



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y**  
**POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL**  
**TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS**  
**DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:**

**“EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL**  
**TRABAJADOR RURAL EN EL RECINTO LA CHORRERA,**  
**PARROQUIA BALSAPAMBA, CANTÓN SAN MIGUEL,**  
**PROVINCIA BOLÍVAR AFECTA SU DESARROLLO SOCIAL Y**  
**EL DE SU FAMILIA, EN EL AÑO 2017”**

**INVESTIGADORA:**

**BOSQUEZ MELENDES LILIA ISABEL**

**TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**DRA. ROCÍO DE LAS MERCEDES BALLESTEROS JIMÉNEZ**

**Guaranda – Ecuador**

**2018**

# CERTIFICACIÓN

Dra.

**ROCIO DE LAS MERCEDES BALLESTEROS JIMÉNEZ**

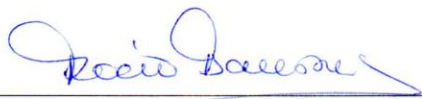
**TUTORA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

## CERTIFICO:

Que el presente trabajo de fin de carrera desarrollado para Obtener el Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, titulado **“EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR RURAL EN EL RECINTO LA CHORRERA, PARROQUIA BALSAPAMBA, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AFECTA SU DESARROLLO SOCIAL Y EL DE SU FAMILIA, EN EL AÑO 2017”** realizado por la señorita egresada: **LILIAN ISABEL BOSQUES MELÉNDEZ**, ha sido elaborado bajo mi dirección y minuciosamente supervisado y revisado, por lo que autorizo su presentación a la Titulación de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

f:



Dra. Rocío de las Mercedes Ballesteros Jiménez

C.C. 0201041621

## AUTORÍA

## AUTORÍA

*Dr. Guido Fierro Barragán*  
 NOTARIO PUBLICO 1ro  
SHARANDA ECUADOR

Las ideas y conceptos, así como el tratamiento formal y científico de la metodología de la investigación contemplados en el proyecto de investigación sobre **“EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR RURAL EN EL RECINTO LA CHORRERA, PARROQUIA BALSAPAMBA, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR AFECTA SU DESARROLLO SOCIAL Y EL DE SU FAMILIA, EN EL AÑO 2017”** previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador de la Universidad Estatal de Bolívar, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

f:



Lilia Isabel Bosques Meléndez

C.C: 0902124641

ESCRITURA PÚBLICA

DECLARACION JURADA

Señorita LILIA ISABEL BOSQUEZ MELÉNDEZ

En la ciudad de Guaranda, capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día MIÉRCOLES, DOS DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO, ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece la señorita LILIA ISABEL BOSQUEZ MELÉNDEZ. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, capaz de contraer obligaciones, domiciliada en esta ciudad y Cantón, a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copia adjunto a esta escritura. Advertida por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada en forma separada, de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenaza, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogada, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de proyecto de investigación titulado: "EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR RURAL EN EL RECINTO LA CHORRERA, PARROQUIA BALSAPAMBA, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR AFECTA SU DESARROLLO SOCIAL Y EL DE SU FAMILIA, EN EL AÑO 2017". (Hasta aquí la declaración Jurada rendida por la compareciente la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal). Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto, e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-



Señorita LILIA ISABEL BOSQUEZ MELÉNDEZ



Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGÁN  
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA



REPUBLICA DEL ECUADOR  
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
IDENTIFICACION Y CENSO

CEDULA DE CIUDADANIA No. 020212454-1

BOSQUEZ MELENDES LILIA ISABEL  
BOLIVAR/SAN MIGUEL/SAN MIGUEL  
09 DE OCTUBRE 1991  
001-0073-00073-F  
BOLIVAR/SAN MIGUEL  
BALSAPAMBA 1991



*[Signature]*

EQUATORIANA\*\*\*\*\* V3334V2242

SOLTERO

SECUNDARIA BACHILLER

SEGUNDO PEDRO BOSQUEZ ROMERO

TERESA ROMELIA MELENDES IBARRA

GUARANDA 27/03/2012

27/03/2024

FORMA REN 0019642



*[Signature]*

CERTIFICADO DE VOTACION  
4 DE FEBRERO DE 2018

001 JUNTA No. 001-247

0202124541 CEDULA

BOSQUEZ MELENDES LILIA ISABEL  
APELLIDOS Y NOMBRES

BOLIVAR PROVINCIA  
SAN MIGUEL CANTON  
BALSAPAMBA PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCION:  
ZONA:



Dr. Guido Fierro Baragan

NOTARIO PUBLICO 1ro  
GHARANDA ECUADOR

REFERENDUM  
Y CONSULTA  
POPULAR 2018

Ciudadana (U)

ESTE DOCUMENTO ADEMONTRA QUE USTED  
SUFRAGO EN EL REFERENDUM Y  
CONSULTA POPULAR 2018

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS  
LOS FRANTEN PUBLICOS Y PRIVADOS

*[Signature]*

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente Trabajo de Investigación con una inmensa gratitud, y afecto a Dios, por haberme dado la vida, salud y guiar mi camino y llegar a este momento tan importante de mi formación académica también a mi padre y a mi compañero de vida que me brindaron su apoyo incondicional y el valor y ánimo para seguir adelante a pesar de todas las adversidades que nos pone la vida con el propósito de superación y culminar un escalón más de mi preparación académica. Para ellos este trabajo fruto de mi esfuerzo y sacrificio constante de día a día.

*Lilia Isabel*

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero comenzar agradeciendo. A la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, por haberme brindado la oportunidad de estudiar y ser una profesional. A mi directora de tesis, Dra. Roció de las Mercedes Ballesteros Jiménez. quien, con sus conocimientos, y experiencia, ha logrado q pueda realizar este proyecto de investigación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida académica a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo en cada uno de los ciclos que transcurrieron en mi vida estudiantil universitaria. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde esté quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

*Lilia Isabel*

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
CERTIFICACIÓN .....	I
AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
RESUMEN.....	VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	X
INTRODUCCIÓN .....	XIII
CAPÍTULO I.....	1
1. PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.3. OBJETIVOS .....	3
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN .....	4
CAPÍTULO II .....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes .....	6
2.2. Principios fundamentales que rigen el trabajo en nuestro país .....	7
2.2.1 Principio de Favorabilidad .....	7
2.2.2 Principio de Protección .....	8
2.2.3. Principio de Irrenunciabilidad.....	9
2.3 El trabajador agrícola .....	9



2.3.1 La Relación de dependencia del trabajador Agrícola .....	10
2.3.2 La estabilidad laboral .....	11
Contrato de trabajo a tiempo indefinido.....	13
Contrato de temporada .....	14
Contrato eventual .....	14
Contrato de trabajo ocasional.....	15
2.3.3 Las Obligaciones de los trabajadores y empleadores.....	15
2.4 El Despido Intempestivo .....	19
2.3 Hipótesis.....	19
2.4 Variables .....	20
2.4.1 Variable independiente .....	20
2.4.2 Variable dependiente.....	20
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>21</b>
<b>1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....</b>	<b>21</b>
3.1 Ámbito de estudio .....	21
3.2. Tipo de investigación .....	21
3.3. Nivel de investigación.....	21
3.4 Métodos de investigación.....	22
3.5. Diseño de la investigación .....	22
3.7 Técnicas e instrumentos para la obtención de datos .....	23
3.8 Procedimiento de recolección datos .....	23
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>26</b>
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
4.1 Presentación de resultados .....	26
4.2 Beneficiarios del proyecto .....	36
4.2.1 Beneficiarios directos.....	36
4.2.2 Beneficiarios indirectos.....	36

4.3 Impacto de la investigación.....	36
CONCLUSIONES .....	37
RECOMENDACIONES .....	38
BIBLIOGRAFÍA .....	39
ANEXOS .....	41

## **RESUMEN**

La Constitución de la República, promulgada en el Registro Oficial N° 44, de 20 de octubre de 2008, consagra el derecho al trabajo y lo define como un derecho y un deber social, estableciendo la equidad entre la remuneración y el trabajo realizado, con el fin de que la remuneración que perciba el trabajador debe servir para por lo menos cubrir sus necesidades básicas y las de su familia buscando el garantizarle una aceptable calidad de vida.

La Carta Magna también consagra la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores e incluso le da el carácter de nula toda estipulación en contrario, aunque sea con pleno consentimiento del trabajador a más de esto la Constitución le da carácter de política pública el libre acceso al trabajo como la forma de garantizar una existencia digna del trabajador y su familia.

En armonía con las disposiciones Constitucionales, el Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores agrícolas determina la facultad expresa de que únicamente sea el ente público quien fijen la remuneración que va a percibirse por los jornaleros, y se establece también si el empleador le provee de alimentación, el valor que corresponda a esta debe ser deducido del salario que percibe el trabajador. La norma laboral establece también que sea cual fuere el caso, nunca el trabajador podrá recibir en dinero un salario inferior al mínimo legal.

La duración de la jornada de trabajo del trabajador, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se realizarán conforme a las normas comunes contempladas en la norma laboral vigente.

La ejecución del presente proyecto, se justifica pues con él se identificará como el desconocimiento de los derechos de los jornaleros les imposibilita poder exigir a sus empleadores los beneficios que le corresponde por mandato Constitucional, situación que los ha llevado a vivir en un ámbito económico que no les permite muchas veces sustentar sus necesidades básicas menos aún desarrollarse económica y socialmente, situación que afecta directamente a sus familias, atentando al mandato constante en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República,

mediante la metodología a aplicarse en el presente trabajo de investigación conoceré como se presenta el fenómeno jurídico objeto mismo.

En este trabajo de titulación, se estructura en esta forma: Capítulo I el cual abarca el planteamiento del problema, la formulación del problema, planteamiento de los objetivos general y específico. El Capítulo II, desarrolla el Marco Teórico, comprendiendo el Texto Constitucional y legal referente al tema investigado, así como también el aporte de investigadores del tema en cuestión con concluyendo con el planteamiento de la hipótesis y las variables. En el Capítulo III encontramos la descripción del trabajo realizado, el campo de estudio, la forma de investigación realizada y también los métodos y técnicas utilizados. El Capítulo IV abordaré la investigación de campo y todo lo referente a los resultados obtenidos.

Una vez concluidos los cuatro capítulos, se consignan las conclusiones, recomendaciones y finalmente la bibliografía y anexos.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Agricultura:** Etimológicamente y en sentido estricto de la voz, agricultura es «la labranza y el cultivo de la tierra, el arte de cultivar la tierra». Engloba, en sentido amplio, el marco de actividades necesarias para el cultivo de aquellas plantas, útiles al hombre y a los animales (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Constitución:** Término procedente del latín *constitution* que significa la identidad propia de un ente o ser. Es la ley fundamental de un Estado y la norma suprema del ordenamiento jurídico (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Contrato:** Relación basada en un acuerdo o convención. Generalmente se identifica con un negocio bilateral de carácter patrimonial. El contrato consta, al igual que el negocio jurídico, de elementos esenciales, naturales y accidentales. Negocio jurídico (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Empleador:** Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (co contratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo) (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Garantía:** Medios jurídicos que permiten asegurar al acreedor contra el riesgo de insolvencia de su deudor; en este sentido, sinónimo de seguridad (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Jornada de Trabajo:** Tiempo durante el cual un asalariado pone su actividad al servicio del empleador. (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Jornal:** Precio del trabajo que se estipula por día de horario normal. Estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Laboral:** Concerniente a la labor o al trabajo. | Como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Principio:** En materia legal, tomamos la tercera, séptima y undécima acepción del diccionario de la real Academia española o sea: a) base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia; b) cualquiera de las primeras proposiciones o verdades por donde se empiezan a estudiar las facultades, y son los rudimentos y como fundamentos de ellas; c) norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Salario:** Retribución económica total, en dinero o en especie, que percibe un trabajador por su prestación de servicios por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo. El salario en especie no puede superar el 30 por 100 de las percepciones del trabajador. (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Temporal:** Referente al tiempo. | Transitorio. | Provisional. | Secular, mundanal, profano. | Civil, como opuesto a espiritual o eclesiástico. | Tempestad, tormenta. | En Andalucía, trabajador del campo que sólo está ocupado en ciertas temporadas, cuando las cosechas o durante las operaciones agrícolas preparatorias (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Trabajador:** La acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las

personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

**Trabajo:** El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. | Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. | Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, 2014).

## INTRODUCCIÓN

Nuestra Norma Suprema, cuyo imperio ejerce en nuestro territorio a partir del 2008, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, estableciendo la responsabilidad del organismo estatal de garantizar a todas aquellas personas que ejercen actividades laborales bajo relación de dependencia, que su trabajo se desarrolle bajo condiciones mínimamente dignas, y que como fruto del mismo, se perciba una remuneración justa, acorde a la actividad realizada y sobretodo que esta labor se realice en condiciones de salubridad y de forma libre por el trabajador.

La carta Magna establece el deber del Estado de tomar las acciones necesarias para que se respete tanto el derecho a trabajar como la remuneración a percibirse que sea acorde al trabajo realizado y respetando las normas legales aplicables a ellas en todos los casos, estableciéndose que la justicia en la remuneración, esto es que a igual trabajo, igual remuneración, sin importar quien sea la persona que desarrolle esta actividad sino la calidad de la misma y la forma en la que se ha cumplido pues esta consideración se la realiza, en aras de procurar un mínimo estado de bienestar en el trabajador y en su familia,

Por su parte el Código del Trabajo, establece que los salarios mínimos de los jornaleros “...serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo”, con lo cual se determina la potestad de que únicamente sea estos entes públicos quienes fijen la cantidad de la remuneración a percibirse por los jornaleros, misma que debe ser respetadas por los empleadores.

Sin embargo de lo anotado anteriormente, los jornaleros son personas que, por lo general, desconocen totalmente sus derechos como trabajadores agrícolas para poder exigir a sus empleadores los beneficios que le corresponde por mandato Constitucional, situación que los ha llevado a vivir en un ámbito económico que no les permite muchas veces sustentar sus necesidades básicas menos aún desarrollarse económica y socialmente, situación que afecta directamente a sus familias, atentando contra el mandato constante en la Constitución de la República y en el Código de Trabajo.



# CAPÍTULO I

## 1. PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

La Constitución de la República, en su artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que debe ser regulado por el ente Estatal como una forma de asegurar el derecho del trabajador a ejercer su actividad económicamente productiva, lo que le asegura una fuente de ingresos para mantenerse sí mismos y a su familia, y a que la remuneración a percibirse sea acorde al trabajo realizado y respetando las normas legales aplicables a ellas en todos los casos. Por su parte el Artículo 328 de la misma Norma Suprema determina que la remuneración a percibirse por los servicios lícitos y personales prestados debe ser acorde al tiempo y la calidad del trabajo, manteniendo la premisa de a igual trabajo igual remuneración, con lo que el Estado busca que por lo menos las necesidades básicas del trabajador y su familia sean satisfechas para garantizar una aceptable calidad de vida

Además de lo anotado anteriormente el artículo 326 de la Carta Magna, establece la calidad que tiene los derechos de los trabajadores pues estos se caracterizan por ser irrenunciables e intangibles, es decir que a pesar de que el trabajador expresamente los renunciara, en algún documento, esta renuncia carecerá en cualquier tiempo y bajo cualquier circunstancia, de valor legal, estableciéndose también la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, pues estos no pueden ni deben ser tocados o conculcados por ninguna persona, sea quien fuere, particular o pública de tal manera que estos derechos son inalienables, intocables, intangibles. De igual manera el Artículo 284 de la Norma Suprema 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; convirtiéndose en asunto de política pública el que se tenga libre acceso al trabajo como medio de garantizar una existencia digna del trabajador y su familia.

Por su parte el Código del Trabajo, establece en su Art. 336. Que la fijación de salarios mínimos de los jornaleros “...serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo”<sup>1</sup>, con lo cual se determina la potestad de que únicamente sea estos entes públicos quienes fijen la cantidad de la remuneración a percibirse por los jornaleros, misma que debe ser respetada por los empleadores. En el mismo ámbito, el Art. 337 del Código invocado, establece la reducción del salario o remuneración del trabajador cuando la alimentación le sea proveída por el propio empleador, estableciendo la potestad de los contratantes en la relación laboral de establecer libremente la reducción de la remuneración a percibirse por la alimentación entregada al trabajador, dejando entonces la responsabilidad de la alimentación del trabajador en él mismo, apartando a un lado a su empleador ya que si este le provee de alimentación al trabajador, el valor que corresponda a esta debe ser deducido del salario que percibe el trabajador, dejando claramente la norma laboral que esta deducción no podrá ser superior al veinticinco por ciento del salario mínimo. La norma legal establece también que sea cual fuere el caso, nunca el trabajador podrá recibir en dinero un salario inferior al mínimo legal.

Por su parte el Art. 338 del Código Laboral, establece que en lo que se refiere al trabajo por jornal, “...para fijar la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se observarán las disposiciones generales sobre la materia”<sup>2</sup>, esto es el remitirse a las normas comunes contempladas en la norma laboral vigente.

Los jornaleros son personas que, por lo general por su grado de rusticidad, desconocen totalmente sus derechos como trabajadores agrícolas para poder exigir a sus empleadores los beneficios que le corresponde por mandato Constitucional, situación que los ha llevado a vivir en un ámbito económico que no les permite muchas veces sustentar sus necesidades básicas menos aún desarrollarse económica y socialmente, situación que afecta directamente a sus familias, atentando al mandato constante en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República

---

<sup>1</sup> Código del Trabajo, Codificación 17, Suplemento al Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre de 2005

<sup>2</sup> Código del Trabajo, Codificación 17, Suplemento al Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre de 2005

## **1.2. Formulación del problema**

¿El desconocimiento de los derechos del trabajador rural en el recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar afecta su desarrollo social y el de su familia?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer cómo el desconocimiento de los derechos del trabajador rural en el recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar; ha afectado su desarrollo social y el de su familia, en el año 2017.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Investigar sobre la realidad jurídica de las relaciones laborales de los empleadores y trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba cantón San Miguel
- Establecer las causas que motivan la falta de protección de los derechos de los Trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba cantón San Miguel
- Conocer sobre las consecuencias legales, sociales y económicas de la falta del pago de un salario legal a los jornaleros del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba cantón San Miguel

## 1.4. JUSTIFICACIÓN

La Constitución de la República, consagra el derecho al trabajo y lo define como un derecho y un deber social, estableciendo la equidad entre la remuneración y el trabajo realizado, con el fin de que la remuneración que perciba el trabajador sirva por lo menos cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, tratando de garantizarle una aceptable calidad de vida.

La misma Constitución de la República establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables en cualquier circunstancia, aunque esta fuese de forma documental con pleno consentimiento del trabajador, a más de esto, la Constitución le da carácter de política pública el libre acceso al trabajo buscando una existencia digna del trabajador y su familia.

Por su parte Código del Trabajo, al referirse a los trabajadores agrícolas determina la facultad exclusiva del ente público para fijar la remuneración de los jornaleros, y se prevé las diferentes situaciones que pudieran presentarse en el caso del trabajo a jornal, se establece también que sea cual fuere el caso, nunca el trabajador podrá recibir en dinero un salario inferior al mínimo legal así como la duración de la jornada de trabajo del trabajador, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se realizarán conforme a las normas comunes contempladas en la norma laboral vigente.

Por otra parte la relación laboral que mantienen los trabajadores agrícolas con sus empleadores, no conllevan al cumplimiento efectivo de sus derechos, ni en lo que a su remuneración se refiere como tampoco al pago de vacaciones y horas extraordinarias, esto a pesar de que en la mayoría de los casos, su jornada de trabajo va más allá de la estipulada por la ley.

La ejecución del presente proyecto, se justifica pues con él se identificarán los derechos de los jornaleros para poder exigir a sus empleadores los beneficios que le corresponde por mandato Constitucional, pues su omisión los ha llevado a vivir en un ámbito económico que muchas veces no les permite sustentar sus necesidades básicas, menos aún desarrollarse económica y socialmente, afectando directamente a

sus familias, atentando al mandato constante en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República.

Con este trabajo, se podrá contar con un documento válido para que toda la población de nuestro territorio patrio, comprenda la naturaleza de los derechos de los jornaleros que los cobija como a todos los habitantes de nuestro país.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

El trabajo, a lo largo de la historia de la humanidad, se ha constituido en la fuente por antonomasia del sostén de la persona y su familia, precisamente por esta característica de columna vertebral de la economía de un hogar y por ende, de una sociedad, el derecho a acceder a una fuente de trabajo, como a condiciones dignas para ejecutarlo y a percibir una remuneración justa por él, ha sido un camino plagado de luchas que han buscado un equilibrio entre la relación entre el trabajador y su empleador, conquistas estas que fueron plasmándose en diferentes cuerpos normativos, en busca del tan anhelado equilibrio en la relación laboral.

A este respecto hay que citar la Declaración de Filadelfia, que es el documento que se constituye en la carta de Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la cual se establece que todas las personas, sin ninguna distinción sea por su raza, sexo credo, religión, etc., etc., están en pleno derecho de buscar su bien, su beneficio personal, y dicha búsqueda debe establecerse en condiciones de igualdad entre todas las personas, sobretodo en igualdad de oportunidades, lo que implica que los seres humanos debemos gozar de las mismas circunstancias y de las mismas congruencias en esta búsqueda incesante.

Hoy por hoy, el derecho al trabajo, incluye una serie de elementos que reconocen a la vez que protegen los derechos de los trabajadores en general, abarcando la tutela del marco jurídico en materia laboral, no solamente a uno de los actores en la relación laboral sino a todos quienes se encuentran inmersos en ella.

El trabajo agrícola, es una rama de la actividad laboral que implica un trabajo que existe desde la más temprana edad de la historia humana, y con ella se ha desarrollado a lo largo de la historia del hombre mismo, desde el ejercicio de esta actividad agrícola con las herramientas rudimentarias hasta la actualidad que

encontramos una altísima tecnificación en la producción agrícola, sobre todo en países del primer mundo.

El trabajador agrícola o agricultor, desarrolla sus actividades en el campo de cultivo, quien como remuneración a la labor cumplida percibe un salario el cual muchas veces no se encuentra acorde a la tabla de remuneraciones mínimas establecida por los organismos de control, sin embargo en el ejercicio de sus tareas se ve sometido a diferentes situaciones que conllevan incluso riesgo para su integridad física, sin embargo de existir en nuestra legislación debidamente estipulados los derechos y beneficios a que tienen derecho por su calidad de trabajadores agrícolas, estos no pueden ser exigidos por el desconocimiento del trabajador, lo cual impide su legítimo ejercicio ante las autoridades pertinentes.

## **2.2. Principios fundamentales que rigen el trabajo en nuestro país**

Hay que decir que los principios rectores en materia laboral, esto es el derecho del trabajo, son generales, porque se apoyan en el sistema para consolidar los derechos del trabajador, que prevalecen siempre por sobre toda otra norma; y, son independientes pues cuentan con su propia estructura normativa que permite su vigencia para tutelar a todas las personas que ejercen actividades laborales, esto sin que se menoscabe los derechos de los empleadores, pero siempre atendiendo a la propia naturaleza de la relación laboral, en la cual la parte más débil de los contratantes en este negocio jurídico, es siempre el trabajador.

### **2.2.1 Principio de Favorabilidad**

Este principio, conocido también como *in dubio pro operario* se encuentra contenido en el Art. 7 del Código del Trabajo, establece que en caso de existir algún tipo de duda en lo que al alcance de la norma se refiere, sean contractuales, reglamentarias o de la norma del Código del Trabajo, es obligación de todo funcionario público siempre aplicarla en lo más favorable al trabajador, pues de esa manera se mantienen en equilibrio la correlación de fuerzas que implica una relación laboral.

El principio de favorabilidad, tiene que ver íntimamente con todo nuestro ordenamiento jurídico, ya que implica la obligación del operador de justicia y en general de toda autoridad administrativa, a que en caso de duda sobre el alcance de una norma jurídica de orden laboral, esta debe obligatoriamente ser aplicada en el sentido que más favorezca al trabajador, esto por cuanto la parte más débil dentro de la relación laboral es precisamente el trabajador.

Este principio, es de singular trascendencia dentro de nuestra estructura normativa, en lo que a materia laboral se refiere, pues protege al trabajador de potenciales agresiones a sus derechos, ya sea por parte del administrador de justicia o por parte de cualquier autoridad administrativa en materia laboral.

### **2.2.2 Principio de Protección**

En nuestro andamiaje legal, se instituye el principio de protección cuya misión es materializar el imperio de los derechos establecidos en la Constitución y la ley, en busca de equilibrio en la relación laboral que se estructura entre el trabajador y el empleador, pues este principio es fundamental en la tutela efectiva de los derechos del trabajador, ya que tiene como finalidad el equilibrar la balanza entre empleador y trabajador ante las diversas situaciones que conlleva la relación laboral.

Por otra parte al ser el Ecuador, un estado social de derechos y justicia, se estructura con un ordenamiento jurídico que es garantista de derechos, y es precisamente en este punto que tanto garantías como derechos, al ser plenamente aplicados, materializan los principios que rigen a al asunto laboral en nuestro andamiaje legal, siendo este objetivo primario de la administración de justicia pues es la función del Estado que se encarga de tutelar de forma efectiva los derechos de los trabajadores y de los empleadores, al momento que se produce un conflicto de intereses en una determinada relación laboral, teniendo siempre presente el rol del administrador de justicia que es netamente garantista de los derechos de los sujetos procesales.



### **2.2.3. Principio de Irrenunciabilidad**

El principio de irrenunciabilidad, se encuentra plasmado en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la República que establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables pues aunque la voluntad del trabajador sea desprenderse de ellos por mandato Constitucional, este acto, de darse carece de toda validez; y, son intangibles porque no pueden ser tocados, alienados por ninguna persona o autoridad sea pública o privada, similar disposición se encuentra contenida en el Art. 4 del Código del Trabajo, y se ha incorporado a nuestro ordenamiento jurídico, como queda dicho, con el único afán de evitar que el trabajador por razones tanto internas como externas, pueda atentar contra sus propios derechos, incluyendo en la disposición Constitucional que adolecerá de nulidad absoluta cualquier disposición que violente este principio.

Como queda determinado, la irrenunciabilidad es una figura que impide al trabajador el poder disponer libremente de los derechos que legítimamente le asigna y tutela la Constitución de la República y las leyes especiales de la materia.

### **2.3 El trabajador agrícola**

El trabajador agrícola, es la persona que se dedica al cultivo de la tierra, dedicándose a preparar la tierra para el cultivo, la siembra y la posterior cosecha de los productos, correspondiéndole a este trabajador en el desempeño de sus labores desde el manejo de distintas herramientas manuales hasta productos químicos sin las mínimas medidas de seguridad, a más de que su jornada de trabajo diario, se extiende en algunos casos, muchas horas más allá de la jornada común de trabajo, lo cual por desconocimiento de sus derechos no puede ser regularizado a su favor, pues nos encontramos ante la situación de que el tipo de trabajo que se desarrolla en el campo, esto es el trabajo rural, lleva intrínsecamente un esfuerzo físico en muchos casos superior al común del ejercido por trabajadores de otras áreas, lo que también va de la mano con jornadas superiores a lo establecido en la ley e incluso el hecho de que el trabajador tenga que llevar su propia herramienta hasta los sitios de trabajo por el incumplimiento del empleador con su obligación de proveer los útiles necesarios para el desarrollo de las actividades laborales.

Por su parte el Código del Trabajo en su Art. 331 determina que: “Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero y efectivo” determina la ley laboral entonces, tanto la actividad que realiza este trabajador, que es netamente en el campo de cultivo y determina la naturaleza y forma de prestarse su remuneración, que no puede ser otra que en dinero en efectivo ya que la ley prevé esta única forma de remuneración dejando de lado cualquier otra forma que, a su arbitrio pueda intentar proponer el empleador, pues por la naturaleza misma de esta disposición, lo que se busca con la remuneración, es que el trabajador con el fruto de su esfuerzo, por lo menos asegure cubrir sus necesidades básicas y por consiguiente las de su familia.

Los trabajadores agrícolas se constituyen en una minoría dentro de la población laboral, que por lo general habitan en sectores rurales de nuestro país, siendo característica en este grupo, la baja remuneración que percibe por la prestación de sus servicios lo cual influye de manera negativa en su desarrollo personal y familiar.

### **2.3.1 La Relación de dependencia del trabajador Agrícola**

Nuestra Norma Suprema, en el inciso primero del Art. 327 establece que la relación jurídica, fruto del contrato de trabajo será poseedora de dos características, será bilateral, es decir que existen dos partes que dan inicio a la relación laboral y que son las que la continúan y concluyen; y, que es directa entre empleador y trabajador, sin intermediarios, desechando cualquier forma de tercerización o precarización laboral, lo que determina que la relación de dependencia, se configura, cuando una persona se encuentra bajo las órdenes de otra, para que la primera preste sus servicios lícitos y personales a la segunda, a cambio de una remuneración, naciendo esta relación jurídica, por la voluntad de cada uno de los intervinientes en la misma, configurándose el contrato de trabajo, sea escrito o sea verbal.

### **2.3.2 La estabilidad laboral**

Como quedo anteriormente expuesto, el trabajador agrícola se encarga del cultivo de la tierra, siendo esta una actividad laboral y por tanto debe ser remunerada conforme a la ley por el empleador.

La Constitución de la República, establece en el inciso primero del Art. 327 será bilateral, es decir que existen dos partes que dan inicio a la relación laboral y que son las que la continúan y concluyen; y, que es directa entre empleador y trabajador, sin intermediarios, lo que implica que en este negocio jurídico, las condiciones o cláusulas contractuales están sujetas a lo que dispone nuestro marco normativo, teniendo en consideración primordial los principios rectores del derecho laboral, y lo que es más aun al establecerse una relación de dependencia, se produce la estabilidad que le brinda seguridad al trabajador de poder contar con un trabajo que le permita mantener a su familia y satisfacer sus necesidades básicas.

Cuando nos referimos a la estabilidad laboral, hablamos de un derecho primordial del trabajador a permanecer en su sitio de trabajo, amparándolo en caso de posibles despidos intempestivos que pudieran suceder, pues si estos se producen de manera arbitraria por la sola voluntad del empleador sin que medie un motivo legal válido.

El despido intempestivo se presenta en todos los ámbitos donde un trabajador ejerza su actividad laboral, pues no es exclusivo de trabajadores de industrias o comercio, sino en todo el escenario laboral del país, por lo que el instituto de la estabilidad evita excesos por parte del empleador, dotándole al trabajador de la certidumbre de contar con una proyección a largo plazo, con un trabajo que le permita sostenerse económicamente como a su entorno familiar.

En nuestro ordenamiento jurídico, se incluye dentro de la relación de dependencia a la estabilidad laboral, dependiendo obviamente del tipo de contrato que se suscriba entre los actores de la relación laboral, la cual se establece de forma verbal o escrita, por cualquiera de los contratos que se estipulan en el Código del

Trabajo, los cuales se dividen ya sea por la manera de su celebración, sea por su forma de ejecución o por la forma de prestar la remuneración o por el tiempo de duración del mismo.

En este punto debo decir que dentro de los contratos que se clasifican por la forma de celebrarse, los denominados contratos de trabajo expreso o tácito, y este a su vez se divide en contratos orales y contratos escritos, debiendo necesariamente tener el contrato escrito, las siguientes cláusulas, acorde a lo dispuesto en el Art. 21 del Código del Trabajo:

- Determinar el tipo de trabajo
- Establecer claramente la forma en que debe realizarse
- Fijar el precio del contrato y como se va a devengar
- El plazo de duración
- El sitio en el cual se va a prestar los servicio por parte del trabajador
- Estipular taxativamente las sanciones, como se va a materializar y la forma de aplicación.

Estas cláusulas, necesariamente deben constar en los contratos escritos, sean celebradas mediante documento público o documento privado, pues ellas propenden a beneficiar a la estabilidad del trabajador.

En lo que se refiere a los contratos verbales, estos ven la luz al mundo jurídico y surten plenos efectos al momento de pronunciarse oralmente la aceptación de los contratantes, surtiendo los mismos efectos que el contrato escrito, por la mera aceptación de los que intervienen en esta relación laboral.

A pesar de que, como queda dicho, la norma laboral vigente en nuestro país, establece la validez de los contratos verbales, el Código del Trabajo, determina taxativamente cuales son los contratos que, por su naturaleza, necesariamente deben celebrarse por escrito, estos son:

- En los cuales son necesario conocimientos profesionales determinados

- En los contratos de obra cierta cuyo monto en ningún caso sea superior a los 5 salarios básicos
- Los contratos de tarea o a destajo cuyo plazo sea de un año
- Los contratos de trabajo que incluyan un tiempo de prueba
- Los contratos de trabajo por grupo o equipo
- Los contratos de trabajos eventuales, ocasionales y de temporada.
- Los contratos de trabajo de aprendizaje.
- Los contratos de trabajo que se realicen entre adolescentes de quince años de edad.
- Los demás contratos de trabajo que sean mandados por la Ley

### **Contrato de trabajo a tiempo indefinido**

En este tipo de contrato, no se establece un tiempo de duración del mismo, lo cual permite el desarrollo de una actividad laboral con la incertidumbre de una fecha de finalización de la relación laboral, pues este tipo de relación laboral establece la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo sin que exista estipulado predeterminadamente el tiempo exacto en que el trabajador abandonará dicho sitio.

Los motivos que permiten existir a este tipo de contrato, son:

- Si en el contrato no se estipuló expresamente la duración en forma determinada.
- Cuando el trabajador se encuentra prestando sus servicios por tiempo superior a un año sin que se haya novado la relación contractual
- Si en el contrato se ha establecido una duración contraria a lo contemplado en el Código del Trabajo
- Si los sujetos de esta relación jurídica pactan por mutua iniciativa que la el contrato de trabajo no tiene duración definida

Al referirse a este tipo de contrato, y la situación de los trabajadores que se encuentran bajo este régimen contractual, hay que decir que desgraciadamente en el caso del trabajador rural en general, este se ve sometido a un trato muy diferente por parte de su empleador, lo que dista mucho con lo dispuesto en la normativa laboral, ya que en la mayoría de los casos las disposiciones legales se constituyen en letra

muerta y prácticamente ninguno de los beneficios que establece la ley para los trabajadores rurales les son otorgados, lo cual nos refiere a un realidad innegable que se desarrolla en nuestro país, pues aunque existan algunos trabajadores agrícolas bajo esta modalidad de contrato, no es menos cierto que este sea una garantía de percibir una remuneración justa ni de que se cumpla con todos los beneficios de ley por parte del empleador.

### **Contrato de temporada**

Cuando se refiere a este tipo de contrato, nos encontramos ante una relación laboral que se desarrolla bajo la modalidad de la ejecución de tareas de trabajo cíclicas o periódicas por la naturaleza discontinua propia de este tipo de contrato.

La norma laboral que rige en nuestro país, establece en el inciso cuarto de su Art. 17 que el contrato de temporada es aquel que se realiza en razón de la costumbre del empleador o de la empresa de que en cierta época del año, se contrate un número de trabajadores con el fin de que realicen lo que la ley denomina trabajos cíclicos o de temporada, con la característica de que este contrato genera estabilidad en los trabajadores que año a año brindan este servicio al empleador e incluso estipula la figura del despido intempestivo en el caso de que un trabajador no fuese contratado el siguiente año, de lo cual se desprende entonces la naturaleza y condiciones bajo las cuales existe este tipo de contrato, sin embargo la norma legal también establece que existe como queda dicho, el despido intempestivo cuando los trabajadores contratados bajo esta modalidad no vuelven a ser contratados la temporada siguiente lo cual es interesante pues en el caso de los trabajadores agrícolas, cuando el empleador los vuelve a contratar la temporada siguiente, asignándoles una función diferente a la anteriormente desempeñada, se viola los derechos previamente adquiridos por los trabajadores.

### **Contrato eventual**

El inciso primero del Código del Trabajo, estipula que el contrato eventual es aquel que se celebra para solventar una necesidad circunstancial del empleador, es decir situaciones que no son comunes en su negocio, como un embarazo o

enfermedad de algún trabajador e incluso por las vacaciones en goce de las cuales estuviere el trabajador contratado por el empleador, estableciéndose el hecho que este tipo de contrato laboral debe ser utilizado, reitero, por ciertas circunstancias a las cuales está sometido el empleador, por lo que este debe solicitar a una persona que cubra el puesto del trabajador ausente, dejando en claro la existencia previa de un trabajador y la necesidad de cubrir el puesto por la ausencia del mismo.

Este tipo de contrato es aplicable en las actividades laborales agrícolas, pues se establecen contratos eventuales donde debe reemplazarse a algunos trabajadores por otros, que son contratados por el tiempo de ausencia de los mismos.

### **Contrato de trabajo ocasional**

Continuando con el Art. 17 del Código del Trabajo, este en su inciso tercero, establece el contrato de trabajo ocasional, el cual es estable únicamente esta modalidad de contratación ante circunstancias de que existiere necesidades extraordinarias, del empleador por realizar actividades que no son las habituales, con una duración que no podrá superar los treinta días, pues si un trabajador es contratado bajo esta modalidad por dos ocasiones anuales, se transforma en un contrato de temporada.

En lo que se refiere al trabajador agrícola, este tipo de contrato le proporciona un incremento en la remuneración que usualmente percibiría a cambio del corto tiempo de duración del mismo.

### **2.3.3 Las Obligaciones de los trabajadores y empleadores**

En este punto tratare sobre las obligaciones que les corresponde cumplir a los actores de la relación laboral, esto es, al empleador y al trabajador, pues hay que recordar que la normativa laboral, es proteccionista y busca siempre el equilibrio en la relación entre los contratantes, siempre acorde a la normativa imperante en nuestro país.

A este respecto, nuestro Código del Trabajo, en sus Arts. 42, 44, 45; y, 46, determinan taxativamente, las obligaciones y prohibiciones que deben cumplirse por los actores en la relación laboral.

En lo que se refiere a las obligaciones del empleador, se encuentran establecidas en el Art. 42 del Código del Trabajo, que en lo que atañe, en general al empleador se establece la obligación de pagar los emolumentos al trabajador en las cantidades acordadas en el contrato, entregar las indemnizaciones correspondientes por accidentes de trabajo enfermedad profesional, llevar el debido registro de los trabajadores, entregar de forma oportuna los implementos necesarios para que el trabajador realice su labor, permitir que los trabajadores ejerzan su derecho al voto, realizar la correspondiente inscripción de todos los trabajadores que se encuentren bajo su dependencia en las oficinas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; entre otros

Sin embargo, de lo que dejo anotado, las prohibiciones específicas para el empleador agrícola, están establecidas en el Art. 341 del Código del Trabajo, que textualmente estipula que el empleador, respecto de sus trabajadores, tiene terminantemente prohibido el constreñir a sus trabajadores para que le vendan ya sea sus productos o sus animales; el obligar al trabajador a que use los animales de su propiedad para que abonen los predios de propiedad del empleador; el obligar de alguna forma al trabajador a que realice labores suplementarias sin remuneración; y, obtener provecho de los animales de propiedad de los trabajadores de forma gratuita.

En lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, la norma laboral en su Art. 45 las enumera; y las aplicables al trabajador agrícola en general; son el cumplir con su trabajo en la forma, modo y lugar estipulados en el contrato, devolver al empleador los materiales que no hubiesen sido empleados en la ejecución de las labores, sin que obviamente caiga de cuenta del trabajador el responder por los deterioros en las herramientas cuando este proviene del uso natural de las mismas o del cumplimiento de la labor acordada; de ser necesario y en caso de que exista peligro inminente para el empleador este debe acudir en su auxilio; etc.

En lo que se refiere a las obligaciones específicas para el trabajador agrícola, estas constan debidamente estipuladas en el Art. 339 del Código del Trabajo, y que



son: el buscar el beneficio para el empleador; devolver las herramientas e implementos de trabajo que le fueren encomendadas; usar las herramientas de trabajo de forma racional d acuerdo a su naturaleza y procurando su conservación; acudir en auxilio de su empleador en caso de peligro o caso fortuito o fuerza mayor; y, de ser necesario cumplir con horas suplementarias y extraordinarias, remuneradas, cuando exista peligros o sea posibles daños sobre las cosechas.

Como dejamos anotado, entonces la norma laboral vigente establece prohibiciones y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, pues, por un lado busca la plena vigencia de los derechos del trabajador, que se constituye en la parte más débil dentro de la correlación de fuerzas que se estructuran con la vigencia de un contrato de trabajo; y, por otro lado busca el desempeño responsable de la actividad laboral por parte del trabajador para que se produzca el provecho consecuente para el empleador, por la ejecución de la actividad laboral.

A este respecto volveré a que citar el Art. 327 de la Constitución de la República que garantiza el hecho de que la relación entre empleador y trabajador debe ser siempre directa, sin intermediarios y eliminando la tercerización o cualquier forma de precarización laboral.

### **2.3.2 La remuneración del trabajador agrícola**

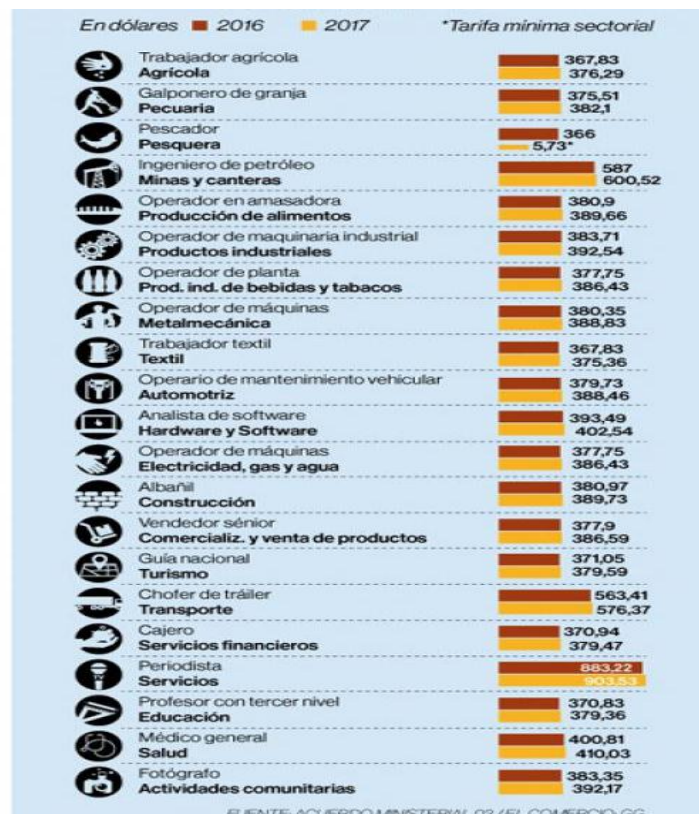
En lo que se refiere a la remuneración, que es la retribución económica que percibe el trabajador por parte del empleador por el cumplimiento de las actividades a él encomendadas, en lo que se refiere al trabajador agrícola en particular, se denomina salario, palabra que proviene del latín “salarium” y que la doctrina nos define como la remuneración o la contraprestación que percibe el trabajador por el servicio prestado; por el trabajo realizado.

A este respecto, es necesario citar a lo determinado en la Constitución de la República en su Art. 328 que dispone que la remuneración que percibirá el trabajador deber ser justa, esto es acorde al principio de igual trabajo, igual remuneración; digno, es decir que alcance para solventar las necesidades más apremiantes del trabajador y su núcleo familiar; la Norma Suprema, entonces, establece un salario,

denominado digno, el mismo que atiende a la naturaleza que la Constitución le concede a la remuneración salarial que percibe el trabajador, como una contraprestación acorde al trabajo realizado, que le permite al trabajador y a su familia, mantener un nivel de vida, por lo menos, digno, como fruto de su esfuerzo.

En lo que se refiere a los beneficios, que le corresponden al trabajador, que están determinados en el Código del Trabajo, son entre otros, el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, vacaciones, utilidades, horas extraordinarias y suplementarias, fondos de reserva, al igual que su derecho a la seguridad social (Seguro Social Campesino).

El Ministerio del Trabajo, mediante su acuerdo Ministerial 301 del 2016, fijó los salarios mínimos sectoriales entre los cuales consta la remuneración a percibir por el trabajador agrícola, que en el 2017 fue de USD 379.29, como consta en la siguiente tabla:



## **2.4 El Despido Intempestivo**

Brevemente haré referencia a la figura del despido intempestivo, que es una de las formas más comunes de transgredir los derechos de los trabajadores agrícolas en el país, y que se constituyen en una ruptura abrupta de la relación laboral que nace unilateralmente del empleador, en detrimento de los legítimos intereses del trabajador, sobre todo de la estabilidad laboral que le permite al trabajador contar a largo plazo con una fuente de ingresos para solventar sus necesidades y las de su familia.

En referencia al despido intempestivo, nos encontramos la disposición contenida en el Código del Trabajo en su Art. Art. 188 norma laboral que establece entonces que como consecuencia lógica de la voluntad arbitraria del empleador que atenta contra el derecho a la estabilidad del trabajador, este deba resarcir económicamente el perjuicio causado al afectado por esta decisión individual de uno de los intervinientes en la relación laboral, pues la normativa de la materia trata de minimizar en lo que se pueda los efectos negativos que tiene sobre el trabajador esta decisión del empleador, haciendo depender la indemnización a percibir, del tiempo de trabajo que mantenga el obrero bajo las órdenes del empleador que intempestivamente dio por terminada la relación laboral, indemnización que tiene como objetivo el plantear una forma de ingresos que permitan al trabajador solventar sus necesidades y las de su familia mientras consigue una nueva fuente de ingresos..

## **2.3 Hipótesis**

El desconocimiento de los derechos del trabajador rural en el recinto la chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar afecta directamente su desarrollo social y el de su familia

## **2.4 Variables**

### **2.4.1 Variable independiente**

El desconocimiento de los derechos del trabajador rural en el recinto la chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar afecta su desarrollo social y el de su familia, en el año 2017

### **2.4.2 Variable dependiente**

Inseguridad jurídica estabilidad laboral social y económica de los trabajadores rurales del recinto La Chorrera.

## **CAPÍTULO III**

### **1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO**

#### **3.1 Ámbito de estudio**

El presente informe final del trabajo de investigación, cuyo objeto de estudio es cómo el desconocimiento de los derechos del trabajador rural en el recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, afecta su desarrollo social y el de su familia en el año 2017.

#### **3.2. Tipo de investigación**

En el presente informe final, se han utilizado algunos tipos diferentes de investigación con la finalidad de obtener los resultados más confiables que permitan entregar resultados reales como fruto del proceso investigativo.

##### **Investigación descriptiva**

Permite el descubrir las variadas circunstancias, hábitos y más característicos de una determinada sociedad, facultando la comprensión de las diferentes situaciones por intermedio de la representación adecuada de las diferentes situaciones actuales de determinado segmento social.

##### **Investigación de campo**

Este tipo de investigación se ejecutará en el propio lugar de los hechos, mediante un estrecho contacto con las personas que intervienen en la generación del problema objeto de estudio

#### **3.3. Nivel de investigación**

Derecho Laboral.

### **3.4 Métodos de investigación**

#### **Método inductivo**

El método inductivo con lleva el inicio desde los datos particulares que facultan el proceso de inferencia, hasta llegar al planteamiento de las correspondientes conclusiones

#### **Método deductivo**

Este método parte de los datos generales para llegar a conclusiones particulares, mediante un ejercicio de razonamiento que faculta al investigador verificar la validez del proceso de investigación.

#### **Método Científico**

El método científico, está constituido por un conjunto de procesos que ayudan a obtener los conocimientos, de tal manera que estos resultados del trabajo investigativo, sean seguros y gocen de alta seguridad para el investigador.

En el caso base del presente trabajo de investigación, se aplicará este tipo de método de investigación

### **3.5. Diseño de la investigación**

Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Derecho.

Sub línea de investigación: Estado social de derechos, saberes jurídicos y politología.

### **3.6. Población y muestra**

La investigación se la realizará en el recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar; pues conforme a lo que se presenta en el presente informe final de trabajo de investigación son los trabajadores rurales del recinto La Chorrera los directamente afectados por el problema objeto de estudio.

En lo referente al número de personas que se ha definido como población para ejecutar la investigación, es el de cincuenta.

En lo que se refiere a la dimensión de la muestra, esta es el número absoluto de unidades muestrales seleccionadas del universo.

### **3.7 Técnicas e instrumentos para la obtención de datos**

La encuesta como herramienta para la recolección de datos, se encuentra destinada específicamente para los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

#### **Técnicas**

Las técnicas que se usó en el presente trabajo investigativo, son:

#### **Encuesta**

Herramienta que se ha usado para recabar la información entregada por algunos de los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

La encuesta realizada, no requiere que se consignen los nombres y apellidos de los encuestados, esto por cuanto en lo que se refiere al objeto de la presente investigación, estos datos carecen de valor.

#### **Instrumentos**

El cuestionario proporcionado a los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar es de carácter cerrado, con opción para responder marcando con: SI o No.

### **3.8 Procedimiento de recolección datos**

Una vez acopiados los resultados, frutos de las encuestas que se han ejecutado, se procederá a la correspondiente tabulación, mediante un paquete de Office, Excel.

Los resultados, se representarán por cuadros estadísticos y se calculará las frecuencias y porcentajes; y, la tabulación de los datos se la ejecuta por cuadros, gráficos estadísticos los cuales se utilizarán para poder interpretar los resultados del trabajo investigativo, se verifica la hipótesis y se presenta el impacto de la investigación.

### Universo

COMPOSICIÓN	CANTIDAD
Trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.	<b>70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>

### Muestra

COMPOSICIÓN	POBLACIÓN
Trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar	<b>50</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

Las encuestas se realizarán a 50 personas de un total de 70.

$$n = \frac{N}{(e)^2 (N - 1) + 1}$$

Dónde:

**n**= Muestra

**N**= Universo (10 personas)

**E**= Error máximo admisible (10%)



$$n = \frac{79}{(0.25)^2 (79 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{79}{0.625 (78) + 1}$$

$$n = \frac{79}{49.75}$$

**n = 50 personas encuestadas**

**TOTAL: 50 personas encuestadas**

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de resultados

A continuación, paso a presentar los resultados de la encuesta realizada a los Trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

#### PREGUNTA No. 1

**¿TIENE CONOCIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES Y DERECHOS COMO TRABAJADOR RURAL?**

#### Cuadro

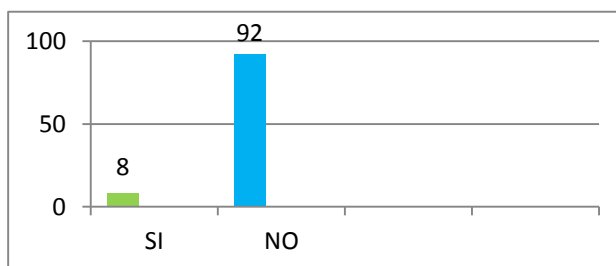
N.º 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	8%
NO	46	92%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

#### Gráfico 1



#### Análisis

Ante la interrogante, los encuestados en un 8% afirman tener conocimiento de sus obligaciones y derechos como trabajador mientras que un 92% manifiesta que desconocen, lo que indica que la mayoría de las personas que habitan en el recinto la chorrera desconoce sus derechos y obligaciones como trabajadores rurales.

## PREGUNTA No. 2

**¿AL MOMENTO DE EJECUTAR SU TRABAJO, CUENTA CON OCUPACIONES DETERMINADAS?**

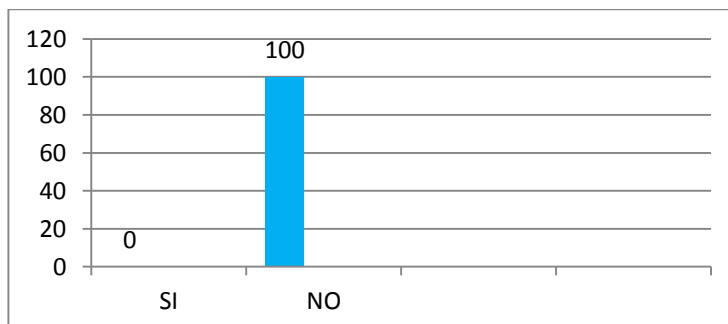
**Cuadro N.º 2**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	100%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

**Gráfico 2**



### Análisis

A la pregunta que corresponde, el 100% de los encuestados responde que al momento de ejecutar su trabajo, no cuenta con ocupaciones determinadas, lo que implica que el cien por ciento de los encuestados debe realizar diversas tareas a disposición del empleador.

### PREGUNTA No. 3

**¿CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO FIRMADO CON SU EMPLEADOR?**

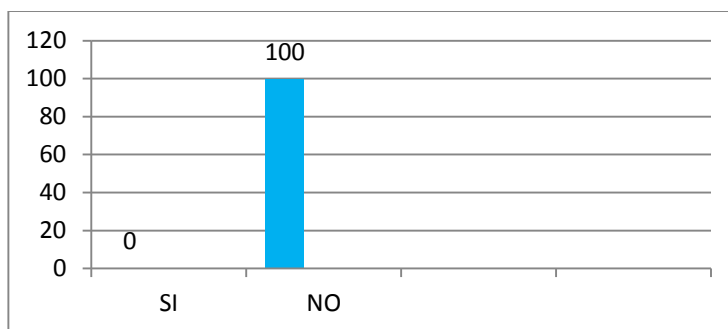
**Cuadro N.º.**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	50%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

**Gráfico 3**



### Análisis

A esta interrogante el 100% de los encuestados afirma que no cuenta con un contrato de trabajo firmado, lo que indica que la totalidad de los trabajadores encuestados carecen de un documento que structure jurídicamente su relación laboral de empleador y trabajador.

#### PREGUNTA No. 4

**¿USTED HA TENIDO QUE TRABAJAR FRECUENTEMENTE FUERA DE SU HORARIO HABITUAL DE TRABAJO?**

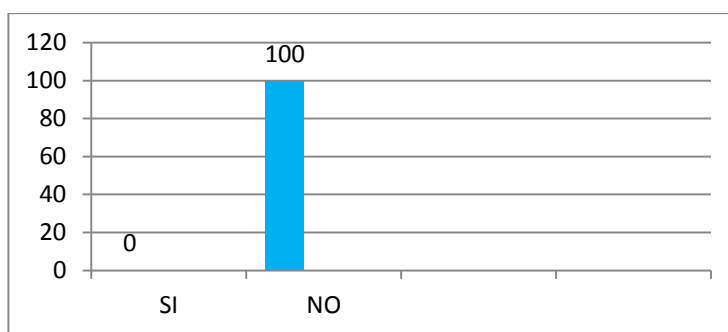
**Cuadro N.º 4** trabaja frecuentemente fuera de su horario de trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	100%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

**Gráfico 4**



#### **Análisis**

Ante esta interrogante el 100% de los encuestados responde que trabaja frecuentemente fuera de su horario de trabajo, lo que indica una absoluta violación a los derechos del trabajador rural por parte del empleador al no contar con una jornada de labores acorde a la Ley.

### PREGUNTA No. 5

**¿EN SU ACTUAL TRABAJO HA SIDO AFILIADO AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL?**

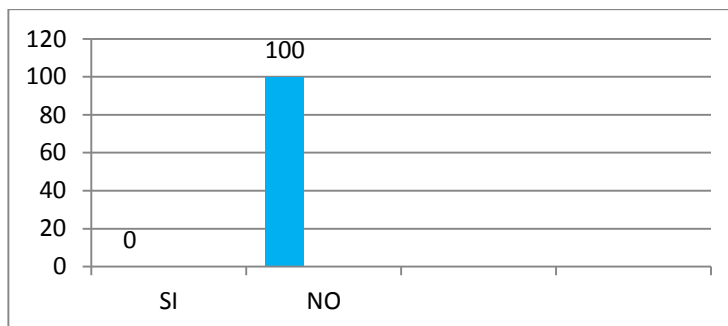
**Cuadro N.º. 5** en su actual trabajo ha sido afiliado al IESS

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	50%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

### Gráfico 5



### Análisis

A la pregunta planteada el 100% de los encuestados responde que en su trabajo no le han afiliado al IESS, lo que indica una violación a los derechos y garantías del trabajar rural por parte del empleador al incumplir con este mandato expreso de la ley.

**PREGUNTA No. 6**

**¿CUÁNDO TRABAJA MÁS ALLÁ DE LA JORNADA LABORAL, SE LE PAGA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS?**

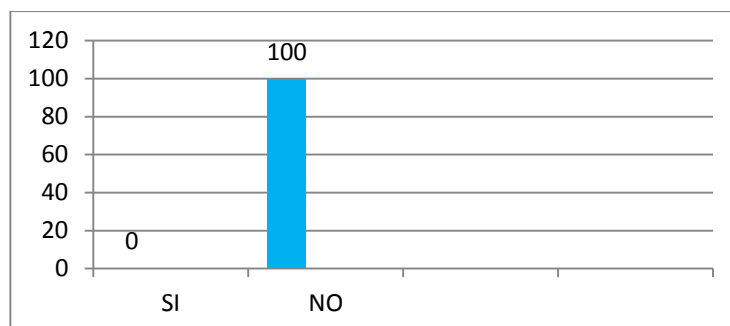
**Cuadro N.º.**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	100%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

**Gráfico 6**



**Análisis**

Ante esta interrogante, el 100% manifiesta que no le pagan las horas extraordinarias y suplementarias, lo que implica una grave violación a los derechos del trabajador y su familia, pues limita ingresos económicos que por ley le corresponden

### PREGUNTA No. 7

**¿CONSIDERA USTED QUE EL SALARIO QUE PERCIBE ES EQUITATIVO CON EL TRABAJO REALIZADO?**

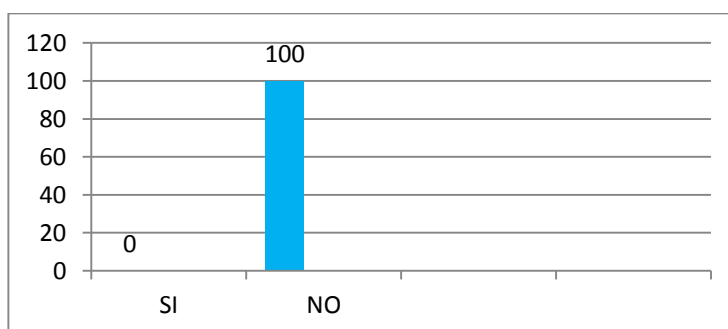
**Cuadro N.º. 7** el salario que percibe es equitativo con el trabajo realizado

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	100%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

### Gráfico 7



### Análisis

A la pregunta planteada el 100% de los encuestados responde que la remuneración que percibe por su trabajo no es proporcional al trabajo realizado, por lo que no alcanza para cubrir sus necesidades y las de su familia, lo que impide su adecuado desarrollo social y personal.



### PREGUNTA No. 8

**¿CONSIDERA QUE EL TRABAJO AGRÍCOLA EN EL RECINTO LA CHORRERA ES BIEN REMUNERADO?**

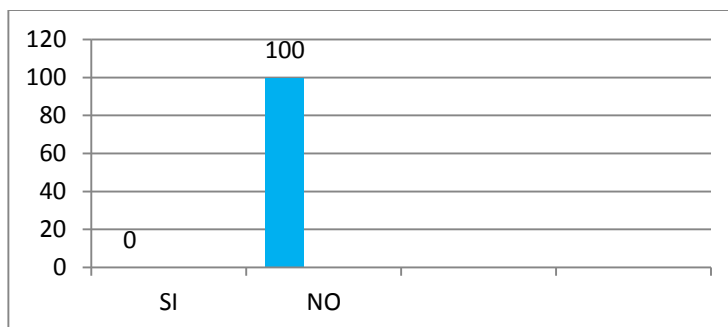
**Cuadro N.º. 8** el trabajo agrícola es bien remunerado

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	50	50%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

**Gráfico 8**



### Análisis

A la pregunta planteada u encuestados 100% manifiesta que el trabajo agrícola no es bien remunerado lo que muestra la insatisfacción por la suma de dinero recibida por el trabajador, lo que se representa en un ingreso insuficiente para propender a su desarrollo y al de su familia.

### PREGUNTA No. 9

#### ¿TIENE USTED QUE UTILIZAR SUS PROPIAS HERRAMIENTAS PARA CUMPLIR CON SUS LABORES?

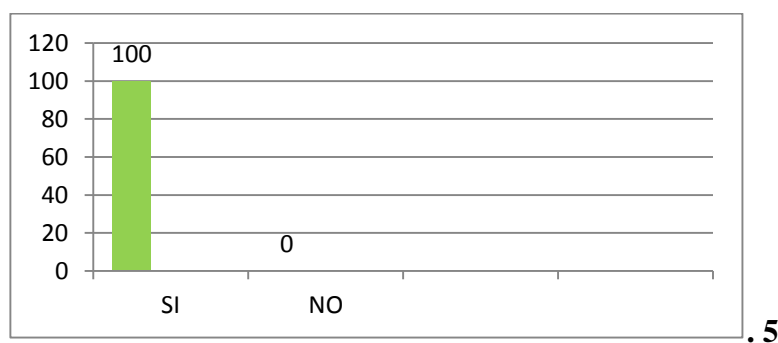
**Cuadro N.º 9** Tiene usted que utilizar sus propias herramientas para cumplir con sus labores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	100%
NO	0	0%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

#### Gráfico 9



#### Análisis

A la pregunta planteada el 100% de los encuestados responde que deben usar sus propias herramientas para cumplir con sus labores, porque el empleador no le entrega los implementos necesarios para realizar el trabajo al trabajador agrícola, lo que viola las disposiciones legales en esta materia.

## PREGUNTA No. 10

**¿DURANTE SU JORNADA DE LABORES USTED RECIBE LA ALIMENTACIÓN POR PARTE DE SU EMPLEADOR?**

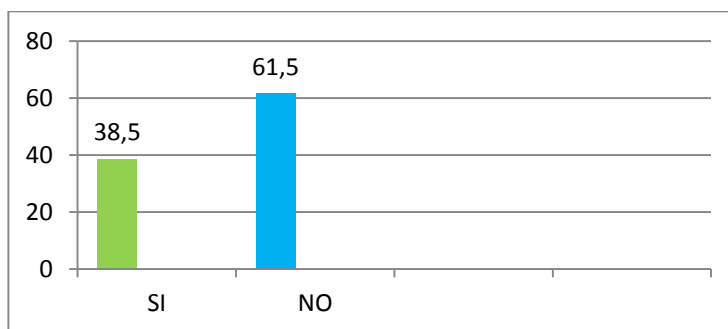
**Cuadro N.º 10** Recibe la alimentación por parte de su empleador

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100 %

**FUENTE:** Datos tomados de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.

**RESPONSABLE:** Lilia Isabel Bosquez Melendes

### Gráfico 10



### Análisis

En esta interrogante, un 40% de los encuestados manifiesta que recibe la alimentación por parte de su empleador, mientras que un 60% manifiesta que su empleador no le proporciona la alimentación, lo que nos demuestra que los empleadores prefieren no dar la alimentación a sus trabajadores.

## **4.2 Beneficiarios del proyecto**

### **4.2.1 Beneficiarios directos**

Los Trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, son los beneficiarios de este trabajo investigativo.

### **4.2.2 Beneficiarios indirectos**

Estudiantes y profesionales de Derecho, habitantes del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar; y la ciudadanía en general que tengan interés en el estudio del tema, serán los beneficiarios indirectos por tener interés en utilizar los resultados generados por el proyecto.

## **4.3 Impacto de la investigación**

El impacto de la investigación radica en analizar como el desconocimiento de los derechos del trabajador rural en el recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar afecta su desarrollo social y el de su familia, en el año 2017, ya que el desconocimiento de los derechos del trabajador agrícola, impide que estos sean materializados, afectando los ingresos que perciben y por lo tanto contrariando su progreso social y el de su familia.

## CONCLUSIONES

- ✓ Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, desconocen sus derechos consagrados en el Código del Trabajo, como trabajadores agrícolas.
- ✓ Se concluye que los empleadores de trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, desconocen las obligaciones y prohibiciones para ellos establecidas en el Código del Trabajo.
- ✓ Se concluye que los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar se ven afectados por serias vulneraciones, por parte de sus empleadores, a sus derechos Constitucionales y legales como la remuneración digna estipulada por la ley y los organismos de control.
- ✓ Se concluye que los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, no perciben los beneficios adicionales del trabajador, a pesar de su condición de trabajadores agrícolas conforme lo determina el Código del Trabajo.
- ✓ Se concluye que los empleadores de los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar vulneran constantemente los derechos de sus trabajadores.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, capacitarse en el conocimiento de sus derechos laborales como trabajadores agrícolas.
- ✓ Se recomienda a los empleadores de trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, capacitarse en las obligaciones y prohibiciones para ellos establecidas en el Código del Trabajo a fin de evitar posibles sanciones por el órgano de control.
- ✓ Se recomienda a los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar acudir a las autoridades de control a fin de evitar vulneraciones a sus derechos Constitucionales y legales.
- ✓ Se recomienda a los empleadores de trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar, cumplir con lo estipulado en la ley en lo referente los beneficios adicionales del trabajador agrícola conforme lo determina el Código del Trabajo.
- ✓ Se recomienda a la Dirección Provincial del Trabajo de Bolívar el verificar con periodicidad las condiciones en las cuales ejercen sus actividades laborales los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar a fin de evitar vulneraciones a sus derechos Constitucionales y legales
- ✓ Se recomienda a la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el verificar con periodicidad si los empleadores de los trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar cumplen con lo que manda la Ley Orgánica de Seguridad Social.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**ANBAR, DICCIONARIO JURÍDICO.** - Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1997, Cuenca- Ecuador. Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles, Primera Edición, Organización Internacional del Trabajo, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

**ZAPIRAIN, HÉCTOR,** Régimen Jurídico del Trabajo Rural, Revista de la Facultad de Derecho, N° 31, Montevideo, julio-diciembre 2011.

**CABANELLAS, GUILLERMO, 2009,** Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edición 31, Editorial Heleaste, Buenos Aires –Argentina.

## **LEYES**

1. constitución de la república del ecuador. Registro Oficial 449. 20 de octubre del 2008.
2. Código del Trabajo, Codificación 17, Suplemento al Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre de 2005
3. Gley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar
4. **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** unidad de empleo rural juncal 1511, 2° piso, Montevideo, Uruguay. Guía sobre Derecho del Trabajo Rural  
teléfonos: 29152020 ó 1928 int. 1420 e int. 1934

## **WEBGRAFÍA**

1. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>
2. <http://www.derechoecuador.com/diccionario-jurídico>
3. <http://www.derechofacil.gob.ar/leysimple/trabajo-rural/>



# **ANEXOS**

**ANEXO N°. 1 Encuesta**

**MODELO DE ENCUESTA**

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES RURALES DEL  
RECINTO LA CHORRERA, PARROQUIA BALSAPAMBA, CANTÓN SAN  
MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR**

- 1. ¿TIENE CONOCIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES Y DERECHOS  
COMO TRABAJADOR RURAL?**

**SI ( )**

**NO ( )**

- 2. ¿AL MOMENTO DE EJECUTAR SU TRABAJO, CUENTA CON  
OCUPACIONES DETERMINADAS**

**SI ( )**

**NO ( )**

- 3. ¿CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO FIRMADO CON SU  
EMPLEADOR?**

**SI ( )**

**NO ( )**

- 4. ¿USTED HA TENIDO QUE TRABAJAR FRECUENTEMENTE  
FUERA DE SU HORARIO HABITUAL DE TRABAJO?**

**SI ( )**

**NO ( )**

- 5. ¿EN SU ACTUAL TRABAJO HA SIDO AFILIADO AL INSTITUTO  
ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL?**

**SI ( )**

**NO ( )**

**6. ¿CUÁNDO TRABAJA MÁS ALLÁ DE LA JORNADA LABORAL, SE LE PAGA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS?**

**SI ( )**

**NO ( )**

**7. ¿CONSIDERA USTED QUE EL SALARIO QUE PERCIBE ES EQUITATIVO CON EL TRABAJO REALIZADO?**

**SI ( )**

**NO ( )**

**8. ¿CONSIDERA USTED QUE EL SALARIO QUE PERCIBE ES EQUITATIVO CON EL TRABAJO REALIZADO?**

**SI ( )**

**NO ( )**

**9. ¿TIENE USTED QUE UTILIZAR SUS PROPIAS HERRAMIENTAS PARA CUMPLIR CON SUS LABORES?**

**SI ( )**

**NO ( )**

**10. ¿DURANTE SU JORNADA DE LABORES USTED RECIBE LA ALIMENTACIÓN POR PARTE DE SU EMPLEADOR?**

**SI ( )**

**NO ( )**

Gracias por su tiempo.

**ANEXO N.º 2 Fotografías de las encuestas realizadas a trabajadores rurales del recinto La Chorrera, parroquia Balsapamba, cantón San Miguel, provincia Bolívar.**



<b>Foto del nombre de la Escuela del Recinto La Chorrera.</b>	
Tomado por:	Bosquez Melendes Lilia Isabel



<b>Encuesta realizada a los trabajadores del recinto La Chorrera</b>	
Tomado por:	Bosquez Melendes Lilia Isabel



<b>Encuesta realizada a los trabajadores del recinto La Chorrera</b>	
Tomado por:	Bosquez Melendes Lilia Isabel



<b>Encuesta realizada a los trabajadores del recinto la chorrera</b>	
Tomado por:	Bosquez Melendes Lilia Isabel



<b>Encuesta realizada a los trabajadores del recinto La Chorrera</b>	
Tomado por:	Bosquez Melendes



<b>Encuesta realizada a los trabajadores del recinto la chorrera</b>	
Tomado por:	Bosquez Melendes Lilia Isabel



ANEXO N. ° 3 Página número 3 de la Tabla De Salarios Mínimos Sectoriales 2017

Salarios Mínimos Sectoriales 2017



RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

6.- CULTIVO Y ELABORACIÓN PRELIMINAR DEL TABACO

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2017
OPERADOR DE MÁQUINAS DE CULTIVO DE TABACO	D2		0720000001001	378,16
TRABAJADOR DEL AGRO: PREPARACIÓN MANUAL DE TERRENO, VIVERISTA, REPLANTE, FERTILIZACIÓN, FUMIGACIÓN, APORQUES, LIBRE PIE, COSECHA, RIEGO, COCIDO, CURADO, ELEVADOR DE CUJES, ZAFADA - EMPAQUE, FERMENTACIÓN; Y, OTRAS LABORES CULTURALES	E2		0720000001002	376,29

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

7.- OTROS CULTIVOS

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2017
MAYORDOMO	C2		0101011311002	381,54
MAQUINISTAS, CLASIFICADORES, VIBRADORA, SECADORES, MONTACARGUISTA, MANTERO	D2	OCUPACIONES	0101011311001	378,16

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

8.- OTROS SERVICIOS RELACIONADOS CON LA AGRICULTURA

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2017
TRABAJADOR DEL AGRO: INCLUYE LABORES CULTURALES	E2		0120000000001	376,29

