

Versión Pública

Tema: “Informe sobre el Cumplimiento del Artículo 42, del Código del Trabajo del Ecuador”

Fecha de elaboración: Julio de 2016

Dirección Nacional de Estudios de Mercado

Intendencia de Abogacía de la Competencia

El Art. 2 del Reglamento para la aplicación de Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, el cual textualmente indica:

“Art 2. Publicidad.- Las opiniones, lineamientos, guías, criterios técnicos y estudios de mercado de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado, se publicarán en su página electrónica y podrán ser difundidos y compilados en cualquier otro medio, salvo por la información que tenga el carácter de reservada o confidencial de conformidad con la Constitución y la ley.

Las publicaciones a las que se refiere el presente artículo y la Disposición General Tercera de la Ley, se efectuarán sin incluir, en cada caso, los aspectos reservados y confidenciales de su contenido, con el fin de garantizar el derecho constitucional a la protección de la información.”

A continuación se presenta la versión pública del Informe sobre el Cumplimiento del Artículo 42, del Código del Trabajo del Ecuador, desarrollada por la Dirección Nacional de Estudios de Mercado, de la Intendencia de Abogacía de la Competencia

Es importante indicar que el texto original del estudio no ha sido modificado, únicamente su estructura y omitida información confidencial y reservada de los operadores económicos involucrados en este estudio.

Contenido

1. Antecedentes	4
2. Introducción	5
3. Objetivos	6
3.1. Objetivos Específicos	6
4. Marco Normativo	6
4.1. Marco Legal	6
4.2. Código del Trabajo	8
4.3. Análisis Jurídico del Código del Trabajo en Relación a la LORCPM	9
4.4. Identificación de los sujetos jurídicos	11
4.5. Análisis de cumplimiento del Código del Trabajo	12
5. Análisis del Sector	12
6.1. Posibles afectaciones	15

1. Antecedentes

La Superintendencia de Control del Poder de Mercado (SCPM) fue creada mediante disposición contenida en el artículo 36 de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado¹ (LORCPM), donde expone que esta Superintendencia es un organismo técnico de control, con capacidad sancionatoria, de administración desconcentrada, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, presupuestaria y organizativa, misma que pertenece a la Función de Transparencia y Control Social (FTCS). Dentro de los órganos que la conforman se encuentra la Intendencia de Abogacía de la Competencia (IAC).

De acuerdo a lo establecido en el artículo 38, numeral 1 de la LORCPM², la Superintendencia de Control del Poder de Mercado, a través de sus órganos ejercerá la atribución de: “1.

Realizar los estudios e investigaciones de mercado que considere pertinentes. Para ello podrá requerir a los particulares y autoridades públicas la documentación y colaboración de esta Ley.”

En el numeral 26 *ibídem*, se establece la facultad de la SCPM para apoyar y asesorar a las autoridades de la administración pública a fin de que promuevan y defiendan la libre competencia de los operadores que intervienen en los diferentes sectores del mercado.

Por medio de la Resolución No. SCPM-DS-2012-001, el Superintendente de Control del Poder de Mercado expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado³, en cuyo artículo 16, Capítulo II numeral 2.4 establece las atribuciones y responsabilidades de la Intendencia de Abogacía de la Competencia, dentro de las cuales se encuentra la de: “*k) Promover el estudio y la investigación en materia de competencia y la divulgación de los estudios de mercado.*”

Por tal motivo, la Superintendencia de Control del Poder de Mercado conforme a las atribuciones mencionadas anteriormente, a través de la Intendencia de Abogacía de la

Competencia, realiza un Informe de análisis sobre el Cumplimiento del Artículo 42 numeral 6 del Código del Trabajo del Ecuador.

2. Introducción

El Código de Trabajo del Ecuador fue expedido el año de 1938 con la finalidad de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, siendo éste el documento normativo por el cual se rige la actividad laboral del país, basándose en las disposiciones contempladas en la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Ecuador; entre otras legislaciones laborales vigentes y que en el transcurso del tiempo ha tenido algunas modificaciones.

En el servicio público existen dos normativas que regulan las relaciones entre el empleado y el empleador. El Código de Trabajo, que ampara a los empleados privados y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). En la función pública, el Código de Trabajo ampara a los considerados obreros, mientras que la LOSEP ampara a los empleados.

En el presente informe se realizará un análisis económico y legal de las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo, con especial atención al Capítulo IV, de las obligaciones del empleador y del trabajador, artículo 42, numeral 6, de las obligaciones del empleador, referente a las obligaciones de las fábricas o empresas de proveer a sus empleados, artículos de primera necesidad al costo; ya sea mediante sus propios comisariatos o almacenes, o la contratación de este servicio con otras empresas o terceros.

De ahí que los empleadores optaron en su mayoría por contratar los servicios de las grandes cadenas de supermercados, ya que estos establecimientos ofrecían descuentos en las compras que los empleados afiliados realizan en el supermercado, costo de afiliación, que asumía el empleador de forma anual.

Aparentemente este beneficio de entregar gratuitamente el documento plástico a los trabajadores, servía para que el empleador reporte como cumplimiento del artículo 42 del código del trabajo, materia de análisis, que sin embargo a partir de Octubre del año 2011 por la aprobación por parte de la Asamblea Nacional del Ecuador de la Ley Orgánica de Control del Poder de Mercado, LORCPM en cuyo artículo 9.- Abuso de Poder de Mercado numeral 16 en forma textual dice: “ *los descuentos condicionados, tales como aquellos conferidos a través de la venta de tarjetas de afiliación, fidelización u otro tipo de condicionamientos, que impliquen cualquier pago para*

acceder a los descuentos”⁴, los establecimientos comerciales dejaron de cobrar por las tarjetas de afiliación a todos sus clientes en general

Es así que este informe persigue analizar e investigar el cumplimiento de la normativa referida por parte de los empleadores en beneficio de los trabajadores.

3. Objetivos

Realizar una investigación y análisis de la norma establecida en la legislación laboral del Ecuador, sobre las obligaciones que tiene el empleador, según lo señalado en el artículo 42 numeral 6 del Código del Trabajo

3.1. Objetivos Específicos

- Conocer en la investigación, la importancia de cumplir y hacer cumplir lo que dictamina las leyes y normas laborales vigentes, por parte de operadores económicos y entidades gubernamentales, encargadas de la rectoría de políticas públicas, cuyo beneficio se refleje en mejores oportunidades de desarrollo para los sectores de la clase trabajadora y sus familias; al fomentar la competencia con ingreso de nuevos actores al mercado de abastecimiento y comercialización de artículos de primera necesidad, todo en un escenario donde prime el comercio justo y la eficiencia en los mercados.
- Elaborar una base de datos e identificar el número de empleadores y trabajadores que les aplica el cumplimiento de la normativa, referente al artículo 42 numeral 6 del Código del Trabajo, con información que contenga el nombre de los empleadores, provincia, direcciones y el número de trabajadores.

4. Marco Normativo

En este apartado se analiza la fundamentación jurídica que sustenta los objetivos de la investigación, mediante un estudio de la norma constitucional, la normativa de competencia y su enfoque en el cumplimiento del artículo 42 del Código del Trabajo, numeral 6.

En este sentido, se recoge una breve historia del desarrollo de los derechos laborales que sirve de introducción para el análisis de la normativa laboral materia de estudio, en relación con la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado.

4.1. Marco Legal

Reseña Histórica

La normativa laboral que sigue vigente a la fecha en el Ecuador tiene 78 años de historia, Código del Trabajo que ha tenido algunas modificaciones en el transcurso del tiempo.

Previo a su expedición, se emitieron algunas leyes que regularon las relaciones laborales, como las siguientes:

En el año **1912**, Según el jurista y catedrático José Luis Fuentes, fue la Ley de Policía, normaba las condiciones laborales de los indígenas que trabajaba que en principio las tierras.

Dos años más tarde, en **1914**, el Gobierno de la época puso en marcha la denominada semana inglesa, es decir, jornadas laborales de ocho horas diarias de lunes a viernes y de cuatro horas los días sábado.

Para el año **1926**, la regulación de los derechos laborales, ya se toma en cuenta en la constitución de ese año. Posteriormente en 1930, se creó la Caja del Seguro, institución que tenía como objetivo cubrir la seguridad social de los trabajadores.

Es así que en el año **1938**, se publica el Código del Trabajo en el gobierno de Alberto Enríquez Gallo, por una comisión presidida por el abogado Miguel Ángel Zambrano, el cual se basa en un Documento de la República de México. Dicho código de trabajo empezó a ser aplicado en el Ecuador en pocas empresas, como la cervecería “La Victoria”, la textilera “La Internacional”, las fábricas de tabaco, entre otras.

En la década de **1940**, se incorporó al Código del trabajo algunas consideraciones importantes como el pago de utilidades y sobresueldos (décimos), la fijación del salario mínimo vital, entre otros.

En **1980**, uno de los logros más importantes para los trabajadores fue la reducción de la semana laboral de 44 a 40 horas que se dio durante la presidencia de Jaime Roldós. La propuesta, sin embargo, no fue del Ejecutivo, sino del diputado Carlos Julio Arosemana, según Iván Nolivos juez temporal laboral la Corte Nacional de Justicia (CNJ).

Para **1990**, se produjo otra reforma amplia a través de la Ley 133, la cual incluyó los contratos eventuales, por destajo, ocasionales, entre otros. También se abrió la posibilidad para que el número de personas que integren un sindicato sea menor, el acceso a la jubilación patronal en el caso de despido luego de haber trabajado por más de 20 años en una empresa.

En el año **2000**, se incorporaron nuevas reformas relativas a la eliminación del salario mínimo y extras. Así nació el salario básico unificado, donde los dineros que se cancelaban como adicionales, se unificaron con el salario mínimo.

También en el año **2003**, se realizó una reforma judicial, incorporando los procesos orales en los juicios laborales.

En el año **2008**, es importante destacar cambios fundamentales que realizó la Asamblea Constituyente como el Mandato 8, en el que se eliminó la tercerización laboral y otras figuras similares.

Se hace referencia también que en el año **2012**, se emitió la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, norma que garantiza más aún el derecho de los trabajadores

4.2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo se expide mediante Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, y desarrolla los derechos laborales contenidos en la Constitución de la República, a partir del artículo 325. El objeto de esta norma legal es la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. El artículo 2 de este código, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 325 de la Constitución, determina al trabajo como un derecho y un deber social, y es obligatorio en la forma y límites constitucionales y legales. En este sentido, el artículo 4 del Código del Trabajo reconoce el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador, siendo nula toda estipulación contraria. En tal sentido, aquellos derechos consagrados en el artículo 42 de este Código, también adoptan este carácter de irrenunciables e intangibles.

Descripción y Análisis del Artículo 42, numeral 6 del Código del Trabajo

El Código del Trabajo hace referencia en el **Capítulo IV, de las obligaciones del empleador y del trabajador**, artículo 42, Obligaciones del empleador, en cuyo numeral 6 dice que:

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

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América

diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación”.

El régimen laboral ecuatoriano se rige por las disposiciones constitucionales e internacionales que tutelan los derechos fundamentales de los trabajadores como valores inalienables, irrenunciables y progresivos. La Constitución de la República, en su artículo 326, número 2, ampara los derechos laborales con el carácter de irrenunciables, intangibles y de desarrollo progresivo.

La obligación contenida en el artículo 42 del Código del Trabajo, constituye un deber para el empleador y un derecho para el trabajador, derecho que por su naturaleza es irrenunciable e intangible; es decir, irrenunciable, ya que ninguna estipulación contractual que contenga la renuncia del trabajador a este derecho es válida; e, intangible por cuanto ningún acto u omisión de autoridad pública, sea esta legislativa, judicial o administrativa, puede menoscabar su contenido; de tal manera que las implicaciones de la aplicación de este artículo abarcan a aquellas empresas que tengan más de diez empleados, así como también es el Ministerio del Trabajo el encargado de garantizar los derechos laborales, en vía administrativa, sin excepción alguna y velar por el cumplimiento de dicha regulación.

4.3. Análisis Jurídico del Código del Trabajo en Relación a la LORCPM

La Superintendencia de Control del Poder Mercado fue creada por la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, publicada mediante Registro Oficial 555 de 13 de octubre de 2011. En efecto, el artículo 36 de la referida ley determina la naturaleza jurídica ya administrativa de la superintendencia, como un organismo técnico con potestad sancionadora, de administración desconcentrada, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, presupuestaria y organizativa.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, en su artículo 1, determina que su objeto es “...evitar, prevenir, corregir, eliminar y sancionar el abuso de operadores económicos con poder de mercado; la prevención, prohibición y sanción de acuerdos colusorios y otras prácticas restrictivas; [...] la prevención, prohibición y sanción de las prácticas desleales, buscando la eficiencia en los mercados, el comercio justo y el bienestar general y de los consumidores y usuarios, para el establecimiento de un sistema económico social, solidario y sostenible”.

En este sentido, la Superintendencia de Control del Poder de Mercado, no solo sanciona el cometimiento de infracciones administrativas tipificadas en la LORCPM, sino también evita, previene y corrige el cometimiento de las mismas. Para ello, la Superintendencia ha implementado herramientas de promoción de la competencia que tienen por objeto la prevención de prácticas anticompetitivas de los operadores

económicos y el fortalecimiento de la eficiencia económica de los mercados, como uno de los principales ejes de desarrollo.

En esta línea, el artículo 38 de la LORCPM estatuye el margen de competencias de la

Superintendencia, entre las cuales se encuentra la facultad de: “11. Emitir recomendaciones de carácter general o sectorial respecto a las modalidades de la “competencia en los mercados”, y “26. Apoyar y asesorar a las autoridades de la administración pública en todos los niveles de gobierno, para que en el cumplimiento de sus atribuciones, promuevan y defiendan la competencia de los operadores económicos en los diferentes mercados”.

Estas recomendaciones tienen carácter preventivo y correctivo en relación a aquellas conductas económicas que distorsionen real o potencialmente la libre competencia en los mercados.

En concordancia con esta atribución legal, el artículo 40 de la LORCPM regula las medidas correctivas del mercado que adopta la institución; de esta forma, la ley citada dispone que: “Art. 40.- Informe sobre medidas correctivas.- En ejercicio de su facultad, la Superintendencia de Control del Poder de Mercado podrá dirigir informe motivado a la autoridad nacional o internacional respectiva, sugiriendo y recomendando la adopción de medidas correctivas, en relación con los actos u omisiones administrativas que afecten la libre competencia de los operadores económicos a los mercados nacionales o internacionales”.

Desde el punto de vista del Derecho de Corrección Económica y conforme lo señala la norma citada, la facultad de la Superintendencia para emitir recomendaciones se extiende hacia las actuaciones de la Administración Pública que real o potencialmente afecten y/o distorsionen el libre mercado.

Por otra parte, la LORCPM sanciona, *inter alia*, las prácticas desleales tipificadas como tales en el artículo 27, cuyo número 9 señala: “Violación de normas.- Se considera desleal el prevalecer en el mercado mediante una ventaja significativa adquirida como resultado del abuso de procesos judiciales o administrativos o del incumplimiento de una norma jurídica, como sería una infracción de normas ambientales, publicitarias, tributarias, laborales, de seguridad social o de consumidores u otras; sin perjuicio de las disposiciones y sanciones que fuesen aplicables conforme a la norma infringida.

La competencia en el mercado sin las autorizaciones legales correspondientes configura una práctica desleal cuando la ventaja competitiva obtenida es significativa”.

Existen dos clases de violaciones de norma relevantes para el Derecho de Competencia; en primer lugar, la vulneración de normas concurrenciales, es decir,

aquellas que contienen requisitos de autorización para el ingreso o concurrencia a un determinado mercado; y, la violación de normas no concurrenciales, estos es, aquellas normas jurídicas tributarias, laborales, publicitarias, ambientales, entre otras, que inciden directamente en la permanencia y/o prevalencia dentro de un determinado mercado. Tanto una como otra conducta son sancionables si como resultado de dicha conducta el operador económico obtiene una ventaja competitiva significativa en relación a sus competidores en un mercado relevante.

Con base a este análisis, le corresponde a la Superintendencia de Control del Poder de Mercado promover la libre competencia y prevenir la comisión de las infracciones administrativas previstas en la LORCPM, así como propender al desarrollo y fortalecimiento de los actores de la Economía Popular y Solidaria, tal y como establece el sistema económico social y solidario propuesto a nivel constitucional.

4.4. Identificación de los sujetos jurídicos

La obligación contenida en el artículo 42, numeral 6 del Código del Trabajo tiene una naturaleza jurídico-laboral; por esta razón, los sujetos de esta relación jurídica tienen una cualificación específica. En este sentido, se pueden identificar los siguientes sujetos jurídicos:

Empleador: El artículo 10 del Código del Trabajo define al empleador en los siguientes términos:

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

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

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros”.

Trabajador: Asimismo, el Código del Trabajo, en su artículo 10 define al trabajador de la siguiente forma: *“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”.*

Ministerio del Trabajo: Esta cartera de Estado es el ente administrativo que se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, en los términos del artículo 539, que textualmente dispone lo siguiente:

“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia”.

4.5. Análisis de cumplimiento del Código del Trabajo

Una vez revisada la información proporcionada por el Ministerio del Trabajo en relación al seguimiento del cumplimiento de este derecho laboral, se evidenció que el incumplimiento por parte de los empleadores de su obligación legal de *“...establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia...”*, podría tener como efecto real o potencial la obtención de ventajas competitivas significativas en relación a las empresas que sí cumplen a cabalidad con la normativa laboral.

En el afán de prevenir y corregir la comisión de prácticas anticompetitivas, y en virtud de la facultad de la Superintendencia para emitir recomendaciones de corrección económica a la Administración Pública, es loable que se emita una recomendación al Ministerio del Trabajo encaminada a que dicha autoridad de seguimiento y sancione el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42, numeral 6 del Código de Trabajo, con el objeto de prevenir que las empresas infractoras obtengan ventajas competitivas fruto del incumplimiento de normas laborales.

En este sentido, es jurídicamente viable la suscripción de un convenio de cooperación entre la Superintendencia de Control del Poder de Mercado y el Ministerio del Trabajo, con el fin de lograr una cooperación interinstitucional que genere una sinergia que pueda prevenir el cometimiento de faltas administrativas, así como impulsar y promocionar a los actores de la Economía Popular y Solidaria.

5. Análisis del Sector

Se solicitó información referente a las personas naturales o jurídicas a nivel nacional que contraten los servicios de diez o más trabajadores, en calidad de empleados y que estén amparados bajo el Código del Trabajo, en donde conste el nombre o razón social de la persona natural o jurídica, número de trabajadores, provincia, ciudad, direcciones, teléfonos y correos; con el objetivo de elaborar una base de datos con información estadística, que permita conocer el número de empleadores, trabajadores, ubicación geográfica en el Ecuador y dirección domiciliaria de los actores a los cuales se le aplica la normativa referida.

Dicha información, también servirá como insumo para el control y monitoreo del cumplimiento de los informes de recomendación que realice la Superintendencia de Control del Poder de Mercado.

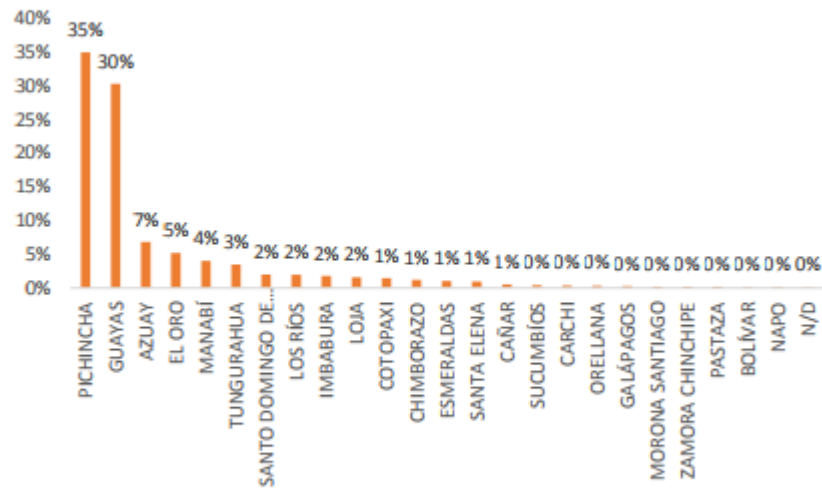
Es así que una vez receptada la información, se puede resumir lo siguiente:

CUADRO 1 Empleadores y Trabajadores 2016⁸

PROVINCIA	# DE EMPRESAS	% PARTICIPACIÓN	# DE TRABAJADORES	% PARTICIPACIÓN
AZUAY	1.426	7%	68.540	6%
BOLÍVAR	29	0%	737	0%
CAÑAR	118	1%	6.965	1%
CARCHI	77	0%	2.008	0%
CHIMBORAZO	253	1%	9.175	1%
COTOPAXI	306	1%	16.099	1%
EL ORO	1.081	5%	45.216	4%
ESMERALDAS	218	1%	8.529	1%
GALÁPAGOS	65	0%	1.464	0%
GUAYAS	6.296	30%	428.921	35%
IMBABURA	373	2%	15.385	1%
LOJA	329	2%	12.116	1%
LOS RÍOS	414	2%	21.388	2%
MANABÍ	842	4%	42.222	3%
MORONA SANTIAGO	43	0%	934	0%
NAPO	28	0%	754	0%
ORELLANA	74	0%	2.311	0%
Fuente: Ministerio del Trabajo				
PASTAZA	42	0%	1.246	0%
PICHINCHA	7.259	35%	493.778	40%
Elaborado por: IAC				
SANTA ELENA	199	1%	5.581	0%
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	418	2%	13.601	1%
SUCUMBIOS	85	0%	3.069	0%

También se puede observar que el número total de empleados a los cuales se aplica la normativa asciende a 1.229.026 personas en todo el país, siendo la provincia de Pichincha, la que más número de trabajadores registra con 493.778, seguido por la provincia del Guayas con 428.921 trabajadores.

GRÁFICO 1 Porcentaje de Participación de Empleadores

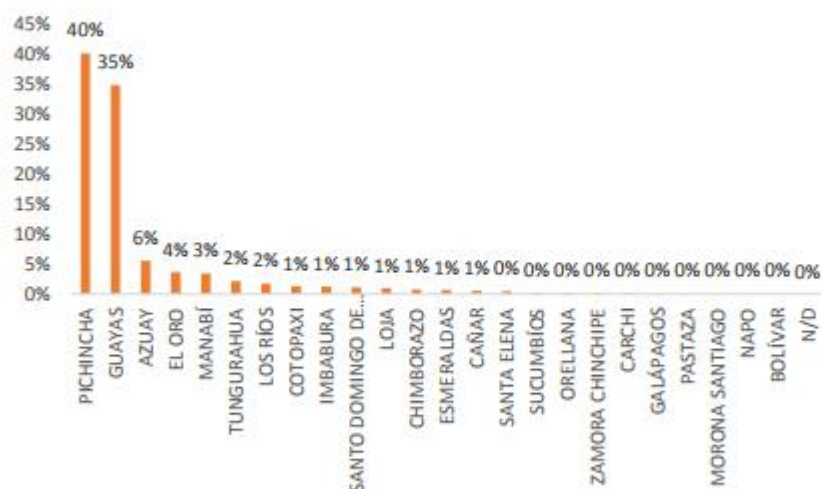


Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado por: IAC

En el Gráfico 1, se puede observar que el 72% del ubican en las provincias de Pichincha, Guayas y porcentaje de participación del total de empleadores un 35%. Total de empleadores del país, se Azuay, la de mayor número y es la provincia de Pichincha con

GRÁFICO 2 Porcentaje de Participación de Trabajadores



Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado por: IAC

En el Gráfico 2, muestra que el 81% del total de trabajadores del país, se ubican en las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay, la de mayor número y porcentaje de participación del total de empleados es la provincia de Pichincha con un 40%.

6.1. Posibles afectaciones

En el proceso de investigación y análisis del presente informe, se conoció que hasta el año 2011, los empleadores reportaban a las autoridades del Ministerio del Trabajo, el cumplimiento de la normativa, cuando afiliaban al trabajador de la empresa a las grandes cadenas de comercialización de productos de consumo masivo, cuyo costo por afiliación oscilaba, entre los USD 35 y USD 50 dólares; valores asumidos por los empleadores. Los beneficios que obtenía el trabajador por afiliarse consistía en la entrega de una tarjeta de identificación de plástico, sin costo, y el derecho a comprar productos en la cadena de supermercados a precios de “afiliado”. El artículo 42, numeral 6 del Código del Trabajo, establece que las empresas deberán proveer a sus empleados o sus familias artículos de primera necesidad al costo, por lo que existen empleadores, ya que algunas empresas para dar cumplimiento con la normativa, afilian a sus trabajadores a grandes cadenas de comercialización para que puedan adquirir productos de primera necesidad, sin embargo, los precios de venta a los que acceden los empleados no son a precios de costo, ya que a los mismos se les aplica márgenes de ganancia y por ende no se cumple con lo estipulado en la normativa.

La aprobación de la Ley de Control y Regulación del Poder de Mercado, LORCPM, en Octubre del año 2011 por parte de la Asamblea Nacional del Ecuador, repercutió que los establecimientos comerciales, como las grandes cadenas de supermercados, ferreterías, farmacias, ropa, etc. dejaran de cobrar el costo de la tarjeta de afiliación o de descuentos, a todos los clientes en general; tarjeta que permite comprar productos a precio de “afiliado”. Por lo que habría que tomar muy en cuenta si los empleadores dejaron de pagar por este servicio o afiliaron a sus trabajadores a estos establecimientos bajo otro sistema.