	10
	1	1	27	28
	2	2	22	24
	3	1	9	10
	4	1	12	13
	5	0	2	2
Total		6	81	87

Gráfico de barras



Interpretación.

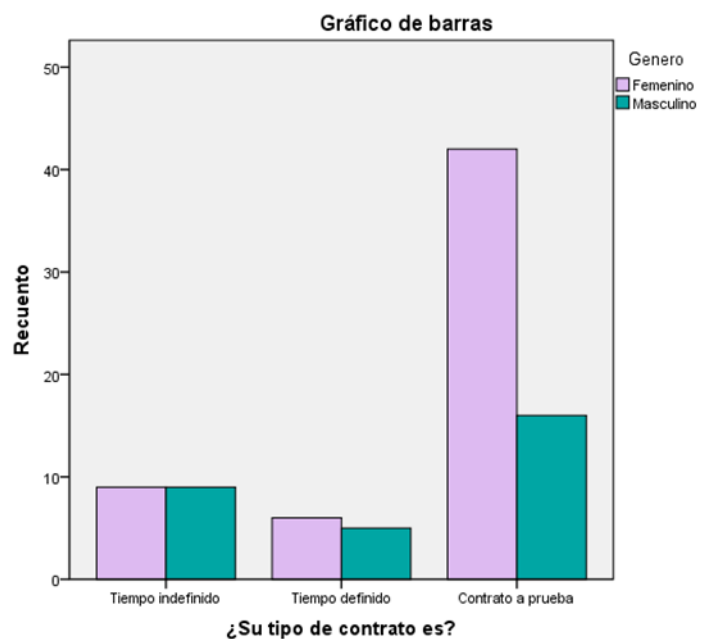
Un alto porcentaje de encuestados asegura que sus ingresos no alcanzan a cubrir la canasta básica, la mayoría de ellos son familias cortas con una y dos cargas familiares.

Género y contrato

Tabla Nº. 14. ¿Su tipo de contrato es? * Género. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015

Recuento

		Genero		Total
		Femenino	Masculino	
¿Su tipo de contrato es?	Tiempo indefinido	9	9	18
	Tiempo definido	6	5	11
	Contrato a prueba	42	16	58
Total		57	30	87



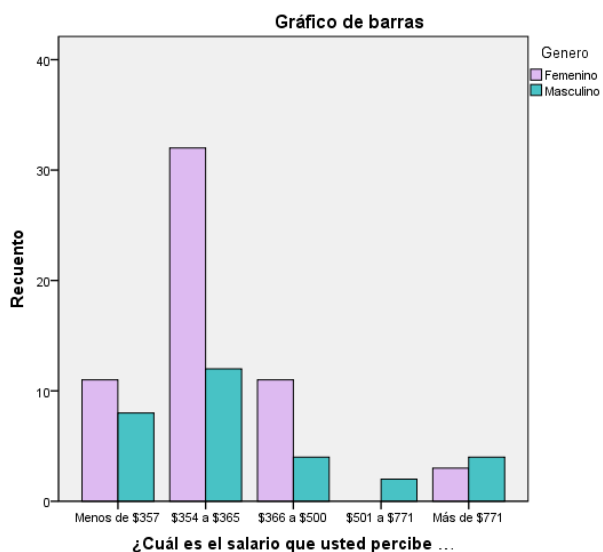
Interpretación.

Tal como demuestra la presente gráfica la mayoría de los encuestados asegura solo tener un contrato a prueba firmado, así mismo es personal femenino quien predomina este alto rango, después tenemos un rango bajo de personal que posee contrato indefinido y un mínimo con contrato por periodo definido, esto hace que el sector hotelero tenga constante rotación de personal en sus plazas de trabajo, así también algunos empleados han manifestado que en gran parte de establecimientos hoteleros, el momento de firmar su contrato prolongan los meses a prueba ya no siendo tres meses, sino 6 meses a prueba.

Género con Salario

Tabla Nº. 15. ¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente? * Genero. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015

	Genero		Total
	Femenino	Masculino	
¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente?			
Menos de \$357	11	8	19
\$354 a \$365	32	12	44
\$366 a \$500	11	4	15
\$501 a \$771	0	2	2
Más de \$771	3	4	7
Total	57	30	87



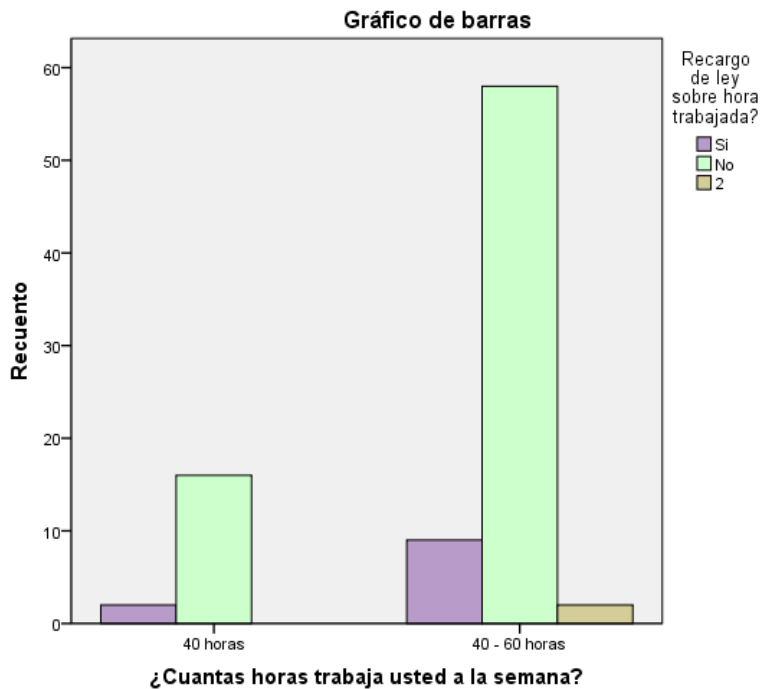
Interpretación.

En un alto porcentaje están las mujeres las cuales perciben un salario de 354\$ a 365\$, se puede observar que también hay un porcentaje considerable de personal trabajando con un salario menor al mínimo vital los salarios q son mayores a 501 y más de 771\$ mayormente son percibidos por personal masculino.

¿Cuántas horas trabaja a la semana? - ¿Recibe el recargo de ley sobre hora trabajada?

Tabla Nº. 16. ¿Cuántas horas trabaja usted a la semana? * Recargo de ley sobre hora trabajada. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.

Recuento	Recargo de ley sobre hora trabajada			Total
	Si	No	2	
¿Cuántas horas trabaja usted a la semana?				
40 horas	2	16	0	18
40 - 60 horas	9	58	2	69
Total	11	74	2	87



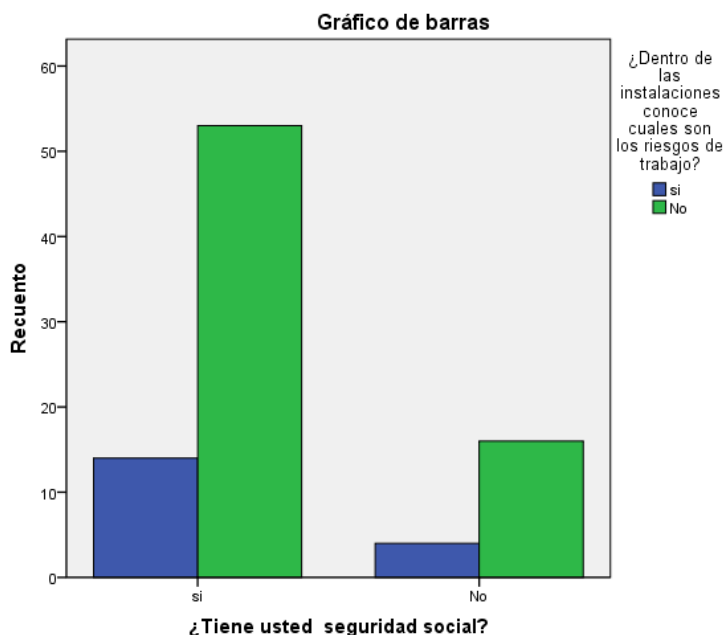
Interpretación.

Como se puede ver en el presente gráfico la mayor parte de empleados trabajan en jornadas de 40 a 60 horas y la mayoría de ellos no recibe el recargo de horas extras o suplementarias.

Seguridad social - conoce sus riesgos laborales

Tabla N°. 17. ¿Tiene usted seguridad social? * ¿Dentro de las instalaciones conoce cuales son los riesgos de trabajo?. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015

		¿Dentro de las instalaciones conoce cuales son los riesgos de trabajo?		Total
		si	No	
¿Tiene usted seguridad social?	si	14	53	67
	No	4	16	20
Total		18	69	87



Interpretación.

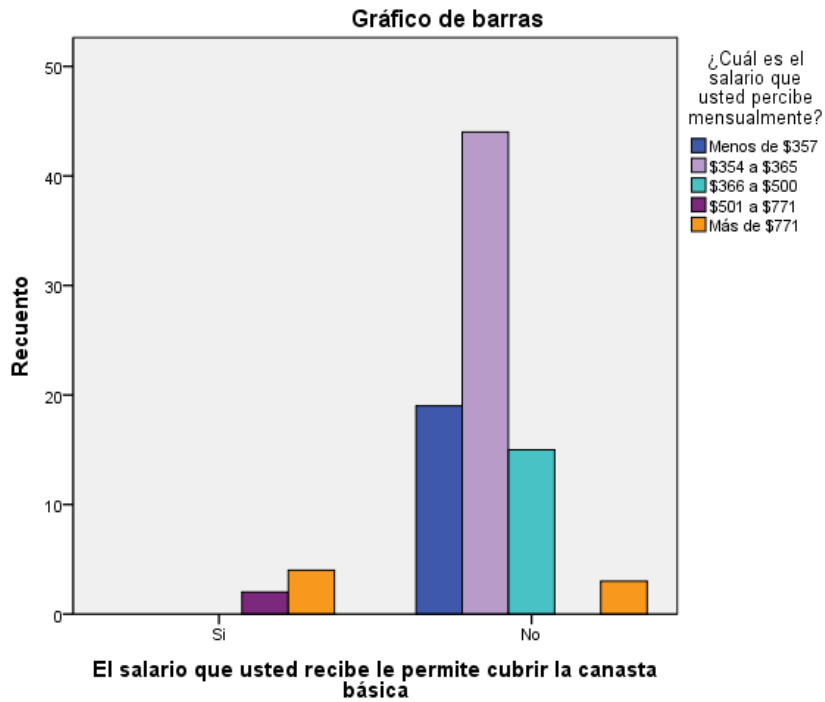
La presente grafica os muestra que si bien es cierto, la mayoría de empleados, posee seguridad social, la mayoría de ellos de igual modo desconoce cuáles son los riesgos laborales que poseen dentro de sus empresas.

Salario que percibe – canasta básica.

Tabla Nº. 18. El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica * ¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente?. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015

Recuento

	¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente?					Total
	Menos de \$357	\$354 a \$365	\$366 a \$500	\$501 a \$771	Más de \$771	
El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica	0	0	0	2	4	6
Si No	19	44	15	0	3	81
Total	19	44	15	2	7	87

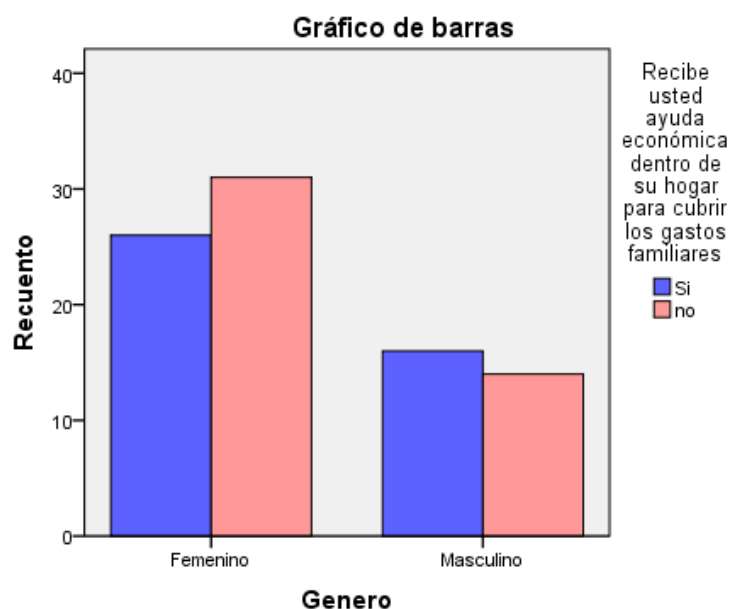


Interpretación.

En la mayoría de los casos los empleados encuestados poseen un sueldo de 357 a 500 dólares, y aseguran que su salario no le permite acceder con totalidad a la canasta básica, siendo que cubrir la canasta básica con un salario digno es parte fundamental del trabajo decente y la equidad laboral.

Tabla Nº.19 Recibe ayuda para cubrir la canasta básica – genero. Fuente: Encuesta aplicada: M. López, 2015.

		Recibe usted ayuda económica dentro de su hogar para cubrir los gastos familiares		Total
		Si	no	
Genero	Femenino	26	31	57
	Masculino	16	14	30
Total		42	45	87



Interpretación.

La mayor parte de empleados es del género femenino y asegura en un alto porcentaje no recibir ningún tipo de apoyo económico para cubrir sus gastos familiares.

4.7 Análisis Focus group.

Ficha técnica de análisis cualitativo.	
Metodología	Se utilizó la técnica de “Focus Group”, que consiste en dinámicas de grupo efectuadas con 6 personas con características homogéneas, dirigidas por una persona que será la encargada de moderar.
	La sesión se desarrolló sobre la base de una guía de preguntas elaboradas y previamente aprobada por la autora de la tesis y la directora de tesis.
Realización de la dinámica Focus group.	El Focus group fue realizado el día 28 de Julio de 2015, a las 10h00, con la participación de expertos en temas de Trabajo Digno y Equidad laboral

4.7.1. Resultados del focus group.

Tabla Nº. 20. Resultados matriz 1. Trabajo Decente y Equidad Laboral. Fuente: Focus Group. Elaborado por: M López, Julio, 2015.

Factores	Impacto del Trabajo decente y la equidad laboral.			Observaciones
	Bajo	Medio	Alto	
Capacitación			X	Es una herramienta que mejora la condición laboral del empleado, si el empleado conoce cuáles son sus derechos y obligaciones se ve menos vulnerable frente al empleador.
Previsión Social			X	La protección social al trabajador y su familia. Esto evitara conflictos en la empresa, así mismo facilita el compromiso y la motivación del trabajador.
Seguridad y Salud ocupacional			X	La prevención de accidentes y riesgos laborales. La salud del empleador es determinante para la eficiencia del mismo.
Relaciones Laborales			X	Favorece a la relación de conflictos y el desarrollo de grupos de trabajo.
Sobrecarga laboral			X	Influye en el desarrollo personal del empleado y su clima laboral.

4.7.2. Recomendaciones generales focus group.

- ✓ El de trabajo decente es un concepto de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo.
- ✓ La formación profesional tiene un destacado papel a cumplir con relación al objetivo estratégico de la OIT de crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de un salario digno y un trabajo decente.
- ✓ Capacitar a empleados y empleadores juntos en derecho laboral y previsión social.
- ✓ Involucrar organizaciones e instituciones para que velen por este sector laboral, haciendo que se cumplan sus derechos, así mismo que apoyen al empleado para que denuncie si ve que sus derechos han sido violentados
- ✓ Que las leyes se apliquen de manera equitativa, participar en la planificación de las mismas confiando en una fuerza sindical o en una asociación que pueda fomentar el diálogo social.
- ✓ Implementar técnicas de autoevaluación y evaluación técnica que generen retroalimentación entre empleados y empleadores.
- ✓ Crear nuevas metodologías que permitan realizar seguimiento de carreras de trabajadores.
- ✓ Crear y promover la atención especializada enfocada a evitar los riesgos laborales a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- ✓ Concienciar a las autoridades en cuanto a las condiciones insalubres de

trabajo que se dan aun en ciertos establecimientos hoteleros.

- ✓ Permitir que los trabajadores creen su sindicato.
- ✓ Crear plazas de trabajo estables, con contratos de trabajo claros y que aseguren al empleado que puede crecer dentro de la empresa, para así crear un contrato psicológico con el empleados, haciéndolo sentir parte de la empresa.
- ✓ Crear perfiles por competencias, especializar al mesero, al cocinero a la camarera etc.
- ✓ Disminuir la polifuncionalidad en los establecimientos ya que es ilegal, cada empleado debe tener funciones estrechamente ligadas a su cargo.
- ✓ Crear horarios que no sean extensos y prolongados para evitar el bajo rendimiento de los empleados.
- ✓ Generar Condiciones laborales apropiadas.
- ✓ Consolidar la formación de pequeñas y medianas empresas que generen más plazas de trabajo.
- ✓ Buscar la formación especializada de los jóvenes para evitar la deserción escolar en universitarios, y reducir la inserción laboral en tempranas edades con puestos de trabajo de baja calidad.
- ✓ Implementar programas de apoyo a jóvenes emprendedores.

4.8. Discusión.

Después de haber analizado tanto los factores externos como los factores internos que influyen en el trabajo decente y la equidad laboral, tenemos factores positivos y negativos que los discutiremos a continuación, los mismo han sido obtenidos después de la revisión bibliográfica, el levantamiento de información mediante encuestas, entrevistas y la realización del focus group, se ha podido determinar lo siguiente.

El sector hotelero, es uno de los sectores de gran importancia para el desarrollo económico del país, tomando en consideración que hoy en día el turismo receptivo forma parte fundamental en la economía monetaria del Ecuador, tanto así, que el cuarto rubro que aporta al PIB es proveniente del turismo y sus servicios, en ellos están alojamiento, alimentos y bebidas, transporte etc.

Como todos hemos visto, en los últimos años en nuestro país el gobierno ha realizado constantes y costosas inversiones en publicidad para aumentar las cifras de turismo receptivo en el Ecuador.

Dicho de tal modo, podemos observar cuán importante el sector turístico en nuestro país, uno de los factores que tiene mayor relevancia es el número de plazas de trabajo que este genera, siendo que el sector turístico ofrece numerosas plazas de trabajo, es trascendental dentro de este contexto saber cómo se encuentra este sector en temas de trabajo decente y equidad laboral.

Según el análisis, la revisión bibliográfica, la consulta a expertos se determinó que el sector hotelero es un sector en el cual si existe vulnerabilidad de derechos mucho más que en otros, pero cuando hablamos de vulnerabilidad de derechos quiero mencionar que se infringen un sin número de artículos del código del trabajo, sin embargo estos casos no son denunciados.

Una prueba fehaciente de ello es que al iniciar el levantamiento de datos se envió cartas suscritas por el Director de escuela de la universidad a la que hoy pertenezco, cuyo contenido solicitaba se me permita realizar una encuesta de preguntas cortas a los empleados operativos de los hoteles ubicados en la parroquia La Mariscal, el momento de dejar las cartas y tratar de tomar contacto con los jefes del

departamento de talento humano o en otros casos con el gerente propietario de los hoteles en un 80% de hoteles existió negativa, de tal modo que las encuestas tuvieron que realizarse de manera informal, esto me permite corroborar que algo pasa en los establecimientos, de todos modos la investigación se llevó a cabo y las encuestas se realizaron en su totalidad tal y como estaba planeado.

La primera pregunta se refiere al cargo que ocupan los empleados dentro del hotel, tuve alrededor de 17 tipos diferentes de cargos operativos en los que laboran estas personas, la mayor parte de ellos fueron puestos en los cuales mayormente se ubica personal femenino como por ejemplo camareras, meseras recepcionistas entre otros, siguiendo la discusión según este personal labora extensas jornadas de trabajo, dentro de su trabajo como tal existen riesgos laborales que no son tomados en cuentas y tampoco que son comunicados al personal, según asegura la mayoría de los encuestados, a más de riesgos laborales existen puestos en los cuales existen enfermedades producidas por el tipo de horario así como también la carga laboral del personal, un ejemplo de ello es las camareras, las cuales sufren enfermedades repetitivas como lumbalgias y otros problemas de columna.

Continuando con lo antes mencionado en cargos administrativos se presenta mayormente personal masculino, mientras que para el trabajo operativo mayormente existen plazas ocupadas por el personal femenino en su mayoría, en ello podemos ver una marcada inequidad de género, posteriormente mencionare la inequidad salarial que se presenta entre unos y otros.

Partiendo desde el punto que el gobierno asegura que los ecuatorianos y de manera especial la Población económicamente activa percibe un salario digno que le permite cubrir la canasta básica, siendo que todas las familias tienen un 1.5 de perceptores es interesante ver que la mayoría de personas encuestadas fueron mujeres, el momento de realizar el cruce de variables nos arroja como resultado que no se da en la mayoría de los casos son mujeres solas quienes mantienen su hogar, y ganan un promedio de sueldo que va de 354 a 500 dólares, esto me da una idea de que el principio básico de tener un salario decente que cubra por lo menos la canasta básica no se cumple a mi modo de observación, tenemos una canasta básica con un

precio de 653.21\$ y un salario inferior a 500 dólares no podemos decir que toda la PEA percibe un salario digno.

Siguiendo el mismo orden al querer hablar de equidad laboral, cuyo principio básico es obtener beneficio monetario de igual valor de lo que doy por lo que recibo, encontré en la investigación que los cargos son los mismos en diferentes establecimientos hoteleros, sin embargo los salarios difieren de un hotel a otro e inclusive entre género.

Como podemos observar también en el análisis bidireccional la mayoría de empleados posee un contrato de trabajo a prueba lo cual indica que en el sector hotelero existe mucha rotación de personal, aunque con la nueva reforma de justicia laboral se busca eliminar el contrato por tiempo definido convirtiendo el contrato a prueba en contrato indefinido al termino de tres meses en los cuales ninguna de las dos partes hayan dado por terminado el contrato.

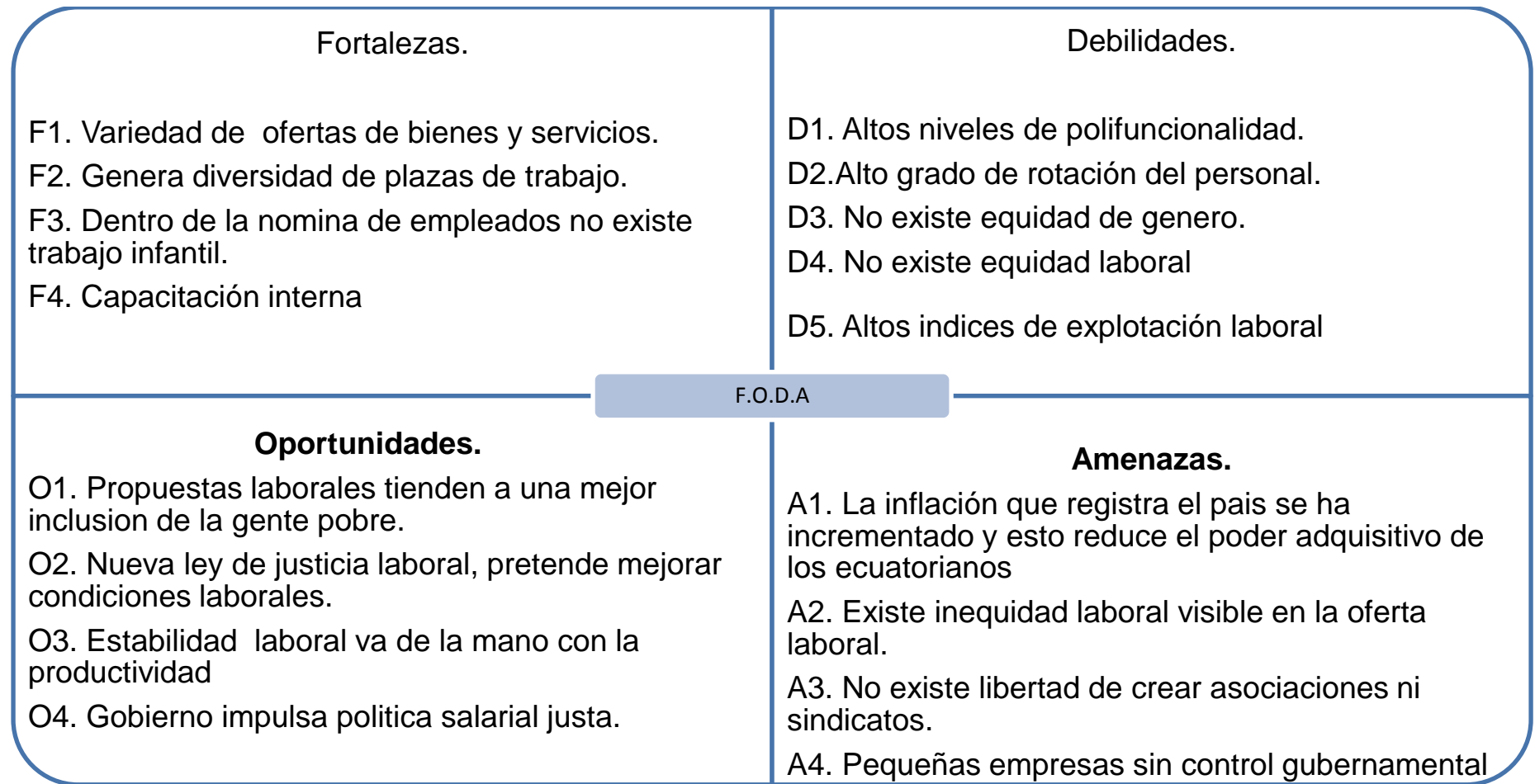
El contexto laboral que presenta el sector hotelero difiere mucho en cuanto al trabajo decente y la equidad laboral, los trabajadores del sector hotelero trabajan extensas jornadas laborales, de más de 40 horas semanales, no en todos los casos se respetan los recargos de ley sobre hora trabajada, en el sector hotelero es muy conocida la frase “conoces tu horario de entrada, pero no el de salida”, dentro de mi formación académica muchos de los docentes que impartían sus cátedras nos decían que debemos a acostumbrarnos a que así sea nuestro trabajo, que el trabajo de hotelero, de gastrónomo, de guía de turismo son profesiones muy sacrificadas, pero está bien tanto sacrificio cuando el trabajo no es valorado, cuando a consecuencia de ello los profesionales en esta área y el personal operativo posee enfermedades laborales por la sobrecarga laboral, esto fue lo que me motivo a realizar la presente investigación, el deseo de buscar que las autoridades tomen conciencia de lo que está sucediendo hoy en día con los hoteles, el dinero en las grandes cadenas hoteleras sale del país, existe rotación frecuente de personal, no se brinda estabilidad laboral, se explota al personal, el gobierno asegura que erradicó la tercerización, yo me pregunto no existe tercerización si existe gran cantidad de personas trabajando para una empresa sin ser parte de la nómina y prestando sus

servicios bajo la figura de “servicios profesionales”, pero no solo es participe ni único actor el gobierno, somos todos desde varios enfoque actores, nadie puede vulnerar nuestros derechos si nosotros no lo permitimos, como parte de la investigación mi propósito era indagar cuantas denuncias tiene el Ministerio de Trabajo por parte del sector hotelero, no se encontraron muchas y el inspector de trabajo aseguró que la mayoría de empleados simplemente no denuncia.

En definitiva creo que es muy urgente e importante que se capacite al empleador y al empleado, que se desburocraticen los tramites en el Ministerio de Trabajo para aunque las personas no se queden calladas por el hecho de que son trámites engorrosos y que se tardan hasta años en solucionarlos.

La capacitación es la única forma de abolir ciertas acciones esclavistas que posee el sector hotelero, por ellos es importante que empresas públicas orientadas a la educación capaciten al personal que realiza funciones operativas y que se dedique a especializar sus actividades.

4.9. Matriz F.O.D.A.



4.9.1. Matriz de Estrategias

	<p>Fortalezas. F.</p> <p>F1. Variedad de ofertas de bienes y servicios. F2. Genera diversidad de plazas de trabajo. F3. Dentro de la nómina de empleados no existe trabajo infantil. F4. Capacitación interna</p>	<p>Debilidades. D</p> <p>D1. Altos niveles de polifuncionalidad D2. Alto grado de rotación del personal D3. No existe equidad Laboral. D4. Altos índices de explotación laboral.</p>
<p>Oportunidades. O</p> <p>O1. Propuestas laborales tienden a una mejor inclusión de la gente pobre. O2. Nueva ley de justicia laboral, pretende mejorar condiciones laborales. O3. Estabilidad laboral va de la mano con la productividad O4. Gobierno impulsa política salarial justa.</p>	<p>Estrategias. FO</p> <p>F4.O2. Socializar con empleados y empleadores el Código de Trabajo y la nueva ley orgánica de justicia laboral. F3.O3. Incrementar el número de inspectores en el MRL. F4O3. Crear un plan de formación para empleados operativos, dictados por instituciones como el SECAP. F4O1. Aprovechar el alto rendimiento que genera el turismo por bienes y servicios para brindar un salario Digno a los empleados</p>	<p>Estrategias D.O</p> <p>D1O2. Disminuir los niveles de polifuncionalidad incrementando controles patronales. D4O2. Crear programas de control de la precariedad en el trabajo y abolición de la misma D2O3. Crear plazas de trabajo estables, disminuir despidos intempestivos D3O4. Equiparar los salarios en todas las plazas de trabajo.</p>
<p>Amenazas. A</p> <p>A1. La inflación que registra el país se ha incrementado y esto reduce el poder adquisitivo de los ecuatorianos A2. Existe inequidad laboral visible en la oferta laboral. A3. No existe libertad de crear asociaciones ni sindicatos. A4. Pequeñas empresas sin control gubernamental.</p>	<p>Estrategias F.A</p> <p>F1A1. Aprovechar de mejor manera los bienes y servicios para crear ambientes laborales óptimos. F4A2. Incrementar incentivos no monetarios para el personal. F1A3. Permitir que se creen fuerzas sindicales, en el sector privado llamadas asociaciones. F2A4. Incrementar el control tanto en pequeñas y medianas empresas.</p>	<p>Estrategias D.A</p> <p>D1A2. Promover la afiliación a la seguridad social. D2A4. Disminuir el número de contratos a prueba, pasando a ser indefinidos. D3A2 Ofrecer el mismo porcentaje de plazas laborales indistintamente del género. D4A4. Disminuir la burocracia en los entes de control para agilizar denuncias.</p>

Elaborado por: M López

Estrategias. Fortalezas + Oportunidades

F4.O2. Socializar con empleados y empleadores el Código de Trabajo y la nueva ley de Justicia Laboral.

F3.O3. Incrementar el número de inspectores en el Ministerio de Trabajo.

F4O3. Crear un plan de formación para empleados operativos, creado por instituciones como el SECAP.

F4.O1. Aprovechar el alto rendimiento que genera el turismo por bienes y servicios para brindar un salario digno a los empleados.

Estrategias. Debilidades + Oportunidades

D1O2. Disminuir los niveles de polifuncionalidad.

D2O2. Crear programas de control de la precariedad y abolición de la misma.

D2O3. Crear plazas de trabajo estables, disminuir despidos intempestivos.

D3O4. Equiparar los salarios en todas las plazas de trabajo.

Estrategias. Fortalezas + Amenazas

F1A1. Aprovechar de mejor manera los bienes y servicios para crear ambientes laborales óptimos.

F4A2. Incrementar incentivos no monetarios para el personal.

F1A3. Permitir que se creen fuerzas sindicales, en el sector privado llamadas asociaciones.

F2A4. Incrementar el control tanto en pequeñas y medianas empresas.

Estrategias. Debilidades + Amenazas.

D1A2. Promover la afiliación a la seguridad social.

D2A4. Disminuir el número de contratos a prueba, pasando a ser indefinidos.

D3A4. Ofrecer el mismo porcentaje de plazas laborales indistintamente del género.

D4A4. Disminuir la burocracia en los entes de control para agilizar denuncias.

4.9.2. Directrices generales.

Directrices generales para el mejoramiento de condiciones negativas que afecten a la equidad laboral y trabajo decente en los establecimientos analizados.

Propuestas	Como Alcanzarlo.
Realizar un levantamiento tecnico estadístico que arroje resultados confiables de como se encuentra el sector hotelero en temas de trabajo decente y equidad laboral.	Por medio del INEC, realizar el levantamiento técnico de información, con una encuesta que abarque los indicadores de medición de trabajo decente y equidad laboral.
Socializar con los empleados y empleadores el Código de Trabajo y la nueva ley orgánica de justicia laboral.	Crear campañas de concienciación y socialización de las principales leyes y normas del Código de Trabajo, nueva ley de justicia laboral entre otros, para que de lado y lado se conozcan de mejor manera derechos y obligaciones.
Permitir que se cree una fuerza sindical que vele por el dialogo social de los empleados en las empresas hoteleras.	Trabajar con la AHOTEC para que sea un nexo mediador entre el gobierno y el sector hotelero.
Promover la afiliación a la seguridad social, tratando de erradicar el trabajo informal o tercerización del mismo, bajo la figura de prestación de servicios.	Intensificar los controles por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que en las empresas se de cumplimiento a la ley.
El Ministerio de Trabajo, debería incrementar inspectores que realicen controles patronales, ya que en la mayoría de casos que se vulneran los derechos de los empleados, estos no denuncian.	Incrementar personal en el área de control patronal e inspectoria del Ministerio de Trabajo.
Crear un plan de formación dictados por instituciones como el SECAP para desarrollo habilidades y destrezas en áreas de trabajo técnicas operativas (mesero, cocinero etc)	Crear convenios institucionales cuya finalidad sea especializar al personal.

Dentro de las empresas hoteleras se deben incrementar también los incentivos no monetarios al personal.	Las empresas deberán construir y diseñar programas de incentivos no monetarios basados en la satisfacción de necesidades que plantea Maslow.
Crear programas de control de la precariedad en el trabajo y abolición de la misma	Fomentar las visitas patronales por medio de los organismos de control y dar prioridad a ello.
Generar plazas de trabajo estables, con la nueva reforma de justicia laboral se trata de conseguir disminuir los despidos intempestivos y los contratos de trabajo que no brindan estabilidad al empleado.	Crear convenios institucionales con universidades y centros de formación académica para que el empleado estudie o se especialice para que el talento humano capacitado se quede en la empresa.

Elaborado por: M López

4.10. Propuesta creación de una guía básica simplificada para el empleador hotelero y su colaborador.

Antecedentes:

La hotelería como pilar básico del turismo, ha experimentado grandes cambios los últimos 60 años, se observa una actividad creciente paralela al inicio del desarrollo económico. (Gallego, 2007), Siendo de esta manera, la empresa hotelera genera alrededor de 34% de empleo en nuestro país, de tal modo que hoy en día está dentro de los grandes sectores que generan empleo a nuestro país.

Es importante después de haber analizado los datos objetos de estudio, disminuir la carga laboral, la rotación de personal que hoy en día tienen las empresas hoteleras y dentro del contexto socioeconómico respetando las bases del derecho laboral, tener empleados o colaboradores que tengan altas tasas de satisfacción personal, que les permita desenvolverse de mejor manera en sus puestos de trabajo.

Tanto el trabajo decente como la equidad Laboral resume en sí las aspiraciones que posee el ser humano a lo largo de su vida, esto significa contar con oportunidades trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y de trato para todas las mujeres y hombres. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Objetivo General.

- Dar a conocer los principios fundamentales de derecho laboral en materia de trabajo decente y equidad laboral, para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados operativos de los hoteles ubicados en la parroquia La Mariscal en la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Socializar el Código del Trabajo y la ley orgánica de justicia laboral.
- Fortalecer los conocimientos de los empleadores en cuanto al Código de Trabajo y la ley orgánica de justicia laboral.

Indicadores de trabajo decente y Equidad Laboral.

El respeto a los derechos es requisito indispensable para el trabajo decente, y estos son los derechos de todo trabajador para gozar de un trabajo decente.

Tabla N°. 21. Indicadores de trabajo decente y Equidad Laboral. Fuente: OIT.2015

- Libertad de asociación
- Abolición de trabajo forzoso
- Erradicación de trabajo infantil
- Eliminación de toda forma de discriminación
- Seguridad social

Actores clave en la relación con las normas laborales.

Organizaciones de Gobierno

Ministerio de Trabajo.	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Servicio de Rentas Internas.	Ministerio de Salud Pública

Organizaciones Privadas

Hoteles	Hostales
Hosterías	Moteles

Organización de trabajadores

Sindicatos y asociaciones

Trabajadores y empleadores

Guía básica simplificada para el empleador hotelero y su colaborador.

Obligaciones del empleador.

Obligaciones	A QUIEN SE DEBE PAGAR Y/O CUMPLIR OBLIGACIÓN	FRECUENCIA DE PAGO Y/O CUMPLIMIENTO	QUIEN DEBE PAGAR Y/O CUMPLIR
Décimo Cuarto Sueldo	Empleados	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Presentar planilla de pago 14to. Sueldo	Ministerio Trabajo	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Décimo Tercero Sueldo	Empleados	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Presentar planilla de pago 13er. Sueldo	Ministerio Trabajo	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Fondos de Reserva	IESS	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Pagar 15% utilidades a empleados	Empleados	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Presentar planilla pago 15% utilidades	Ministerio Trabajo	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Uniformes para el Personal	Empleados	Anual	P. Naturales y Jurídicas
Remuneraciones a empleados	Empleados	Mensual	P. Naturales y Jurídicas
Aportes Seguro Social Empleados	IESS	Mensual	P. Naturales y Jurídicas
Repartir 10% por Servicio	Empleados	Mensual	Hoteles y Rest. 5 y 4 *
Presentar Panilla de Pago 10% Servicio	Inspectorías de Trabajo	de 13ro. /14to. /Utili.	Hoteles y Rest. 5 y 4 *
Aplicar % de Discapacitados en nómina	Ministerio de Trabajo	de Permanente	P. Naturales y Jurídicas

Elaborado por: M López

Obligaciones del Empleador, Base legal.

DECIMACUARTA REMUNERACIÓN

Base legal: Código del Trabajo (Art. 113 > reforma sg. R.O. No. 75 del 2.05.2007 Ley No. 2007-77)

Plazo: hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular

Hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Oriente.

Obligación: Pagar Décimo Cuarto Sueldo

“Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.”

DECIMATERCERA REMUNERACIÓN O BONO NAVIDEÑO

Base legal: Código del Trabajo (Art. 111)

Plazo: hasta el 24 de diciembre

Obligación: Pagar Décimo Tercer Sueldo

“Art. 111.- Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

(Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y el beneficio que representan los servicios de orden social.)

Art. 112.- Exclusión de la decimotercera remuneración.- El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo. “

FONDO DE RESERVA

Base legal: Código del Trabajo (Art. 201)

Plazo: hasta el 30 de septiembre

Obligación: Pagar Fondos de Reserva al IESS

“Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95.” (Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y el beneficio que representan los servicios de orden social.) Todo empleador de carácter privado y público tiene la obligación legal de depositar en el IESS los fondos de reserva por cada uno de los trabajadores que estén a su cargo o servicio, por más de un año, el depósito corre a partir del segundo año. Los empleadores depositarán en el IESS, sección A privados y Obreros hasta el 30 de septiembre de cada año y su cómputo corre desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 junio del año posterior. Para los servidores públicos se depositará en el IESS hasta el 30 de marzo de cada año. Su período corre del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El fondo de reserva equivale a la doceava parte de la remuneración percibida por el trabajador durante un año de servicio, su cómputo es de acuerdo al Art. 95 del Código del Trabajo.

15 % UTILIDADES A EMPLEADOS Base legal: Código del Trabajo (Art. 97 y 105)
Reglamento para el pago y legalización de la 13ra., 14ta. Remuneraciones y del

15 % de participación de Utilidades (Acdo. 366 R.O. 285 de 6/Jun/2006) Arts. 5 al 21 Plazo: hasta el 15 de abril Obligación: Pagar Utilidades a empleados.

UNIFORMES PARA EL PERSONAL

Base legal: Código del Trabajo (Art. 42, No. 29)

Obligación: Suministrar cada año uniformes para el personal.

REPARTIR 10 % POR SERVICIO

Base legal: Decreto No. 1269, R.O. 295 de 25/10/71 (vigente > crea el 10 %); Ley 2002-97 (Ley de Turismo reforma Decreto 1269), R.O. 733 Sup. de 27/12/02 (vigente); Acuerdo No. 0007 – MINTRA (Reglamento), R.O. 36 de 8/03/07 (vigente > reglamenta recaudación, control y reparto) Plazo: hasta el 15 del mes siguiente al cual corresponde el pago Obligación: Repartir 10 % por servicios a los empleados.

APLICAR PORCENTAJE DE DISCAPACITADOS EN NOMINA

Base legal: Ley Reformatoria al Código del Trabajo / Registro Oficial No. 198 Del 30 de Enero de 2006. Ley sobre Discapacidades / Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades

Sanción: 10 RBMU (Remuneración Básica Unificada Mínima)

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SE DEBE CONTRATAR

Obligación Período

Si la empresa tiene 25 trabajadores, 1 discapacitado del 31 de enero del 2006 al 30 de enero del 2007

Por cada 100 trabajadores, 1 discapacitado del 31 de enero del 2007 al 30 de enero del 2008

Por cada 100 trabajadores, 2 discapacitados del 31 de enero del 2008 al 30 de enero del 2009

Por cada 100 trabajadores, 3 discapacitados del 31 de enero del 2009 al 2 de enero del 2010

Por cada 100 trabajadores, 4 discapacitados del 31 de enero del 2010 en adelante.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- ✓ Después de haber analizado el cumplimiento de las bases de derecho laboral en cuanto a trabajo decente y equidad laboral, así mismo los indicadores que maneja la Organización Internacional de Trabajo, he concluido que en el sector hotelero de la parroquia la Mariscal, en la mayoría de los casos se vulneran los derechos de los empleados, tales como: No se reconoce el pago de horas extras y suplementarias, no se reconoce el pago de utilidades, poseen en su gran mayoría contratos a prueba y jornadas de trabajo extensas.

- ✓ La mayoría de empleados operativos no alcanzan a cubrir la canasta básica para sus hogares, en algunos casos existen salarios menores al SBU, se mantiene un rango de sueldos entre 364 a 500usd en la mayoría de casos, mientras que la canasta básica tiene un costo superior a 600dolares, el gobierno indica que por cada hogar existe 1,5 perceptores que apoyan con la adquisición de la canasta básica mensual, la investigación arroja que existe una gran población que no percibe ayuda económica dentro de su núcleo familiar.

- ✓ Existen casos aislados de empleados sin afiliación al seguro social, siendo esto un derecho irrenunciable para el trabajador.

- ✓ Precariedad en el trabajo, inserción laboral a temprana edad, la población juvenil se inserta de manera temprana a trabajar y deja de lado sus estudios, esto genera que sean personas explotadas que perciban salarios bajos, que sus jornadas laborales sean forzosas entre otros.

- ✓ El sector hotelero es uno de los sectores que presenta como alternativa para eludir el pago de los beneficios sociales la subcontratación con la figura de servicios profesionales y la tercerización.

- ✓ Si bien es cierto el gobierno indica que para fomentar el ahorro en la población se creó la nueva opción de mensualizar los décimos, percibiendo un salario mensual de 364 dólares y teniendo una canasta básica cuyo costo es más de 600 dólares, como se pretende que la gente ahorre, se debe equiparar de mejor manera los sueldos y salarios.

5.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Para disminuir este tipo de vulneración de derechos, es importante que el MRL, socialice de mejor manera el Código de Trabajo y la nueva ley de justicia laboral, para que tanto empleados como empleadores conozcan cuáles son sus derechos y así mismo cuáles son sus obligaciones.
- ✓ Es preciso reevaluar el costo del SBU, no solo para el sector hotelero sino para la economía en general de todo el país y crear medidas económicas que mitiguen la inflación del país.
- ✓ Se debería incrementar los controles por parte del departamento de control patronal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social e incrementar el presupuesto direccionado para este departamento.
- ✓ Es necesario implementar algún tipo de norma que equipare las ofertas laborales, es decir si se tiene 20 plazas de trabajo disponibles se procurará que las mismas sean ocupadas en igual porcentaje por hombres y mujeres, es decir 10 plazas de trabajo para hombres y 10 plazas de trabajo para mujeres.
- ✓ Es significativo que el gobierno siga invirtiendo en educación ya que de esta manera se disminuirá de cierta forma la explotación laboral existente.
- ✓ Para una reducción sustancial de la tercerización es importante que el gobierno, como actor social directo atienda de manera ágil las denuncias que los empleados presentan, es importante también que se cambie el nuevo modelo de finiquito implementado por el MRL que permite solo subir los datos digitales del empleado y empleador ya que con esto se impide la visita patronal para verificar en qué condiciones se están firmando las actas de finiquito, ya que esto vuelve mayormente vulnerable al empleado.

- ✓ Es importante crear programas para fomentar que las empresas extranjeras inviertan en nuestro país y generen más plazas de trabajo con mejores ingresos.

6. GLOSARIO

Desahucio.- Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato (Código del Trabajo, 2011).

Empleo.- Las personas en empleo son todas aquellas, en edad de trabajar que, durante la semana de referencia se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios.

Empleado.- Si los servicios que presta son de carácter intelectual o intelectual y material a la vez (Código del trabajo, 2011).

Empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (Mora y Vizcarra, 2012).

Equidad Laboral.- los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás (Adams, 1965).

Horas Suplementarias.- Son aquellas que exceden de las 8 que comprende la jornada ordinaria de trabajo (Código del Trabajo, 2011).

Inembargabilidad.- Entre las garantías de la remuneración se incluye su Inembargabilidad, esto es que los acreedores del trabajador no pueden ejercer sobre ella el mecanismo judicial del embargo, para hacerse pago de sus créditos. (Mora y Vizcarra, 2012).

Irrenunciabilidad.- Quiere decir que el trabajador no puede voluntariamente aceptar una disminución o supresión de cualesquiera de los derechos que le corresponden (Mora y Vizcarra, 2012).

Jornada Máxima.- La jornada máxima es aquella que tiene únicamente 8 horas diarias, de manera que no exceda las 40 horas semanales (Código del Trabajo, 2011).

Jornada de trabajo nocturna.- Es aquella que corre de lunes a viernes, 8 horas diarias, entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente, para cuyo pago debe considerarse la misma remuneración que la jornada ordinaria(diurna o normal), con un 25% de recargo (Código del Trabajo, 2011).

Jornada de Trabajo ordinaria.- Es aquella que corre de lunes a viernes, 8 horas diarias, es decir, 40 semanales, para cuyo pago no debe hacerse ningún recargo (Código del Trabajo, 2011).

Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinaran las industrias en que no sea permitido el trabajo durante jornada completa, y fijaran el número de horas de labor (Código del Trabajo, 2011).

Semana Integral.- El pago de semana debe comprender los 5 días de trabajo y los días de descanso obligatorio habla de semana integral, es decir que por días de trabajo se paga 7 días de jornal (Mora y Vizcarra, 2012).

Trabajo digno.- Establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna (Somavia, 1999).

Trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Mora y Vizcarra, 2012)

Visto Bueno.- Es la resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento (Mora y Vizcarra, 2012)

6.1 Siglas utilizadas.

AHOTEC. Asociación de Hoteleros del Ecuador.

CAU. Centro de atención Universal.

COP. Código Orgánico de la Producción.

IESS. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

INEC. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

ISSFA. Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

ISSPOL. Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

ISCOD. Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

ONU. Organización de las Naciones Unidas

MRL. Ministerio de Relaciones Laborales.

PEA. Población Económicamente Activa.

PET. Población en Edad de Trabajar.

PIB. Producto Interno Bruto.

PIDESC. Declaración del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

S.B.U. Salario Básico Unificado.

SRI. Servicio de Rentas Internas.

TIC. Tecnologías de la Información y la Comunicación.

UGT. Unión General de Trabajadores.

7. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

7.1. Fuentes Impresas

- Acerenza, M. A (2012) *Conceptualización, Origen y Evolucion del turismo*. Mèxico: Tirillas.
- Adams, J. 1965. *Inequity in social exchange*. **Adv. Exp. Soc. Psychol.** 62: 335-343.
- Alemania, y P. (1919). OIT. Ginebra.
- Alianza País, P, D (2013-2017). *Propuesta 15. Trabajo y Salario Digno*.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Merhan, F., & Ritter, J (2008). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 195.
- Armas, A (2008), *Empleo público en el Ecuador una mirada desde el género*, Cuenca.
- Asamblea Constituyente 2008, *Constitución de la República del Ecuador*, Ciudad Alfaro.
- Asamblea Nacional. (2012) *Código del trabajo*, Quito.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1948) *Declaración Universal de los derechos humanos*, Paris
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: ARFO editores e impresores Ltda.
- Calderon, J. (2015). *Los sistemas de información y su utilidad en los canales hoteleros de la ciudad de guayaquil (ecuador)*. guayaquil.
- Canavos, G. (1988). *Probabilidad y estadística Aplicaciones y Métodos*. Ed.: Mc Grow Hill.
- Carbonel, Miguel. 2005 *La Constitución en serio*, México, Porrúa / Universidad Autónoma de México.

- Cabanellas G. 1968. Compendio de derecho laboral. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba. 1968.
- Código Orgánico de la producción, Comercio e inversiones. 2010. Quito: Asamblea Nacional.
- Convenio 100. *Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*(Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)
- Convenio 111. *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958)
- Convenio 156, *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares* (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981)
- Convenio 183, *Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad* (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000)
- De la Cueva, M. (2014). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Mexico: Porrúa (decima edición).
- Edmunds, H. (1999). *The handbook focus group* . Chicago: Contemporary published group .
- Ermida, O. 2000 “Trabajo decente y formación profesional”, en Boletín CinterforNº 151(Montevideo,Cinterfor).
- Estructura Ocupacional en las comisiones sectoriales, Acuerdo ministerial suplemento 167 (Ministerio de Relaciones Laborales 2014).
- Fraga, R., Herrera, C., & Fraga, S. (2007). *Investigación Socieducativa*. Quito.

- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México Dc: Prentice Hall.
- Gallego, J. (2007). *Gestión de hoteles una nueva visión*. Madrid: Paraninfo, S.A.
- Guerrero, P.& Ramos, J. (2014). *Introducción al turismo*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Santa fé: Quad graphics.
- INEC 2014. Índice de Producción Industrial (IPI) 2014, Índice de Empleo, Remuneraciones y Horas Trabajadas (IPI - IER).
- Klein, Ey Tokman, V (2000), La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización, Revista de la CEPAL, No 72: pág. 12.
- Martínez, L (2004), “La precariedad Laboral, manifestación de la mala calidad del empleo”, Boletín 3: p3.
- Moya, R y Vizcarra, G. 2011. El derecho laboral Ecuatoriano, teoría y práctica.
- Mosquera, M. (1999). El sindicalismo público en el desarrollo económico del país. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Nieto J, 2013. Trabajo decente ante un mundo desigual.
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, United Nations. Recuperada en Junio 15, 2009,
- Reglamento General de Actividades Turísticas , Decreto ejecutivo 3400 (Registro Oficial 726 09 de Enero de 2008).
- Restrepo, R (2004). *Saberes de vida por el bienestar de las nuevas generaciones*. Quito. Siglo del Hombre editores. pp. 223–224.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Eduardo Durán.

Santos, S. (2009). Trabajo Decente Construcción de un índice para su medición en el Uruguay. Montevideo, Uruguay.

Singh, Ajit y Zammit, Anne. (2000). The global labour standards controversy: Critical Issues for developing countries. Geneva.

Somavia, J (1999). Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT.

Unidas, A. g. (1948). *Declaración universal de los derechos humanos* . París.

Zea, M. 2010. Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir, Octubre 2010, Quito Ecuador.

7.2. Referencias de Internet

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (4 de Julio de 2015). *IESS*. Obtenido de <http://www.iess.gob.ec/>

OIT. (7 de Abril de 2015). Organización internacional del trabajo. Obtenido de ILO: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

OIT. (06 de Julio de 2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://redproteccionsocial.org/sites/default/files/Declaracion%20Conjunta%20OEA-OIT.pdf.com>

University, O. (27 de mayo de 2015). *oxforddictionaries.com*. Obtenido de www.oxforddictionaries.com/definition/english/science

7.3. Comunicaciones personales.

Cueva, K, Economista, director del departamento de Sueldos y salarios del Ministerio de Trabajo. 13 julio 2015.

Chicaiza B, Sociólogo, Director nacional de la Organización Internacional de Trabajo. Quito 23 Julio 2015

De la Cueva M, Dra. En Derecho Procesal, Ex Viceministra de trabajo y empleo. Quito 25 Mayo 2015.

3. ¿Recibe usted ayuda económica dentro de su hogar para cubrir los gastos familiares?

- a) Si
- b) No

4. ¿Cree usted que existe equidad de género al momento de buscar trabajo en el medio hotelero?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

5. ¿El salario que usted recibe le permite cubrir la canasta básica?

- a) Si
- b) No

6. ¿Cuál es el salario que usted percibe mensualmente?

- a) Menos de \$357
- b) \$354 a \$365
- c) \$366 a \$500
- d) \$501 a \$771
- e) Más de \$771

7. ¿Su tipo de contrato es?

- a) Tiempo indefinido
- b) Tiempo definido
- c) Contrato a prueba

8. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- a) Normal o diurna
- b) Nocturna
- c) Horario Rotativo

9. ¿Si usted realiza horas extras o suplementarias obtiene el recargo de ley sobre hora trabajada?

- a) Si
- b) No

10. ¿Cuántas horas trabaja usted a la semana?

- a) 40 horas
- b) 40 - 60 horas
- c) 60 horas o más

11. ¿Dentro de las instalaciones de trabajo conoce usted cuales podrían ser sus riesgos laborales?

a) Si

b) No

12. ¿Usted recibe anualmente todos sus beneficios de ley? Marque todos aquellos que recibe

a) Décimo Tercero.

b) Décimo Cuarto

c) Fondos de reserva (Desde que cumple 1 año 1 día adquiere el beneficio)

d) Utilidades

e) Vacaciones.

ANEXO 2 Modelo Entrevista.

- 1. ¿Cuáles son los beneficios Actuales que percibe el trabajador?**

- 2. ¿Cree usted que EN EL ECUADOR y específicamente en el sector hotelero el entorno laboral se desarrolla considerando las bases del derecho laboral en temas de trabajo digno y la equidad laboral?**

- 3. ¿De acuerdo a su experiencia cuales son las fortalezas y debilidades del sector Hotelero en temas de trabajo digno y la equidad laboral?**

- 4. ¿Qué estrategias Usted propondría a fin de convertir las debilidades antes mencionadas en oportunidades de mejora, así mismo como se podría potencializar las fortalezas?**

- 5. ¿Cada cuánto se realizan inspecciones laborales o visitas de control patronal a los hoteles? ¿Cuentan con alguna normativa para este efecto?**

- 6. Dentro de la distribución de orgánico estructural. ¿El Ministerio de Trabajo Cuenta con un departamento o tiene procesos que atiendan las dudas, denuncias de empleados del sector hotelero?**

- 7. ¿En su desempeño como autoridad de uno de los organismos de control, cuales son los derechos de los trabajadores del sector hotelero que se infringen con mayor recurrencia?**

- 8. ¿Cuáles indicadores cree usted considerar importantes para medir la Equidad laboral y el Trabajo Decente en la hotelería en nuestro país?**

ANEXO 3. Entrevista 1.

Entrevistado: Dra. Margarita De La Cueva

Cargo: Ex Viceministra de Trabajo y empleo, Ministerio de Relaciones Laborales.

Entrevistador: Eduardo Monroy.

1. ¿Cuáles son los beneficios Actuales que percibe el trabajador?

Si bien esta es una tesis direccionada a un sector específico que es el hotelero, la pregunta es amplia y es respecto de los beneficios , entiendo yo que deben ser todos los beneficios sociales que percibe un trabajador, el trabajador además de la remuneración que tiene que estar además acorde a los sectores al cual pertenece, debe percibir la décima tercera remuneración, la décima cuarta remuneración, debe tomar sus vacaciones, hay gente que cree que el trabajador puede pedir en dinero las vacaciones, y estas vacaciones solo pueden ser pagadas luego del quinto año, es decir el día adicional, el que se le adiciona a los quince días puede ser pagado, pero los quince días por norma nacional y norma internacional los trabajadores deben tomarlo, esto es solamente beneficios, la pregunta de ustedes es solamente beneficios y por eso he contestado solo el punto al que me estas refiriendo.

2. ¿Cree usted que EN EL ECUADOR y específicamente en el sector hotelero el entorno laboral se desarrolla considerando las bases del derecho laboral en temas de trabajo digno y la equidad laboral?

En el sector hotelero y en otros sectores del país no se contempla en toda su extensión el derecho laboral como tal, ni las bases del derecho laboral, hay mucho incumplimiento, hay mucha falta de conocimiento tanto de empleadores como de empleadores, de los unos de sus derechos, de los otros de sus obligaciones, y esto impide que fluya una ley, una norma, un derecho que tienen todos los trabajadores, ente caso específico el sector hotelero.

3. ¿De acuerdo a su experiencia cuales son las fortalezas y debilidades del sector Hotelero en temas de trabajo digno y la equidad laboral?

El trabajo Digno y la equidad laboral son temas tratados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en nuestro país no son temas que sean tratados todo el tiempo, a nivel ministerial hay sendos seminarios al respecto, pero la población como tal no entiende lo que es trabajo digno y no saben de qué se habla cuando se habla de equidad laboral.

¿Qué es el trabajo digno? El trabajo digno es que un trabajador, en este caso del sector hotelero, tenga la remuneración que le corresponda acorde al sector, porque nuestro país ha diferenciado los sectores y por ende las remuneraciones, la básica la del trabajador en general al momento en el año en que estamos es de 354 dólares, pero en el sector hotelero difiere, y la remuneración básica va de acuerdo al sectorial.

¿Qué es la equidad laboral? Equidad laboral es trabajar en las mismas condiciones, en las mismas circunstancias, en que todos tengamos las mismas posibilidades de progreso de superación, insisto, no solo en el sector hotelero sino en todos los sectores existe desconocimiento de esto y generalmente no se aplica.

4. ¿Qué estrategias Usted propondría a fin de convertir las debilidades antes mencionadas en oportunidades de mejora, así mismo como se podría potencializar las fortalezas?

Yo creo que lo vital en todos los sectores y en este caso específico el hotelero, la forma de potencializar lo que hemos escuchado como debilidades, es con educación, voy a volver a insistir y lo dije en la pregunta anterior, si tanto empleadores como trabajadores conocieran la ley, conocieran sus derechos los trabajadores, conocieran sus obligaciones los empleadores realmente podrían esas debilidades volverlas en fortalezas, existen pocos pero existen sectores en este caso del hotelero que si cumplen, son escasos pero eso permitiría crear fortalezas, para mí la principal es la capacitación, el conocimiento.

5. ¿Cada cuánto se realizan inspecciones laborales o visitas de control patronal a los hoteles? ¿Cuentan con alguna normativa para este efecto?

En el Ministerio del Trabajo que luego paso a ser Ministerio de relaciones laborales, hoy nuevamente Ministerio del Trabajo, con una diferenciación el Ministerio del Trabajo puro hasta antes del 2009, se encargaba especialmente del sector privado, y existía una secretaria para el sector público, hoy el Ministerio del Trabajo atiende tanto al sector privado como al sector público, en el sector hotelero tenemos privado y público, las inspecciones que se realizan a nivel nacional tienen que ser planificadas, es decir que tienen que constar en el plan anual del ministerio, muchas de estas han sido dedicadas a específicos sectores, en este caso al hotelero, otras veces se han dedicado a otros sectores, hubo un tiempo muy grande que se dedicaron al sector por ejemplo de los spas, las peluquerías, en donde había mucho abuso con los trabajadores, entonces no podría decirte cada cuanto tiempo se realizan inspecciones al sector hotelero, no podría darte una respuesta especifica pero si decirte que el MRL continuamente está haciendo inspecciones, también existe inspecciones por pedido, es decir existe una denuncia de un trabajador que se ha sentido vulnerado sus derechos, el ministerio están en la obligación, conforme al código del trabajo a concurrir a dicha empresa y solicitar a los empleadores que presenten todos los documentos del cumplimiento de obligaciones patronales

6. Dentro de la distribución de orgánico estructural. ¿El ministerio de Relaciones Laborales Cuenta con un departamento o tiene procesos que atiendan las dudas, denuncias de empleados del sector hotelero?

Tiene todos esos departamentos pero no exclusivos del sector hotelero, todos esos departamentos atienden a todos los trabajadores del país, de todas las áreas no solo la hotelera.

7. ¿En su desempeño como autoridad de uno de los organismos de control, cuales son los derechos de los trabajadores del sector hotelero que se infringen con mayor frecuencia?

En el sector hotelero especialmente lo que se incumple el pago de horas suplementarias y extraordinarias, no se respeta tampoco las vacaciones, ni sus tiempos libres, generalmente la mayor problemática del sector hotelero y de toda el área hotelera y turística, es el trabajo indiscriminado sin los descansos adecuados que además no solo están en nuestra normativa en la nacional sino en la internacional, ese trabajo no es recompensado y tampoco remunerado como lo determina nuestra legislación.

9. ¿Cuáles indicadores cree usted considerar importantes para medir la Equidad laboral y el Trabajo Decente en la hotelería en nuestro país?

Existe ya indicadores que ha creado el propio gobierno, el propio ministerio de trabajo, para medir la equidad laboral y el trabajo decente, como, estableciendo una remuneración en base al trabajo digno, el salario digno del que tanto han escuchado hablar, que no solo es para el sector hotelero sino para todos los trabajadores, tiene que ver con compensaciones entre empleadores y trabajadores.

ANEXO 4 Entrevista 2.

Entrevistado: Ec. Klever Cueva

Cargo: Director del departamento de sueldos y salarios, Ministerio de Relaciones Laborales.

Entrevistador: Margarita López.

1. ¿Cree usted que EN EL ECUADOR y específicamente en el sector hotelero el entorno laboral se desarrolla considerando las bases del derecho laboral en temas de trabajo digno y la equidad laboral?

De acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo y ahora que tenemos la ley orgánica de justicia laboral, dentro de lo que es el área que nos compete a nosotros que es la unidad de salarios nosotros establecemos ciertas normativas que aplicamos en las comisiones sectoriales, dentro de ellas se revisa las estructuras ocupacionales dentro de las estructuras ocupacionales nosotros hacemos la fijación de sueldos y salarios, en las que se contemplan en lo posterior, el logro de haber alcanzado el trabajo digno y la equidad laboral, estamos relacionados mucho en lo que es la fijación salarial, ya que a través de este mecanismo nosotros ponemos como antecedente tanto al sector trabajador como al sector empleador las condiciones de cada sector y en este caso que es la comisión sectorial de turismo y alimentación.

2. ¿De acuerdo a su experiencia cuales son las fortalezas y debilidades del sector Hotelero en temas de trabajo digno y la equidad laboral?

Dentro del trabajo digno y la equidad laboral en las comisiones sectoriales los representantes son exclusivamente del área de la actividad económica de turismo en sí, aquí ellos exponen sus criterios tanto el sector laboral como los empleadores dentro de eso nosotros analizamos la intervención de cada uno siempre hay un margen de discrepancia entre el sector laboral y el sector

empleador, te voy hablar de los que hay, en el sector laboral siempre existe en el área de turismo, que yo presido la comisión se da el desfase en lo que es primero en remuneración tanto en los diferentes niveles, siempre el sector laboral se queja que la comisión sectorial de turismo y alimentación está más direccionada a los establecimientos de primera categoría y a los establecimientos posteriores casi no los consideran, es por eso que a los establecimientos de categorías más bajas son los que tienen más problema en la parte laboral, se considera que los empleadores deben cumplir unos estándares de calidad dentro de cada uno de los establecimientos, pero los trabajadores asumen que no es completamente la garantía que les dan a ellos según las normas de seguridad y salud en el trabajo.

3. ¿Qué estrategias Usted propondría a fin de convertir las debilidades antes mencionadas en oportunidades de mejora, así mismo como se podría potencializar las fortalezas?

Bueno la fortaleza que tiene este sector es la cámara de turismo, donde esta cámara agrupa todos los sectores que están relacionados inmersos en el sector turísticos, hoteles y restaurantes, eso creo que es una fortaleza,

Porque a través de ellos pueden conocer ciertos niveles de crecimiento del sector, los obstáculos que se les presenta a pesar que ahora el gobierno ha dado un gran impulso a lo que es el sistema de la parte turística del país y creo que habido un gran empuje en el área hotelera en el país.

4. ¿Cómo se deberían desarrollar las jornadas laborales equitativas en los hoteles?

Las jornadas están determinadas directamente en el código del trabajo, si el empleador incumple alguna normativa simplemente está incumpliendo la norma laboral en sí, la jornada de trabajo que tienen en el día, la jornada de trabajo que tienen en la noche, las horas extras, extraordinarias que deben cumplir en la semana y cuando son sábados, domingos y feriados con el 100 %, si el mecanismo de trabajo laboral que por lo general se da en los hoteles es rotativo

tienen que ellos aplicar primero un horario que se lo hace aprobar aquí en el Ministerio referente a la jornada de trabajo.

¿Pero siempre tienen los recargos?

Tienen que estar los recargos siempre, si la jornada es nocturna el empleador tendrá que reconocer el 25%, si es sábado, domingo o días festivos tienen que reconocer el 100% como es la norma ahora, a más de la aplicación del horario de trabajo también que tiene que ser aplicado aquí en el Ministerio, porque por lo general ¿Cuándo es donde más los hoteles tienen movimiento? Son los fines de semana hoteles y restaurantes, entonces son horarios especiales de trabajo porque pueden trabajar sábado y domingo pero pueden descansar lunes y martes, de todos modos tienen que tener aprobado ese horario de trabajo.

¿El sector hotelero no cuenta con una jornada especial de trabajo por ejemplo como los médicos?

No, tienen que cumplir las 8 horas, si es jornada nocturna tienen que aplicar lo que es el Código laboral.

5. ¿Usted nos podría hablar sobre el salario digno y la canasta básica?

El salario digno está contemplado en la ley orgánica de la producción, son los artículos 8, 9 y 10; estos artículos establecen que el pago para alcanzar el salario digno está relacionado con el pago del impuesto a la renta de las personas tanto naturales como jurídicas, obligadas a llevar contabilidad, las personas que están obligadas a llevar contabilidad antes de repartir el valor que les corresponde de utilidades de los trabajadores tienen que determinar si llegaron o no al salario digno. ¿Cómo se lo hace esto?, Se lo hace esto a través de la canasta básica y considerando el perceptor que se maneja a través del INEC, el perceptor es de 1.6, ¿Qué quiere decir este perceptor?, El perceptor quiere decir que dentro de las estadísticas que realiza el INEC especialmente para sacar este valor de 1.6 se lo hace a través del censo y nos indica que en el Ecuador 1.6 personas en una familia laboran y dan ingresos a su hogar, ese es el perceptor, entonces se hace

relación con la canasta básica, ahorita más o menos estamos cumpliendo casi el 98% de lo que es alcanzar un salario digno, en relación a la canasta básica.

6. ¿Cuáles indicadores cree usted considerar importantes para medir la equidad laboral y el trabajo decente en la hotelería?

Todos los sectores que nosotros analizamos dentro de las 22 comisiones que manejamos lo hacemos a través de indicadores económicos como: la inflación, la productividad, ventas y gastos. Esos son los indicadores que nosotros manejamos para poder establecer la fijación salarial, es decir por ejemplo en el SRI nos remiten información porque nosotros tenemos un convenio con ellos, nos remiten información de lo que son ingresos y gastos de lo que el contribuyente declara, entonces eso nos sirve a nosotros para medir la productividad entre cada sector y lo hacemos por sector, eso nos permite a nosotros determinar los diferentes niveles que existe desde la A hasta la E que son determinados aquí si tú te remites a las condiciones sectorial vas a encontrar la estructura ocupacional desde la A hasta la E en todos los sectores y en los que hay es por diferentes categorías que se los va haciendo y esto nosotros medimos a través de la productividad, a través de la canasta básica, del producto interno bruto, de la producción económicamente activa, todas esas variables nosotros consideramos para la fijación salarial.

7. En su desempeño como autoridad de uno de los organismos de control, ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores del sector hotelero que se infringen con mayor frecuencia?

Eso lo hace la dirección general de trabajo de Quito y de todas las 7 zonas que tiene el país. Dentro de las cuestiones que nos competen a nosotros, si hemos tenido bastantes quejas con lo relacionado con el pago de utilidad, porque la dirección a la que pertenezco, la dirección de análisis salarial antes establecía la legalización de formularios referentes a la décima tercera, décimo cuarta remuneración y utilidades pero la mayoría personas que se han quejado, tienen relación con el sector hotelero y ha sido por el impago de utilidades que ellos

especialmente se da del grupo de trabajadores de un cierto hotel o de un restaurant, por ejemplo saben el movimiento que han tenido, el movimiento del año anterior fue mejor que este año y nos pagan menos o no nos pagan, ese tipo de denuncias las eh tenido yo, pero nosotros estamos supeditados a la declaración del impuesto a la renta que lo manejan a través del formulario del SRI, nosotros vemos el casillero 15% y vemos si han distribuido bien, la función de nosotros en si es ver que el valor que declararon en el formulario 101 y 102; el valor del 15% este bien repartido a los trabajadores, esa es la función de nosotros. Nosotros no tenemos injerencia dentro del proceso tributario que maneja cada una de las empresas para presentar y para la declaración del impuesto a la renta.

¿Dentro de la empresa privada no hay un techo del sueldo del gerente?

Se da muchas cosas por ejemplo puede ser que ellos contemplan movimientos de viáticos, que viajan al exterior para traer mejores ideas innovadoras a los establecimientos y eso lo consideran como gastos no deducibles, pero que sucede cuando hay auditorias tributarias el SRI no les contempla que es un gasto en sí, ese gasto tiene que reinvertirse dentro de la utilidad y por lo general se dan redistribuciones de utilidades por las auditorias tributarias, ósea tratan de desviar una parte frontal poniendo argumentos de que utilizaron para mejoramiento del establecimiento pero en la práctica ya cuando se da en la revisión del SRI llegan a la conclusión de que ese no es un gasto, mejor es un ingreso que tuvo el establecimiento.

8. ¿Cuáles considera usted que son los factores condicionantes para el desarrollo del trabajo decente en el sector hotelero?

Deberían cumplir con las normas, estándares de calidad que exige el sector, porque yo desde mi punto de vista como ciudadano o turista mientras mejor es la atención y veo bien ordenado un establecimiento, me va a provocar regresar otra vez, entonces es una imagen que nosotros tenemos para fomentar primero el turismo, que el turismo es una actividad que genera en muchos sectores trabajo, dinamiza la economía y nosotros tenemos mayor imagen fuera y dentro del país

en sí, entonces si ellos contemplan las diferentes normativas de calidad que exige el sector vamos a dar una buena imagen tanto al turista interno como externo.

9. ¿Podría usted mencionar cuales son los beneficios actuales para el trabajador con la nueva ley de justicia laboral y cuál sería su incidencia tanto para empleadores como empleados?

El procedimiento legal en la parte laboral si ha cambiado en lo que son los contratos de trabajo, antes por ejemplo si tu presentabas la renuncia te acogías solo al valor de liquidación y nada más, ahora la ley de justicia laboral establece otros mecanismos que si están en parte muy contemplados al favor del trabajador.

¿Piensa usted que tal vez hará que los empresarios decidan invertir afuera, porque por ejemplo ahora se contemplan en que si usted no afilia al trabajador va preso?

Esa normativa siempre ha existido, antes no era a presión, antes solo era una multa porque estabas incumpliendo una cuestión laboral, ahora si hasta eso pero también están otras cosas que también le permiten al empleador ya manejarse de otra manera, por ejemplo el tope de utilidades que ya contemplan la justicia laboral, yo sé que en los hoteles no llegan muy poco del 100% llegaran un 2% los trabajadores a coger más de \$8,500 que ahora como tope se lo puede establecer de acuerdo a lo que dice la ley de justicia

laboral pero también deben considerar que si existe un buen trabajador ellos porque tienen que temer a una norma laboral si cumplen con la ley, si yo tengo un buen trabajador y me responde, hasta con gusto tengo que cumplir las normas laborales sino que ya lamentablemente la idiosincrasia de nuestro país hace que nosotros demos algo que toma el gobierno que es para prevenir tal vez la inseguridad del trabajador, lo hace de mejor manera con un criterio en el que cumpla las normas laborales, si es un buen trabajador porque tengo que reusarme.

10. ¿Cuáles son las diferencias sustanciales entre el anterior código de trabajo y la nueva reforma?

No existe anterior Código de Trabajo se sigue manteniendo el mismo lo que si hay son reformas con diferentes artículos dentro de los que yo conozco y los que estamos inmersos como dirección es lo que yo te digo tope de utilidades sobre la cuestión de unificación de empresas, también cambian, antes solo decían unificación de empresas y que deben estar las empresas determinadas en una misma actividad económica, entonces ahora lo que se va hacer es que las empresas que quieran participar de utilidades a todos sus trabajadores cumplan con un encadenamiento productivo es decir la una compra material, materia prima, otra puede dedicarse a la producción y la otra a la venta entonces existe un encadenamiento, ahí pueden unir las utilidades, esa es una, la otra que es muy importante es el pago de utilidades a ex trabajadores, cuando el empleado no lo localiza tiene que depositar en las cuentas del ministerio, en la nueva reforma todo ese dinero va a pasar a formar parte de lo que es un fondo para el seguro social, ósea van a tener beneficios al seguro social, un beneficio pero para los afiliados me refiero en ese sentido, ese es un cambio muy radical que se va dando.

ANEXO 5. Carta a los hoteles ubicados en la zona de estudio.

Quito 14 de julio 2015

Señores

Hotel Gran Hotel Mercure Alameda Quito.

Presente

De mis consideraciones:

Por medio de la presente me dirijo a usted para solicitarle comedidamente, se digne autorizar a través de quien corresponda, la realización de una encuesta, a cinco de sus empleados del personal operativo, el motivo por el cual se está realizando la presente encuesta es para validar datos referenciales del cumplimiento de la equidad laboral dentro de los establecimientos hoteleros ubicados en el sector de la mariscal, la encuesta es parte del trabajo investigativo que está realizando la estudiante Margarita López Arroyo con número de cédula 1721582276 para la obtención de su título INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS HOTELERAS, con la propuesta investigativa se pretende demostrar que existe mayor cumplimiento de la equidad laboral en los hoteles ubicados en los perímetros urbanos a diferencia de los hoteles ubicados en los perímetros rurales.

Cabe mencionar que las respuestas serán confidenciales y anónimas, no existen preguntas delicadas que comprometan, ni al empleado, ni a la empresa para la cual trabaja, las personas que se eligieron para el estudio han sido seleccionadas al azar. Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el Trabajo de Titulación respectivo de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Agradecido de antemano por la atención prestada, me despido.

Atentamente

Mg. Víctor Jácome

Director de las Escuelas de Hotelería y Turismo

Universidad Iberoamericana del Ecuador

ANEXO 6. Modelo Carta de Invitación para participación.

Quito 15 de julio 2015

Mg. Margarita de la Cueva.

Ex Viceministra de Trabajo y Empleo

En su despacho.

De mis consideraciones:

Por medio de la presente me dirijo a usted deseándole los mejores éxitos en la función que tan acertadamente desarrolla a diario, el motivo de la presente mantiene por objeto hacerle extensiva la invitación para integrar la mesa de panelistas que formarán parte del focus group cuyo tema a tratar será “El Trabajo Decente y la Equidad Laboral en el sector hotelero”, el presente Focus Group servirá para recabar información de gran importancia para la culminación del trabajo investigativo que está realizando la estudiante Margarita López Arroyo con número de cédula 1721582276 para la obtención de su título INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS HOTELERAS. Este evento se realizará el día martes 28 de Julio del presente año a las 10:00 am, en el salón de grados de la Universidad Iberoamericana, ubicada en las calles 9 de octubre y Santa María.

Agradecido de antemano por la atención prestada, y seguro de contar con su valiosa presencia que dará mayor realce a este evento, me despido.

Atentamente

Mg. Víctor Jácome

Director de las Escuelas de Hotelería y Turismo

Universidad Iberoamericana del Ecuador

ANEXO 7. Metodología Focus Group

El presente Focus group tiene obtener datos relevantes que serán utilizados para la culminación del trabajo de titulación denominado “Análisis del cumplimiento de Equidad Laboral y Trabajo decente en el personal operativo de los hoteles de la parroquia La Mariscal”.

La duración del evento es de dos horas se contará con los siguientes panelistas invitados.

- Mg. Margarita de la Cueva.
Ex Viceministra de Trabajo y empleo.
- Mg. Bladimir Chicaiza.
Coordinador Nacional de la OIT
- Ing. Diego Utreras.
Director ejecutivo de la Asociación nacional de Hoteleros del Ecuador.
- Mg. Víctor Jácome.
Director de las Escuelas de Hotelería y Turismo.
- Dra. Nathalie López.

Docente de Talento Humano, Universidad de las Américas.

El Focus group tendrá una duración de dos horas con 30 minutos aproximadamente, cada panelista tiene un tiempo de 6 minutos para contestar las preguntas que serán formuladas previamente, las cuales constan en la siguiente agenda:

Tiempos	Tema
5 minutos	Introducción
30 minutos	Tema 1. Definición del trabajo decente Pregunta. ¿Qué entiende usted por trabajo decente y equidad laboral y su importancia en el sector hotelero?
30 minutos	Tema 2. Factores socioeconómicos en el Trabajo Decente y la Equidad Laboral. Pregunta. ¿Cuál es la relación implícita entre seguridad social, relaciones laborales, tipos de contrato, salarios?

30 minutos	<p>Tema 3. Factores condicionantes para el desarrollo del trabajo decente en el sector hotelero.</p> <p>Pregunta. ¿Cuáles considera usted son los factores condicionantes para el desarrollo del trabajo decente en el sector hotelero?</p>
30 minutos	Tema 4. Recomendaciones generales para incorporar de mejor manera el Trabajo Decente y la Equidad Laboral en las grandes y medianas empresas hoteleras.
10 minutos	<p>Cierre de la actividad</p> <p>Síntesis de la jornada</p>