

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

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO

“EL DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS Y LA NECESIDAD ECONÓMICA DE
LOS TRABAJADORES OCASIONA LA EXPLOTACIÓN LABORAL, EN LA CIUDAD DE
GUARANDA, AÑO 2021.”

AUTOR

Sandro Sebastián Naranjo Bonilla

CARRERA

Derecho

TUTOR

Mgs. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA-ECUADOR

2022

CERTIFICADO DE AUTORIA

Yo, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, en mi calidad de director del proyecto de investigación, designado por disposición del consejo, bajo juramento CERTIFICO: que el señor: Sandro Sebastián Naranjo Bonilla egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias sociales y Políticas, escuela de derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de abogado; con el tema: “EL DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS Y LA NECESIDAD ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES OCASIONA LA EXPLOTACIÓN LABORAL, EN LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021.” mismo que cuenta con todos lo requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

TUTOR
Mgs. Luis Alfonso Bonilla Alarcón



DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo; Sandro Sebastián Naranjo Bonilla, portador de la cedula No. 0202346920, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias sociales y Políticas, escuela de derecho, bajo juramento declaró de forma libre y7 voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“EL DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS Y LA NECESIDAD ECONOMICA DE LOS TRABAJADORES OCASIONA LA EXPLOTACIÓN LABORAL, EN LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021.”** Es de mi autora, con la dirección del tutor Mgs. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera de derecho facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación, e realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrañas, jurisprudencia y doctrina actualizado que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;

Sandro Sebastián Naranjo Bonilla.

0202346920

Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



DECLARACION JURAMENTADA
Nº ESCRITURA 20230201003P00667

OTORGADA POR:
SANDRO SEBASTIAN NARANJO BONILLA

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L

Factura: 001-001-000013146

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintisiete de marzo del dos mil veintitrés, ante mí Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor SANDRO SEBASTIAN NARANJO BONILLA soltero, domiciliado en el sector de Vinchoa Central de esta ciudad de Guaranda, celular número 0982925787, correo electrónico sandrosnb1@gmail.com por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguientes Previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado: "EL DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS Y LA NECESIDAD ECONOMICA DE LOS TRABAJADORES OCACIONA LA EXPLOTACIÓN LABORAL, EN LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

SANDRO SEBASTIAN NARANJO BONILLA

C.C. 0202346920

MSC. AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

Notario Tercero

del Cantón Guaranda

ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



CERTIFICADO

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN EN CALIDAD DE DOCENTE TUTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR CERTIFICO QUE:

El egresado SANDRO SEBASTIAN NARANJO BONILLA con el tema: titulado "EL DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS Y LA NECESIDAD ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES OCASIONA LA EXPLOTACIÓN LABORAL, EN LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021" ha enviado concluido el mentado trabajo por el "servicio de análisis documental de ouriginal" programa URKUND(...) [Ouriginal] 9,5%" de similitud llegando dicho análisis al correo del compareciente en calidad de Docente- Tutor y orientador en el proceso, al tenor de lo prescrito por el reglamento correspondiente.

Particular que certifico para los fines reglamentarios correspondientes.



Document Information

Analyzed document	Proyecto de Investiagacion Sandro Naranjo.1.pdf (D162359026)
Submitted	2023-03-27 23:30:00
Submitted by	
Submitter email	sannaranjo@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	9,5%
Analysis address	lbonilla.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document
Matching text	As the text appears in the source.

Guaranda, 30 de marzo del 2023

Dr. Luis Bonilla Alarcón
DOCENTE UEB

DEDICATORIA

Yo Sandro Sebastián Naranjo Bonilla; dedico este trabajo de investigación a mis padres, Néstor Fabian Naranjo Cordero por que fue el pilar fundamental en el desarrollo de mi carrera profesional quien me impulso a ser un buen hijo y profesional, a mi madre Marcela Bonilla Serrano quien con su amor e inspiración me ayudo en cada tarea profesional y académica y a mis hermanos Erick Fabian Naranjo Bonilla, Renato Andrés Naranjo Bonilla y Odalis María Naranjo Bonilla quienes me acompañaron en cada paso e intelecto académico.

Sandro Sebastián Naranjo Bonilla

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi tutor Magister Luis Alfonso Bonilla Alarcón, quien con su paciencia, conocimiento y dedicación ha sido el principal orientador en las labores diarias para la realización del trabajo investigativo desarrollado, además agradezco a todos mis profesores quienes supieron orientarnos en todas las actividades teóricas y prácticas para que lleguemos a ser excelentes profesionales.

Sandro Sebastián Naranjo Bonilla

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE AUTORIA.....	ii
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA	iii
FORMATO DE REPORTE DE URKUND	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
CAPÍTULO 1	1
1. TÍTULO	1
1.1. Resumen.....	1
Abstract.....	3
1.2. Introducción.....	5
1.3. Planteamiento del problema.....	8
1.3.1. Formulación del problema	8
1.4. Descripción detallada del problema	8

1.5. Hipótesis/Supuesto.....	9
1.5.1. Hipótesis	9
1.6. Variables	9
1.6.1. Independiente	9
1.6.2. Dependiente.....	9
1.7. Objetivos	10
1.7.1. Objetivo General	10
1.7.2. Objetivos Específicos.....	10
1.8. Justificación	11
CAPITULO II.....	13
2. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Marco conceptual.....	13
2.1.1. Definiciones	13
2.1.12. Jornada laboral	24
2.1.12. Remuneración	26
2.1.13. La ley	26
2.1.14. Convenio.....	27
2.1.15. Costumbre	27
2.1.16. Por su forma de celebración.....	28
2.1.17. Por su forma de duración	28

2.1.18. Por su forma de remuneración	29
2.1.19. Remuneración adicional.....	29
2.1.20. Exclusión de la decimotercera remuneración	30
2.1.21. Derecho a la decimocuarta remuneración.....	30
2.1.22. Garantía de la decimocuarta remuneración.....	30
2.2. Marco legal	31
2.2.1. Normas jurídicas que garantizan los derechos de los trabajadores.....	31
CAPÍTULO III.....	41
3. METODOLOGÍA	41
3.1. Método de investigación	41
3.1.1. Cuantitativo.....	41
3.1.2. Cualitativo	41
3.2. Tipo de investigación	42
3.2.1. Descriptiva	42
3.2.2. Explicativa.....	42
3.2.3. Documental	42
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	43
3.3.1. Observación.....	43
3.3.2. Encuesta	43
3.3.3. Análisis de documentos.....	43

3.4.	Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	44
3.4.1.	Criterio de inclusión.....	44
3.4.2.	Criterio de exclusión	44
3.5.	Población y muestra	44
3.5.1.	Población.....	44
3.5.2.	Muestra.....	44
3.6.	Localización geográfica del estudio	45
3.6.1.	Guaranda	45
CAPÍTULO IV.....		47
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
4.1.	Resultados.....	47
4.1.1.	Causas sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, año 2021	47
4.1.1.	Encuestas realizadas a trabajadores en el sector privado de la ciudad de Guaranda.....	47
4.1.2.	Criterios sobre las consecuencias que genera el desconocimiento de los derechos laborales y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, año 2021	64
4.2.	Discusión.....	69
CAPÍTULO V.....		71

5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1.	Conclusiones	71
5.2.	Recomendaciones	71
6.	BIBLIOGRAFÍA	73
7.	ANEXOS	80
7.1.	Cronograma	80
7.2.	Encuesta	82
7.3.	Fotografías	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pregunta 1 Rango de edad.....	48
Tabla 2. Pregunta 2 Área laboral del trabajo de los encuestados.....	49
Tabla 3. Pregunta 3 Sueldo de los encuestados	50
Tabla 4. Pregunta 4 encuestado como única fuente de ingreso familiar	51
Tabla 5. Pregunta 5 Relación de contrato	52
Tabla 6. Pregunta 6 horarios extra laborales y pagos a encuestados	53
Tabla 7. Pregunta 7 Explotación laboral	54
Tabla 8. Pregunta 8 Ministerio de trabajo y la asesoría a encuestados	55
Tabla 9. Pregunta 9 Conocimiento de los derechos laborales como empleado	56
Tabla 10. Pregunta 10 Intención de demandas al empleador por parte del empleado	57
Tabla 11. Criterios sobre las consecuencias encontradas que genera el desconocimiento de los derechos laborales a los trabajadores	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Mapa de la ciudad de Guaranda.....	45
Ilustración 2. Primera pregunta Rango de edad	48
Ilustración 3. Segunda pregunta Área laboral	49
Ilustración 4. Tercera pregunta Sueldo.....	50
Ilustración 5. Cuarto pregunta Sustento económico.....	51
Ilustración 6. Quinta pregunta Relación de contrato.....	52
Ilustración 7. Sexta pregunta pago de horas extra.....	53
Ilustración 8. Séptima pregunta explotación	54
Ilustración 9. Octava pregunta asesoría del Ministerio de Trabajo.....	55
Ilustración 10. Novena pregunta disposición para conocer los derechos laborales	56
Ilustración 11. Décima pregunta disposición de demandas	57
Ilustración 12. Muestra de encuesta realizada.....	82
Ilustración 13. 2 fotografía encuesta	83
Ilustración 14. 1 fotografía encuesta	83
Ilustración 15. 4 fotografía encuesta	83
Ilustración 16. 3 fotografía encuesta	83
Ilustración 17. 5 fotografía encuesta	84
Ilustración 18. 7 fotografía encuesta	84
Ilustración 19. 9 fotografía encuesta	84
Ilustración 20. 10 fotografía encuesta.....	81
Ilustración 21. 11 fotografía encuesta.....	81

CAPÍTULO 1

1. TÍTULO

El desconocimiento de derechos y la necesidad económica de los trabajadores ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, año 2021.

1.1. Resumen

En el actual tema de investigación realizado, el tema principal a tratar “El desconocimiento de derechos y la necesidad económica de los trabajadores ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021” menciona al objetivo general de realizar un estudio sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores ocasiona la explotación laboral, tras el análisis de las causas sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores ocasiona la explotación laboral y la formulación de criterios sobre las consecuencias que genera el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021, con esto la elaboración de una propuesta jurídica orientada a socializar los derechos que tienen los trabajadores.

Consiste en un proyecto viable, que surge por falta de consideración y respeto hacia los trabajadores y la arbitraria e ilegal explotación laboral que ejercen los empleadores por así convenir a sus intereses lo cual induce a vulnerar los derechos que el trabajador debe percibir de acuerdo como lo establece la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y los Convenios internacionales, con la posibilidad de que la argumentación realizada sobre la explotación laboral en su relación directa con el contrato individual de trabajo, se

constituya en un instrumento de referencia útil para difundir los derechos que asisten a los trabajadores, la información sobre nuestro tema de estudio se obtuvo gracias a la doctrina y al asesoramiento obtenido por los responsables en el Ministerio de Trabajo y empleo de Guaranda y de funcionarios judiciales de la unidad judicial respectiva de la ciudad, para concluir se realizó la aplicación práctica del tema de estudio, lo que ha determinado para que se recomiende difundir los derechos y principios laborales.

En el Ecuador las jornadas laborales cumplen un parámetro de horas establecidas en lo que según el Código de Trabajo, deben ser de ocho horas diarias en lo que no excedan las cuarenta horas semanales, pero tras algunas excepciones por lo que estipula el contratador existen horas extras que en su mayoría deberían ser remuneradas, pero tras no presentar principios de legalidad en los contratos laborales estipulados este parámetro no es respetado en el país, acostumbrando al empleado a que no respete los propios derechos por la falta de conocimiento ante ellos, por otro lado también están las jornadas especiales de menor duración por lo que la jornada laboral es de seis horas y solamente por concepto de horas suplementarias o extras de recuperación pueden ser prolongadas.

Por lo que las remuneraciones por parte del estado tanto en empresas públicas como privadas se dividen por sus valores diarios como empleados, obreros e incluso incluyendo a lo que son valores mensuales como sueldo básico antes de reducir impuestos y descuentos varios entre horas extras, comisiones, bonos de gratificación, transporte y entre otros.

Se utilizarán métodos investigativos mixtos como cualitativo al medir los parámetros investigativos que muestren las causas principales de la informalidad laboral y además cuantitativo para que por medio de datos estadísticos se evalúen cuáles fueron los factores principales en el año 2021 que sancionaron causaron el desconocimiento de los derechos

laborales además de los factores para desencadenar el problema emergente en lo que refiere a la explotación laboral, la muestra referenciada es por conveniencia ya que se consideró un número total de 20 trabajadores en la ciudad de Guaranda.

Abstract

In the current topic of research carried out, the main topic to be addressed "Ignorance of rights and the economic need of workers causes labor exploitation, in the city of Guaranda, Bolívar province in the year 2021" mentions the general objective of carrying out a study on the lack of knowledge of the rights and the economic need of the workers causes labor exploitation, after the analysis of the causes of the lack of knowledge of the rights and the economic need of the workers causes the labor exploitation and the formulation of criteria on the consequences that generates the ignorance of the rights and the economic need of the workers causes labor exploitation, in the city of Guaranda, Bolívar province in the year 2021, with this the elaboration of a legal proposal aimed at socializing the rights that the workers have.

It consists of a viable project, which arises from a lack of consideration and respect for the workers and the arbitrary and illegal labor exploitation exercised by the employers in order to suit their interests, which leads to the violation of the rights that the worker must receive in accordance with what establishes the Constitution of the Republic of Ecuador, the Labor Code and international agreements, with the possibility that the argumentation made on labor exploitation in its direct relationship with the individual work contract, constitutes a useful reference instrument for disseminate the rights that assist workers, the information on our subject of study was obtained thanks to the doctrine and advice obtained by those responsible in the Ministry of Labor and Employment of Guaranda and judicial officials of the

respective judicial unit of the city , to conclude the practical application of the subject of study was carried out, which has determined do so that it is recommended to disseminate labor rights and principles.

In Ecuador, working hours meet a parameter of hours established in what according to the Labor Code, they must be eight hours a day in what does not exceed forty hours a week, but after some exceptions for what the contractor stipulates there are overtime Most of them should be paid, but after not presenting principles of legality in the stipulated employment contracts, this parameter is not respected in the country, accustoming the employee to not respecting their own rights due to the lack of knowledge before them, on the other hand there are also special shifts of shorter duration, so the working day is six hours and only for additional or extra recovery hours can they be extended.

Therefore, the salaries by the state in both public and private companies are divided by their daily values as employees, workers and even including what are monthly values as basic salary before reducing taxes and various discounts between overtime, commissions, reward bonuses, transportation and among others.

Mixed investigative methods will be used as qualitative when measuring the investigative parameters that show the main causes of labor informality and also quantitative so that, through statistical data, the main factors in 2021 that sanctioned caused the ignorance of the rights are evaluated. In addition to the factors to trigger the emerging problem in regard to labor exploitation, the referenced sample is for convenience since a total number of 20 workers in the city of Guaranda was considered.

1.2.Introducción

La problemática de desempleo aborda complejidad a nivel mundial ya que tras la pandemia COVID 19 hasta el año 2021 según el trabajo investigativo sobre el desempleo y la calidad de vida de las familias en Ecuador por (Erazo, 2022) ha afectado a más de 170.000 personas, causando crisis en el plano económico, por lo que tal proyecto tiene como objetivo analizar como el desempleo afecta en la calidad de vida a las familias; el problema principal es que el aspecto laboral afecta a la actividad económica y a las restricciones en materia de circulación de personas tanto en el sector industrial como al de servicios siendo el propósito de investigación la identificación del desempleo para lo que se utiliza el método cuantitativo que de acuerdo a los datos estadísticos el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos hasta el año 2021 mostro que el desempleo paso del 3,8% al 13,3%, cifra más alta que en 2007, mientras que la tasa de empleo inadecuado disparo al 67,4% de los trabajadores en Ecuador según las cifras de encuestados por teléfono, para lo que en la mejora de la calidad de vida se plantea realizar actividades que proporcionen el bienestar emocional ademar de contar con la educación social ante los abusos laborales llenado a la conclusión de que el desempleo conocido como la desocupación o paro forzoso, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario; es decir es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar a la población activa que carece de un puesto de trabajo, la mayoría de personas se encuentran actualmente desempleadas, durante 1 a 5 meses desde el inicio de la pandemia, los negocios cerraron, las ventas bajaron y el miedo que trajo la pandemia covid-19 puso a todas las personas a encerrarse y cumplir una cuarentena para no exponerse al virus, sin embargo muchas de las personas encuestadas mencionaron que el COVID no solo les dejo sin empleo, también afecto

a su salud, varias personas perdieron seres queridos, y cada día tienen que seguir luchando por sobrevivir de alguna manera.

Continuando con la investigación las tasas de subempleo en Ecuador en la revista de ciencias sociales escrita por (Tuárez et al., 2021) menciona al sumpleo como un fenómeno que se da en el mercado laboral y es el reservorio de mayor índice en América Latina, donde los trabajadores deben laborar menos horas, con una productividad menor, así como con infra cualificación, para evitar el desempleo, las necesidades que aquejan a las familias por falta de empleo adecuado, conllevan a muchos profesionales a la aceptación de trabajos con menos horas de producción y en otras ocasiones empleos diferentes a su formación profesional, la problemática principal es la crisis económica como consecuencia de la pandemia iniciada a principios de esta década profundizó aún más la pobreza en toda Latinoamérica, aumentando el número de desempleados, reducción de la jornada de trabajo, así como trabajadores informales, que se han visto obligado a ubicarse en las calles para poder subsistir, ante una crisis mundial, según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, generado en abril del año 2021, en Ecuador se presenta una tasa de subempleo del 23,3%; en razón a la composición por tipo de trabajo a nivel nacional hasta abril 2021 del total de personas subempleadas, el 44% fueron asalariados y el 56% independientes para lo que se utilizó la metodología bajo un enfoque híbrido que destaca el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas, con un alcance explicativo experimental en la investigación; se aplicó un instrumento de recolección de datos mediante la técnica de encuesta, definida por un cuestionario, estructurado con 21 preguntas dando como resultados que el subempleo por competencias corresponde a una situación de alejamiento del pleno empleo, puesto que implica una utilización insuficiente de las competencias laborales de los trabajadores, y por

ende, la generación de un valor agregado menor al que podría lograrse si realizara un trabajo acorde con su calificación, lo que repercute negativamente en su capacidad de generar ingresos y que en el mercado laboral de Ecuador, no logra recuperarse del golpe de la crisis económica ahondada por la pandemia del Covid-19; el empleo adecuado se contrae, mientras que el subempleo se eleva. En abril el empleo adecuado en Ecuador cayó un 1,36%, lo que significa 69.977 personas menos que en marzo de 2021; esto según las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), publicadas el 25 de mayo de 2021. Esa disminución del empleo adecuado o pleno se ha traducido, sobre todo, en el alza del subempleo en 1,2%, lo que significa que en entre marzo y abril de 2021, 128.242 personas pasaron al subempleo, para lo que propone realizar cuadros con márgenes preocupantes para llevar a posibles soluciones ante las estadísticas de subempleo en el país.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1. Formulación del problema

La necesidad económica, el desconocimiento de derechos y la sobre oferta laboral hacen que una gran cantidad de trabajadores acepten condiciones laborales sin cumplir con los parámetros legales, aceptando imposiciones remunerativas, de jornadas de trabajo, y omitiendo el cumplimiento de prestaciones sociales para los trabajadores.

1.4. Descripción detallada del problema

El desempleo en el mundo tras la pandemia COVID 19 ha desencadenado una catástrofe, además de serios problemas económicos por lo que el desarrollo laboral también fue afectado por los trabajadores ya que desato una serie de irregularidades ante la aplicación de sus derechos como empleados ya sea en el sentido formal e informal, afectando a la calidad de vida y aumentado los índices de pobreza y desigualdad; a su vez en Latinoamérica la pobreza extrema ha aumentado, representando al incremento de desocupación y el impacto laboral regional que según la Organización Internacional del trabajo menciona que el hasta el año 2021 el porcentaje de desempleo es del 10,7% en Latinoamérica y del 8,1% en el subempleo.

Ecuador presenta una realidad más crítica en la que los derechos laborales son totalmente inaplicables por la necesidad en la conservación de un trabajo que como realidad dejó la crisis de la pandemia COVID 19, esto debido a la caída de varios sectores económicos como es el petrolero, comercial y productivo aumentando más la pobreza en el país, tales hechos preocupantes que conllevan a la reducción de empleos o trabajadores con salarios bajos y con horas no justas en jornadas labores que muchas veces se dan tras contratos solo verbales así como sucede en su mayoría dentro de la ciudad de Guaranda, que

muestran incluso que las empresas o microempresas de baja productividad reducen el empleo y no siguen a hincapié la normativa que debería aplicarse al ambiente laboral justo de sus empleados.

1.5. Hipótesis/Supuesto

1.5.1. Hipótesis

El conocimiento de los derechos laborales del Código de Trabajo ocasiona óptimo rendimiento laboral y previene la explotación laboral en la ciudad de Guaranda.

1.6. Variables

1.6.1. Independiente

Derechos laborales del código de trabajo

1.6.2. Dependiente

Óptimo rendimiento laboral y previene la explotación laboral en la ciudad de Guaranda.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Realizar un estudio sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, año 2021.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Analizar las causas sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021.
- Formular criterios sobre las consecuencias que genera el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021.
- Elaborar una propuesta jurídica orientada a socializar los derechos que tienen los trabajadores.

1.8. Justificación

El presente proyecto de investigación tiene como propósito de enfatizar la explotación laboral y la necesidad económica de los trabajadores de la ciudad de Guaranda, siendo de suma importancia para el conocimiento de leyes que permitan educar a los empleados en la ciudad ya que existe el desconocimiento legal; como lo menciona el numeral 2 dentro del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos deberes y oportunidades, nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad, genero, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación, política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular al reconocimiento de ejercicio de los derechos, la ley sancionara toda forma de discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el artículo 33 de la Constitución de la Republica que dice “El trabajo es un derecho un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente personal y base de la economía, el Estado garantizará a las personas trabajadoras a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Tras la mención de dichos artículos como un derecho estipulado en la Ley del país se pretende de esta manera realizar un diagnóstico entre las causas principales del desconocimiento de derechos y la explotación laboral, que permite tener una referencia de la situación actual de los grupos de trabajadores en la ciudad de Guaranda, cuáles son las

disposiciones dentro del Código del Trabajo considerando el tema del desconocimiento de sus derechos y obligaciones inclusive el compromiso ante la vulnerabilidad de las leyes expuestas como la Constitución de la República del Ecuador la cual referente al tema a tratar, justifica la problemática con las condiciones del empleador y el trabajador por medio de todos los beneficios que deberán aplicarse y por otra parte el Código de trabajo que menciona la problemática sobre la necesidad económica y la determinación de factores sociales económicos tales como la pobreza que vive el país no solo la ciudad de Guaranda y además el desempleo a gran escala.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Definiciones

2.1.1.1. Concepto del contrato individual del trabajo

Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes se compromete a dar una remuneración o recompensa a cambio de lo que la otra parte debe entregar como son los servicios lícitos y personales bajo la dependencia y subordinación de quien paga por ellos, el trabajo se presta sin duda a través de un contrato; este contrato tiene todos los elementos del contrato en materia civil, que son: voluntad, consentimiento, causa lícita y objeto lícito; pero tiene una particularidad recíproca entre los contratantes que es la de prestar sus servicios lícitos a cambio de una remuneración otorgada por el patrón, colabora este autor con lo que dice Cabanellas y además enuncia las fuentes del Derecho Laboral como parte de su acepción conceptual del contrato de trabajo. (Argoti, 2021), tiene concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 8, ya que contempla de manera íntegra los requisitos que debe reunir un contrato de trabajo y determina las propiedades y elementos que se este se desprenden, por lo tanto definimos al contrato de trabajo, como el convenio que nace de la voluntad de las personas, quienes se comprometen la una para con la otra, a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia por una remuneración que bien puede ser fijada por el convenio, la ley o la costumbre.

2.1.1.2. Elementos del contrato de trabajo

El artículo 8 del Código de Trabajo a más de su definición establece los elementos

esenciales que debe contener el contrato individual de trabajo es por esta razón que la define como: “Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Argoti, 2021)

2.1.1.3. De la definición dada por la ley se desprenden como elementos del contrato individual de trabajo los siguientes

Acuerdo de las partes

Porque las partes convienen y fijan las condiciones en las que deberá cumplirse en el contrato. Sin este elemento el contrato de trabajo no tendría lugar ya que este nace del convenio o acuerdo de las partes, el contrato individual de trabajo, nace, necesariamente, del convenio o acuerdo de la persona que se obliga a prestar sus servicios o a ejecutar la obra, denominada trabajador, y aquella por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, llamada empresario o empleador”. Cabe manifestar que las partes deben respetar los derechos establecidos en la ley para el trabajador, por lo que no podrá estipular condiciones que violen las garantías del trabajador, y peor aún, celebrar un contrato que se encuentre viciado, es decir que no exista error, fuerza y dolo. (Argoti, 2021)

Prestación de servicios lícitos y personales

Esta disposición constituye el objeto de la contratación laboral, en razón de que el trabajador se compromete a realizar una labor de oficio y profesión en forma personal sin que pueda delegar o transmitir la prestación de sus servicios lícitos y personales. (Argoti, 2021)

De este elemento se desprenden dos aspectos fundamentales, el primero es el que se refiere a la prestación de servicios lícitos, es decir que el contrato deberá ejecutar actividades o trabajos que no estén prohibidos por la ley y que no alteren el orden jurídico vigente.

Además, el hecho de ejecutar actos irregulares y prohibidos por la ley priva al trabajador del derecho de exigir sus beneficios que por ley le corresponden.

Relación de dependencia laboral

Relación de dependencia, es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, significa que el trabajador al momento de contratarse queda a órdenes del empleador para la ejecución de la obra a la que este se ha comprometido, la relación de trabajo existe en razón de la dependencia, ya que el empleado se obliga a subordinarse a las instrucciones y condiciones que el empleador establezca para la realización del trabajo, es un elemento importante en la relación laboral ya que el trabajador al aceptar el empleo se obliga a cumplir los requerimientos, órdenes y disposiciones que le imparta el empleador, a quien la ley le concede la facultad de impartir estas normas e instrucciones para regular las actividades y la producción, por lo tanto el trabajador deberá acatar las disposiciones impartidas por el empleador, siempre y cuando estas no violenten sus principios y derechos laborales.

En el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el estado garantizará el Derecho al Trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores. Al interpretar al artículo precedente, lo que nos dice que la Constitución de acuerdo a la situación política del momento de nuestro país reconoce el trabajo en todas sus manifestaciones, considerando la inclusión de labores domésticas como trabajo productivo. (Argoti, 2021)

2.1.1.4. Remuneración

La Constitución de la República del Ecuador, establece que todo trabajo debe ser

remunerado, por lo tanto, las partes deberán estipular en el contrato la remuneración que percibirá el trabajador por la prestación de sus servicios, con respecto al elemento remuneración manifiesta que a falta de estipulación expresa se estará a la que se haya fijado en la ley o el Consejo Nacional de Salarios o el contrato colectivo y a falta de todo esto, el empleador o patrono deberá pagar la remuneración que se acostumbra a pagar por la labor realizada en el lugar donde se la ha ejecutado.

El contrato de trabajo es esencialmente oneroso la remuneración que el empleado recibe a cambio del servicio que presta toma el nombre de salario, cualquiera que sea la modalidad del trabajo. La remuneración constituye también un fundamento importante en el Contrato de Trabajo la cual debe ser pagada de manera completa y oportuna, por ser obligación legal del empleador frente al trabajador en razón de que permite beneficios personales y de su familia. (Argoti, 2021)

2.1.1.5. Características del contrato individual de trabajo

Como todo contrato que establece las leyes y demás normas, el contrato individual de trabajo también goza de ciertas características específicas que lo diferencian de los demás contratos, es por esta razón que dentro del presente módulo integrador establecemos como características de dicho contrato las siguientes:

Principal

Decimos que es un contrato principal por cuanto dentro del contrato individual de trabajo no se requiere de otro acto o declaración de voluntad para tener la validez jurídica, es decir goza directamente de garantía por el hecho de celebrarse. (Argoti, 2021)

Consensual

Se perfecciona con la aceptación y la voluntad de la parte es decir con el simple

consentimiento o acuerdo del trabajador o empleador como para que se perfeccione y tenga plena validez jurídica, la expresión de la voluntad para dar nacimiento a un contrato, no obstante, su validez exige que esa expresión represente lo que las partes, libre, soberana y reflexivamente desean, porque el acto no es válido cuando algún vicio afecta a esas cualidades de la voluntad. (Argoti, 2021)

Oneroso

Genera beneficios económicos para los contratantes, es decir, el uno con el trabajo recibido y el otro, por el pago obtenido por la ejecución de la obra, el contrato de trabajo es oneroso, porque produce beneficios económicos para las dos partes, hay entre los dos contratantes la obligación de hacer el trabajo y de dar el pago o valor económico. (Argoti, 2021)

2.1.1.6. Por la forma de celebración

Contrato expreso

El artículo 12 del Código de Trabajo en su primer inciso manifiesta que: “El contrato es expreso cuando el trabajador y el empleador acuerdan las condiciones sea de palabra o reduciéndola a escrito”. Es decir, debe manifestarse la voluntad de contratar y hacer notoria las condiciones en las que se suscribe determinado contrato, que inclusive se lo puede realizar de forma verbal, por lo tanto, debemos diferenciar el contrato verbal del contrato escrito. (Argoti, 2021)

El contrato escrito

Es aquel que se lo suscribe y se estipula las condiciones del trabajo de forma escrita, el mismo que debe ser legalizado en el término de 30 días contados desde la suscripción del contrato en la inspección del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador y al

no existir este, ante el juez de trabajo de la misma jurisdicción. Además, el artículo 18 del Código de Trabajo estipula que el contrato escrito, una vez legalizado se deberá conferir una copia a la persona que así lo solicitare. (Argoti, 2021)

2.1.1.7. El contrato escrito es obligatorio en los siguientes casos

- Los que versen trabajo que requieran conocimientos en un arte o profesión determinada.
- Los de obra cierta, cuyo valor de obra exceda de 5 salarios mínimos vitales vigentes.
- Los de destajo o por tarea, tengan de un año de duración.
- Los a prueba.
- Los de enganche.
- Los por grupo o por equipo.
- Los eventuales, ocasionales y de temporada.
- Los de aprendizaje.
- Los que se estipulan por uno o más años.
- Los que se celebren con adolescentes que han cumplido los quince años de edad.

(Argoti, 2021)

2.1.1.8. Contrato verbal

Generalmente, las partes acostumbran celebrar esta clase de contratos, pero al hacerlo unas veces estipulan las condiciones de palabra o verbalmente y en otras dejan constancia de ellas en un escrito, en el primer caso el contrato se denomina verbal y en el segundo escrito.

(Argoti, 2021)

Por lo tanto, conlleva la característica de ser un contrato expreso debido a que reúne las solemnidades necesarias para su validez, como son la manifestación de voluntades que de manera verbal las realizan las partes, además de las condiciones que impone el empleador,

resaltando la relación de dependencia laboral y fijándose un pago como remuneración, es decir, es un contrato cuyas condiciones se encuentran estipuladas de palabra o de forma verbal.

2.1.1.9. Derechos de los trabajadores

El derecho laboral es una rama que regula las relaciones contractuales, entre el empleador y el trabajador, mediante un conjunto de normas positivas vigentes, estas relaciones se surgen, contienen dos aspectos importantes: son libres en el sentido de voluntariedad de convertir y son bilaterales en el sentido del principio de igualdad.

Además de que el derecho del trabajo, es necesario debido a que se aleja de la concepción generalizada en el derecho común, que supone de manera equivocada que las partes de cualquier contrato de trabajo tienen una absoluta y libre disposición para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada, debido a factores determinados y a desigualdades de tipo económico y social, también el derecho laboral es imperativo, debido a que es de aplicación obligatoria en lo relacionado con las prestaciones mínimas que otorga la ley, de donde se deduce que el derecho laboral es limitante del principio de autonomía de la voluntad; característica del derecho común. (Masabanda, 2018)

2.1.1.10. Principios del derecho individual del trabajo

Irrenunciabilidad

Se debe recordar que existen derechos irrenunciables por lo tanto este principio es propio, único y específico del derecho laboral y consiste en que el trabajador, no puede privarse o renunciar, así sea voluntariamente, a los derechos que le pertenecen, que han sido concedidos a él por la legislación laboral. Este principio viene a limitar la voluntad del

trabajador, observando la imposibilidad jurídica de que éste pueda renunciar a sus derechos, así sea a su beneficio puesto que, con ello, da a la existencia de un vicio y anula el acto en su totalidad. (Masabanda, 2018)

Con tal protección, el trabajador se ve obligado de cierta manera a no renunciar a sus derechos, evitando así que se proceda un chantaje jurídico por parte del empleador cuando este pretenda perjudicar con ofrecimientos tramposos al trabajador, en virtud de lo expuesto al momento que el empleador realice cualquier estipulación que menoscabe los derechos del trabajador, así haya sido con el consentimiento tácito o expreso del mismo, esta será nula.

Intangibilidad

Este principio, nace a la necesidad de proteger los derechos laborales obtenidos por los trabajadores a lo largo de la historia; por ejemplo, en la época de la revolución industrial cuando la producción en máquinas cambió radicalmente la vida laboral de las personas, convirtiendo los trabajos manuales y tradicionales, en largas jornadas mal remuneradas y condiciones en si próximas a la esclavitud. (Masabanda, 2018)

Con esa realidad, surge el movimiento obrero para exigir un control en las condiciones de trabajo como fue establecer mejoras, tanto en áreas como la remuneración, la vivienda, la higiene y finalmente determinar un número máximo de horas de trabajo al día, que inició en 10 horas y media, hasta llegar a las actuales ocho horas de una jornada ordinaria. (Masabanda, 2018)

Con este ejemplo, se puede ver que este principio está relacionado con la progresividad de los derechos; en las leyes se especifica que el derecho ecuatoriano es progresivo, razón que éste se desarrollará de manera paulatina, sea a través de las normas, leyes o políticas públicas y que cualquier acción que sea de carácter regresivo será

inconstitucional, porque no se puede anular injustificadamente el ejercicio de un derecho ya obtenido. (Masabanda, 2018)

Con respecto a la intangibilidad de un derecho dentro de la progresividad, se hace mención que los derechos laborales, no podrán ser desconocidos o desmejorados por normas, por cuanto la Constitución establece que el Estado será el que propenderá la ampliación y mejoramiento de esos derechos. (Masabanda, 2018)

De igual manera, en este principio se debe centrar un poco más en el factor económico, puesto que la intangibilidad garantiza directamente que el empleador no puede topar la remuneración del trabajador o ciertos beneficios económicos que este ha adquirido.

La norma más favorable al trabajador

Al momento de interpretar una norma jurídica, se debe regir por el principio de supremacía de la Constitución y respetar el orden jerárquico de aplicación de las normas que establece que, al interpretar, se optará por una norma de un rango superior, debido a que posee más soporte legal que una de rango inferior. (Masabanda, 2018)

Al igual que dicha norma inferior no puede contradecir a una superior, al momento de interpretar la normativa en el ámbito laboral, teniendo en cuenta los principios propios de este derecho entre los que está la norma más favorable al trabajador, por lo que se puede aplicar una norma de rango inferior sin vulnerar el principio de jerarquía, siempre y cuando esta norma favorezca más al trabajador que la norma de rango superior.

Buena fe

Es un elemento que está presente en la vida cotidiana, permite manejar con armonía dentro de la sociedad, en materia jurídica. De igual manera, este viene a ser un principio general para regular los diferentes trámites o actos que se ejecuten, y que a su vez sean con

total deslumbramiento y armonía. Entonces este principio, en materia laboral, se establece al momento de negociar tanto empleador como trabajador, sobre un asunto de estos que deberán actuar con total transparencia dentro de la negociación, es por ello, que aquí se encuentra lo que se denomina el diálogo social, que prevé al iniciar una acción legal, que las partes pueden hablar sobre un acuerdo siempre y cuando no implique la renuncia de un derecho.

(Masabanda, 2018)

Continuidad

Para poder comprender este principio se debe tomar en cuenta que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, lo que implica que este no se agota mediante la realización de un acto sino que este dura en el tiempo, éste debe tener la mayor extensión posible, porque la naturaleza de este principio se fundamenta en que el trabajo, es el principal ingreso económico para una familia; por ello, el contrato debe ser lo más extenso que se pueda para que el trabajador se beneficie en esa situación, entonces la continuidad está estrechamente relacionada con la estabilidad laboral del trabajador, y que se aplica cuando por ejemplo:

Un juez debe observar este principio al existir una duda sobre la fecha de inicio en la que empezó a trabajar el empleado y estimar la relación laboral lo más extensa posible.

(Masabanda, 2018)

Supremacía de la realidad

Este principio se basa en cuanto hubiese discordia en cualquier situación, la ley siempre preferirá la realidad en que el trabajador se encuentre viviendo en ese momento y lo que manifiesten los contratos y documentos inherentes a la relación de trabajo, se puede hablar que este principio favorece en sí más al trabajador y, aunque parezca un principio que genera una desigualdad de condición respecto al empleador, de todas formas se le otorga al

trabajador al ser el débil jurídico, que éste puede llegar a ser objeto de abusos ocultos detrás de un contrato bien elaborado. (Masabanda, 2018)

En materia laboral, existen empleadores que tratan de ocultar la verdad y con este principio se trata de reducir el fraude que el empleador, pueda cometer colocando ciertas características en el contrato de trabajo, pero que en la realidad se apliquen condiciones diferentes que menoscaben los derechos de los trabajadores.

Es por ello que, ante los ojos de la ley y la justicia, si un trabajador en el momento de una discordia demuestra que la realidad en que trabaja es diferente a las condiciones establecidas en el contrato, esta realidad viene a estar por encima del mismo contrato obviando así, la parte de que si será o no beneficiario al trabajador. (Masabanda, 2018)

In dubio pro operario

Este principio, al igual que los demás, tiene como fin único proteger los intereses de débil jurídico en una relación de trabajo, que viene a ser el trabajador, y funciona cuando exista una duda en la interpretación de una norma, está siempre se interpretará a favor del operario o de igual manera, si hubiese una contraposición de normas.

El legislador, siempre debe optar por la más beneficiosa al trabajador. Este principio posee una estrecha relación con la norma más favorable al trabajador puesto que, en sentido jurídico, parten de la base de que ante la duda sobre la interpretación de una norma o contraposición entre normas, se escoge la que más ayude al trabajador, pero poseen una gran diferencia porque si se habla de in dubio pro operario, así englobe a todos los aspectos en que sea lo más provechoso al trabajador, este recae principalmente en el aspecto económico, entre dos opciones se propenderá la más beneficiosa económicamente al trabajador. (Masabanda, 2018)

2.1.1.11. Igualdad y no discriminación

Este principio es considerado como uno de los más nombrados en el ámbito internacional, y de igual manera es respetado e importante para la legislación ecuatoriana, con el fin de garantizar el mandato mundial en el que se establece el resguardo de los derechos humanos. (Masabanda, 2018)

Este se contempla como un derecho individual, porque de la discriminación viene a darse por preferencia o distinción al momento de escoger una persona para la ocupación de un cargo sea basándose en la raza, sexo, color de piel, discapacidad, tamaño, edad, que comúnmente va ligado a las características físicas de las personas. Se puede observar cómo constantemente se vulnera en todo el mundo este principio, en los diferentes anuncios de una vacante de empleo, donde los empleadores exigen que las personas que se presentan hacer ocupación de esa vacante, sean de sexo masculino o tenga un rango de edad, y en sí cualquier otra característica que se pida, siempre y cuando las demás personas que tengan particularidades diferentes puedan hacer el uso de ese cargo. (Masabanda, 2018)

Este principio se ampara en diferentes normativas de tratados internacionales como, por ejemplo; en el instrumento internacional en el que nace el derecho al trabajo que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en el artículo 7 determina lo siguiente: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (Masabanda, 2018)

2.1.12. Jornada laboral

La jornada de trabajo es el tiempo de labor que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él, por haberse puesto a disposición del empleador, en suma, se entiende por

jornada laboral, el período de tiempo durante el cual el trabajador, llamado también empleado u obrero, se pone a disposición del empleador o patrono; el mismo que inicia cuando llega a su lugar de trabajo como empresa, fábrica, oficina, universidad y registra su asistencia mediante el reloj biométrico o su firma y, termina al momento de su salida de las instalaciones. Cabe recalcar que durante la jornada de trabajo el trabajador tiene que obligatoriamente acatar las órdenes de su empleador, lo cual demuestra que la jornada laboral es una evidencia clara de la dependencia o subordinación jurídica existente. (Sánchez, 2022)

Ahora bien, una vez entendido lo que significa este elemento tan único de una relación laboral, es lógico pasar a conocer su duración en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en este contexto, se dice que la jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, de manera que no exceda de 40 horas semanales, al respecto, vale la pena aclarar que el jurista recoge en su texto lo dispuesto por el cuerpo legal vigente en el Ecuador y, que regula lo relativo a la materia laboral, este es el Código del Trabajo, existen diversas tipologías en las que concierne a la jornada laboral como son de tipo diurna, nocturna, mixta, legal, ordinaria, extraordinaria obligatoria y no obligatoria, suplementaria, cada una con sus respectivos recargos, en el caso de la jornada nocturna el 25%, extraordinaria 100% y suplementaria del 50%. (Sánchez, 2022)

Cuando llegó la pandemia COVID-19 al Ecuador y al mundo entero se declaró estado de excepción y la emergencia sanitaria en todo territorio nacional, con la finalidad de evitar la masiva propagación del virus, para lo que con tal declaratoria se tomaron medidas laborales a la sostenibilidad del empleo, el fenómeno que fue seriamente afectado durante para coadyuvar a la sostenibilidad del empleo, fenómeno que fue seriamente afectado durante esta época de crisis económica, política y sanitaria, dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para

combatir esto, contempla varias disposiciones no sólo en materia laboral una de ellas justamente es la figura de la reducción emergente de la jornada laboral disponiendo en el artículo 20 de la ley citada que “Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo el 50%, el sueldo o salario del trabajador corresponderá en porción a las horas efectivamente trabajadas y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción”. (Sánchez, 2022)

2.1.12. Remuneración

Como elemento final del contrato individual de trabajo es a la remuneración, que como ya se dijo con anterioridad, es un tema distinto a la dependencia, pero que no se distancia mucho, porque se encuentran correlacionados. Este componente también se lo considera básico en los contratos, debido a que la finalidad del trabajador es la obtención de ingresos económicos, a cambio de su fuerza de trabajo, esto le permitirá el sustento diario, ya sea de sí mismo o de su familia, dependiendo del caso. (Masabanda, 2018)

Los pagos que recibe el trabajador por los servicios que presta, toman el nombre de sueldo, salario o jornal, aunque muchas veces se los considera como sinónimos, cada uno tiene su propio significado dentro del ámbito laboral. Por lo tanto, el sueldo o salario como elemento del contrato individual del trabajo, puede ser fijado o pactado bajo los siguientes tres elementos que se detallan a continuación:

2.1.13. La ley

Las autoridades administrativas del Estado fijan el pago que percibirá el trabajador por la prestación de sus servicios, por ejemplo el salario básico unificado que como su nombre lo indica, es la base legal para que el empleador fije la cancelación económica; teniendo en cuenta que cuando el sueldo sea fijado por la ley se debe observar, en primer lugar; los valores

estipulados en las diferentes ramas o categorías establecidas en las tablas sectoriales dictadas por la Comisión de Salarios del Ministerio de Trabajo. (Masabanda, 2018)

2.1.14. Convenio

En este elemento, tanto el trabajador como el empleador, son los que fijan el sueldo o salario en aplicación a la modalidad y condiciones de la contratación y, lo que, es más teniendo en cuenta la capacidad económica de la clase empleadora; es así que por convenio de las partes siempre va a ser el sueldo o salario superior a lo fijado por la ley. (Masabanda, 2018)

2.1.15. Costumbre

Esto quiere decir que, por lo general, es el pago que usualmente recibe la persona que se desempeña en esa plaza de trabajo, comúnmente las partes no fijan condiciones. Por lo tanto, este elemento se lo encuentra siempre en un contrato tácito. Se debe aclarar que, en el caso de que el sueldo sea fijado por convenio o costumbre, jamás se podrán transgredir derechos económicos que le corresponden percibir al trabajador porque, dentro de la misma Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326 numeral cuatro se establece que: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.” (Masabanda, 2018)

En la legislación ecuatoriana, de acuerdo con el Código del Trabajo: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser jornalero, obrero, operario, aprendiz, empleado, servidor público, y funcionario público”. Se refiere entonces a una de las partes intervinientes del contrato individual de trabajo, que contrae obligaciones consistiendo en prestar un servicio o realizar una obra, el trabajador será una persona natural, es decir, una persona física. De igual forma, el Código del Trabajo establece una concepción de empleador como:

“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.” Parte interviniente para la que se presta un servicio o se realiza una obra, teniendo en cuenta que puede tratarse de una persona natural o jurídica, la legislación, a su vez establece con respecto a obras públicas la calidad de empleadores que tendrán consejos provinciales, municipalidades, personas jurídicas de derecho público en relación a los obreros.

(Masabanda, 2018)

La clasificación del contrato individual de trabajo, se puede dar por diversos criterios, permitiendo determinar así la siguiente clasificación:

2.1.16. Por su forma de celebración

Los contratos pueden ser expresos o tácitos; de tal manera, que los primeros pueden ser escritos y verbales, mientras que los segundos únicamente verbales; diferenciando entre estos lo acordado; sí se establecieron o no condiciones al momento de iniciar una relación contractual de trabajo, los contratos pueden ser escritos o verbales, en ellos se establecen condiciones, deben ser registrados en la inspección provincial del trabajo. (Masabanda, 2018)

2.1.17. Por su forma de duración

Pueden ser de tipo indefinido s brindan estabilidad laboral al trabajador, pueden ser verbales o escritos, cuando el contrato indefinido se celebra de forma escrita, en éste se puede establecer un periodo de prueba de conformidad al artículo. 15 del Código del Trabajo, a fin de que permita al empleador realizar un análisis del trabajador, ya sea para determinar si su desempeño laboral es el adecuado y cumple con las condiciones que los empleadores requieren, o para comprobar sus relaciones sociales, familiares, la veracidad de la información presentada para su contratación; periodo de prueba que no podrá durar más de los 90 días en

los trabajadores en general y 15 días para las trabajadoras del servicio doméstico, estos contratos brindan estabilidad, pueden ser verbales o escritos, cuentan con periodo de prueba y dependen de su naturaleza. (Masabanda, 2018)

Los contratos precarios a diferencia de los contratos indefinidos no cuentan con estabilidad laboral, porque estos están sujetos a otro tipo de condiciones; a excepción de ciertos contratos que, si permiten poseer una estabilidad laboral, estos contratos no pueden ser ejecutados por medio de un periodo de prueba, debido a que esta condición solo se aplica para contratos que brindan estabilidad laboral. (Masabanda, 2018)

2.1.18. Por su forma de remuneración

Es aquel en donde las partes pactan el pago de su estipendio económico por la prestación de los servicios lícitos, acorde a la actividad laboral ejecutada sea por jornal o semanalmente; esto es, la forma como el trabajador recibe su salario, por ejemplo, son jornaleros, albañiles, trabajo agrícola. (Masabanda, 2018)

Por otro lado, los contratos por sueldos se tratan de las partes tanto como del empleador como del sueldo en lo que percibirá la forma quincenal por la labor a la actividad laboral desempeñada, en este tipo de contrato es el que usa con mayor frecuencia el ámbito laboral por ejemplo para obreros, aprendices, operarios, maestros de taller y empleados

2.1.19. Remuneración adicional

Los trabajadores tienen el derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario, a pedido escrito de la o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año, existen otros parámetros en la remuneración adicional como:

2.1.20. Exclusión de la decimotercera remuneración

El goce de la decimotercera remuneración no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y Jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código, ni para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo. (Portal Jurídico Zona Legal, 2019)

2.1.21. Derecho a la decimocuarta remuneración

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (Portal Jurídico Zona Legal, 2019)

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación. (Portal Jurídico Zona Legal, 2019)

2.1.22. Garantía de la decimocuarta remuneración

Esta se establece y procede de las mismas garantías en el artículo 112 del Código de Trabajo, tomando en cuenta la exclusión de operarios y aprendices que quedan excluidos de las gratificaciones a las que se refiere este párrafo, los operarios y aprendices de artesanos y por otro lado los precedentes legales que son los que tratan este párrafo tomando en cuenta con relación a épocas anteriores a la vigencia de esta codificación en cuanto esto fuese necesario. (Portal Jurídico Zona Legal, 2019)

2.2. Marco legal

2.2.1. Normas jurídicas que garantizan los derechos de los trabajadores

2.2.1.1. Constitución de la República del Ecuador

Estipulada en el decreto legislativo 0

Registro oficial 449 de 20 de octubre del 2008

Última modificación: 21 de diciembre del 2015

Estado: Vigente

Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Artículo 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado, la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Artículo 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que

aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.2.1.2. Código de trabajo

Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Ultima modificación: 26-sep-2012.

Estado: Vigente

Artículo 40. - Derechos exclusivos del trabajador. – El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

Artículo 47. – De la jornada máxima. – La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario, el tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Artículo 49. – Jornada nocturna. – La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y clara

derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Artículo 50. – Limite de jornada y descanso forzosos. – Las jornadas de trabajo, obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Artículo 51. – Duración del descanso. – El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Artículo 52. – Trabajo en sábados y domingos. – Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que estas:

Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente y en general por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que proceda autorización del inspector del trabajo, para el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo.

La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.

Artículo 53. – Descanso semanal remunerado. – El descanso semanal forzoso será

pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago, se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes y en ningún caso será inferior a la remuneración mínima.

Artículo 55. - Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana.

Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.

En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno.

El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Artículo 62. - Trabajo en días y horas de descanso obligatorio. - En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

Artículo 65. - Días de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Artículo 66. - Jornada que se considerará realizada. - En las fechas expresadas en el artículo anterior, la jornada se considerará como realizada, para los efectos del pago de la remuneración, siempre que no coincida con los días de descanso semanal.

Artículo 69. - Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

Artículo 72. - Vacaciones anuales irrenunciables. - Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 de este Código.

Artículo 80. - Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Artículo 81. - Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar

el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

Artículo 83. - Plazo para pagos. - El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Artículo 100. - Utilidades para trabajadores de contratistas. - Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo es superior, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

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

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

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

Artículo 169. - Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- Por acuerdo de las partes.
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código.
- Por desahucio.

Artículo 185. - Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Artículo 188. - Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

(Código del trabajo, 2005)

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

3.1.1. Cuantitativo

Se llama cuantitativa porque se referencia de números que examinan datos o información, números con los que se puede investigar un fenómeno, obtener y procesar la información en estadísticas y técnicas formales. (Canas, 2020)

Dentro del proyecto de investigación se detallaron los datos numéricos como el número de empleados que no cuentan el conocimiento de sus derechos de la ciudad de Guaranda, por medio de un número determinado de encuestas.

3.1.2. Cualitativo

Se trata del procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, siendo un proceso de conquista, construcción y comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan un determinado fenómeno. (Álvarez , et al., 2021)

Se utilizaron las causas del desconocimiento de los derechos y la explotación laboral de la ciudad de Guaranda, para formular su necesidad económica por medio de entrevistas.

3.2. Tipo de investigación

3.2.1. Descriptiva

Consiste en llegar al conocimiento de las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, los investigadores no son meros tabuladores, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. (Morales, 2021)

3.2.2. Explicativa

Se trata de la búsqueda de los hechos mediante el establecimiento de relaciones entre causa y efecto, los estudios en este tipo pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas como del aspecto de la realidad, explicando su significado en una teoría de referencia entre las leyes o generalizaciones que dan hechos o fenómenos en determinadas condiciones y siempre determinan deducciones que explican hechos particulares. (Morales, 2021)

3.2.3. Documental

Se trata de una técnica que se encarga en la recopilación y selección de información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías va desde la información de hechos pasados hasta los actuales. (Dzib, 2022)

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

3.3.1. Observación

Consiste en mirar determinadamente un fenómeno, hecho o caso, tomar su información y registrarla para su posterior análisis, como un elemento fundamental de todo proceso de investigación, en él se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. (Díaz, 2021)

3.3.2. Encuesta

Se trata de una técnica de recolección de datos a partir de un muestreo de personas, a menudo con el objetivo de generalizar los resultados para un segmento de población más grande, constituye una fuente de información fundamental, educadores y cualquiera que informe parte de la economía de la información. (Qualtrics, 2022)

La encuesta se aplicó a los trabajadores del sector privado de la ciudad de Guaranda con la finalidad de fundamentar interrogantes que fijen objetivos específicos del trabajo de investigación como las causas y consecuencias el desconocimiento de sus derechos y la explotación laboral en empresas privadas de la ciudad de Guaranda.

3.3.3. Análisis de documentos

Se trata del conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo permitiendo detectar el esfuerzo de síntesis y encaminar el proceso de análisis del tema principal. (Valle Gastaminza, 2022)

Se aplicó a través de la investigación de cada libro, tesis o artículo científico para poder guiarse como base en el desarrollo del tema principal.

3.4. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.4.1. Criterio de inclusión

Las características de los participantes dentro del proyecto de investigación fueron directamente todas las personas vinculadas a empleos laborales del sector privado de la ciudad de Guaranda.

3.4.2. Criterio de exclusión

En este punto se les considero a todos los grupos que no están involucradas en el sector laboral privado en la ciudad de Guaranda.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población que se consideró en el trabajo investigativo es proporcional al número de empleados de sectores privados y micro empleados de la ciudad de Guaranda.

3.5.2. Muestra

Basada en la muestra no probabilística como referencia se tomó en cuenta a (Hernandez, 2014) que, en su teoría por conveniencia, menciona a este método de muestreo no probabilístico, el cual consistirá en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra.

En este caso se tomó en cuenta por el número fijado según la población a un total de 20 encuestados referenciados que serán encuestados y entrevistados para la referenciación de como maneja el conocimiento de derechos laborales y cuáles fueron las causas determinantes en la explotación laboral del año 2021.

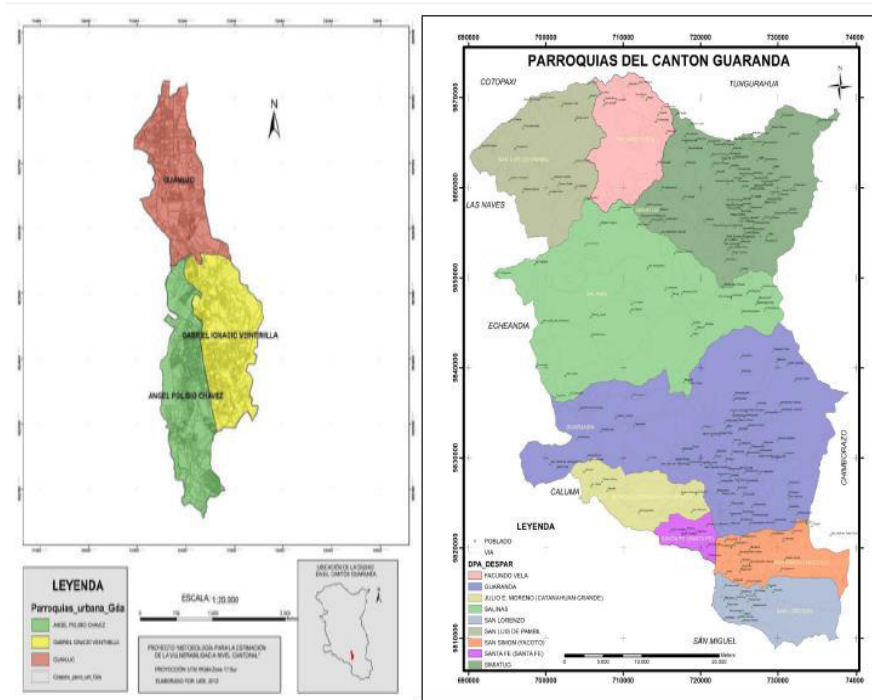
Total, de encuestas: 20 encuestas

3.6. Localización geográfica del estudio

3.6.1. Guaranda

3.6.1.1. Mapa de la ciudad de Guaranda

Ilustración 1: Mapa de la ciudad de Guaranda



Mapa de la ciudad de Guaranda en el PDTO Guaranda 2020. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020) (<http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/plan-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial-2020> 2025/#:~:text=El%20Plan%20de%20Desarrollo%20y,que%20permite%20al%20Gobierno%20Aut%C3%B3nomo)

3.6.1.2. Caracterización física y territorial del cantón

- **Nombre del GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
- Fecha de creación del cantón: 24 de junio de 1824
- Fecha de independencia de Guaranda: 10 de noviembre de 1820
- Población total: al 2010, 91.877
- Población-proyección (SENPLADES, 2014): al 2020, 108.763

- **Extensión:** 1.897,8 km²
 - **Ubicación:** Se localiza en el centro del Ecuador en la Hoya del Chimbo al noreste de la provincia de Bolívar, dentro de las coordenadas: 1° 34' 8" Latitud Sur; y, 78° 58' 1".
Longitud
 - **Oeste, Este:** 717013 y Norte: 9843532.
 - **Límites:** Al Norte, las provincias de Tungurahua y Cotopaxi; al Sur, los cantones San José de Chimbo y San Miguel de Bolívar; al Este, las provincias de Chimborazo y Tungurahua; y al Oeste, los cantones Las Naves, Echeandía y Caluma.
 - **Superficie:** 189.209 Has. 189.2 Km²
 - **Altitud:** 2.668 msnm (ciudad de Guaranda).
 - **Temperatura:** 13.5° C promedio en Guaranda. Existe una variación de 2° C en el páramo y 24° C en el subtrópico.
 - **Parroquias urbanas parroquias**
 - Rurales:** Gabriel Ignacio Veintenilla Simiatug, Ángel Polibio Chávez Salinas, Guanujo Facundo Vela, San Luis de Pambil, Julio Moreno, Santa Fe, San Simón, San Lorenzo.
- (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Causas sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, año 2021

4.1.1. Encuestas realizadas a trabajadores en el sector privado de la ciudad de Guaranda

En la investigación realizada se encontraron los siguientes hallazgos en la aplicación de las siguientes encuestas a los trabajadores de sectores privados en varias áreas para lo que ayudaron en la determinación de las causas y la necesidad ante el desconocimiento de derechos laborales sistematizados de la siguiente forma.

Pregunta 1: ¿Cuál es el rango de su edad?

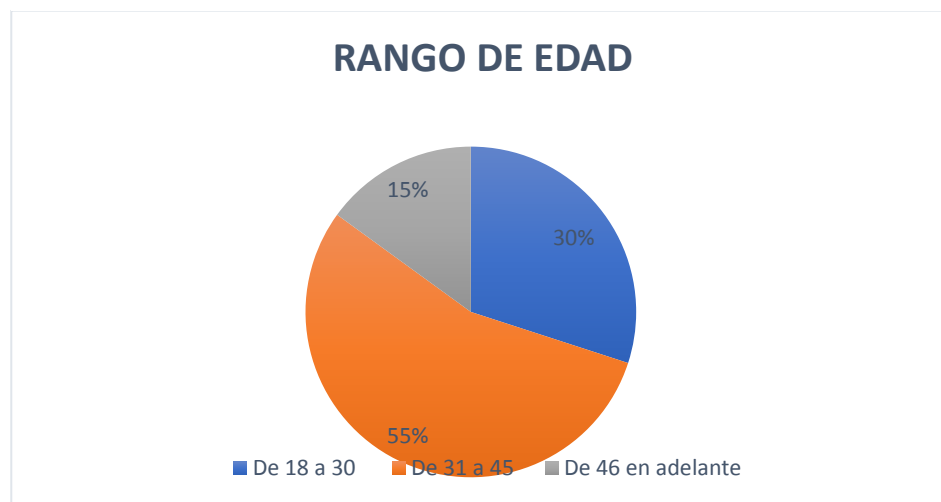
Tabla 1. Pregunta 1 Rango de edad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
De 18 a 30 años	6	30%
De 31 a 45 años	11	55%
De 46 en adelante	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 2. Primera pregunta Rango de edad



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

- Análisis e Interpretación:** Según los resultados a los veinte encuestado las cifras relatan que de 18 a 30 años son 6 personas las que laboran, de 31 a 45 años 11 son trabajadores esto muestra de 46 en adelante son 3 personas mostrando los restantes, por lo que al ser el grupo de mayoría de 31 a 45 años el trabajo laboral está en los adultos, lo que norma el artículo 82 en el Código de trabajo menciona que a partir de la mayoría de edad es decir 18 años en adelante una persona puede ser remunerada y afiliada en un trabajo.

Pregunta 2: ¿A qué área laboral pertenece en su trabajo?

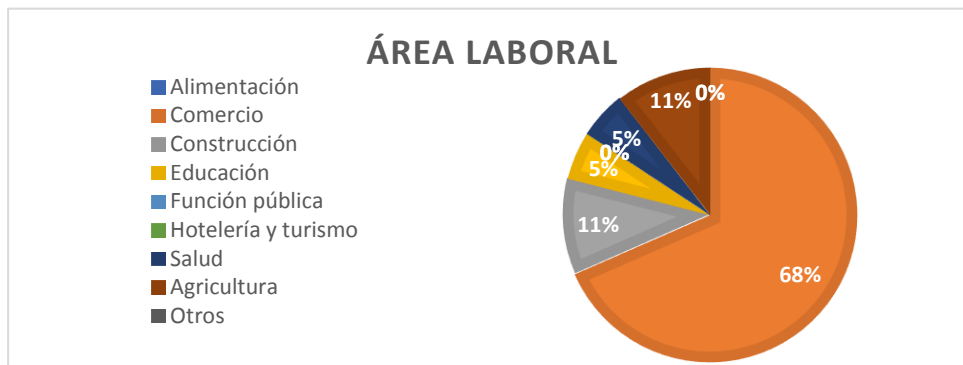
Tabla 2. Pregunta 2 Área laboral del trabajo de los encuestados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Alimentación	0	0%
Comercio	13	76%
Construcción	2	11%
Educación	1	5%
Función pública	0	0%
Hotelería y turismo	0	0%
Salud	1	5%
Agricultura	2	11%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 3. Segunda pregunta Área laboral



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: Los resultados determinan que tanto alimentación, función pública y hotelería y turismo no obtuvieron aceptaciones, mientras que comercio con 13 respuestas siendo la mayoría, construcción con 2, educación con 1, salud con 1 respuesta y por último agricultura con 2 respuestas; por lo que en su mayoría se dedican al comercio como trabajadores, siguiéndole construcción y agricultura, finalizando con educación y salud como minoría, en lo que la ley menciona que en el artículo 18 del Código de Trabajo estipula que el área comercial estipula en sectores privados los procesos de contratación.

Pregunta 3: ¿En el trabajo que usted desempeña cuál es su sueldo?

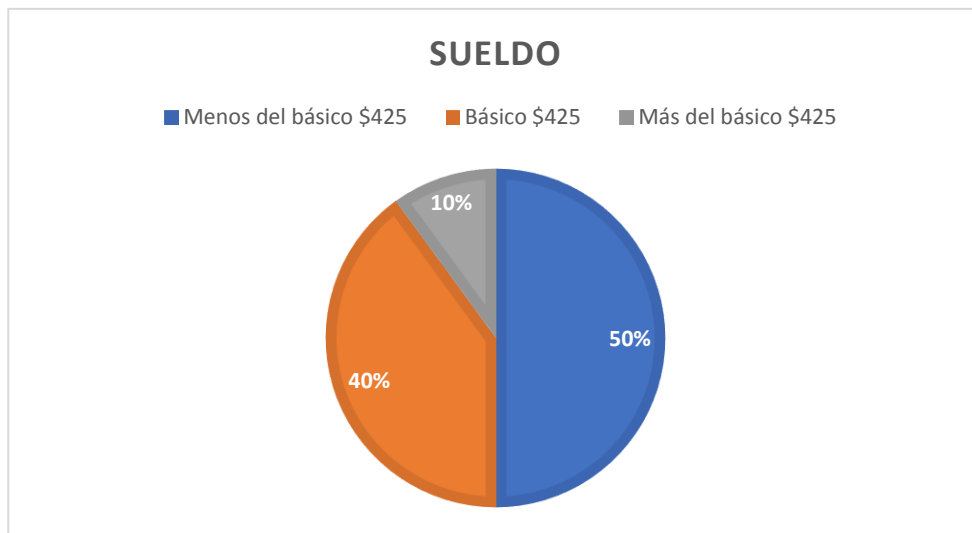
Tabla 3. Pregunta 3 Sueldo de los encuestados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Menos del básico \$425	10	50%
Básico \$425	8	40%
Más del básico \$425	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 4. Tercera pregunta Sueldo



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: La información obtenida relata que menos del básico con 10 respuestas, el básico con 8 respuestas y más del básico 2 respuestas; por lo que en el sector privado el sueldo generado a trabajadores es menor del básico, en algunos casos el básico y más del básico en pocos casos siendo preocupante ya que en muchas ocasiones la canasta básica supera al costo de sueldo básico.

Pregunta 4: ¿Usted es la única fuente de ingreso familiar?

Tabla 4. Pregunta 4 encuestado como única fuente de ingreso familiar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	14	30%
No	6	70%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 5. Cuarto pregunta Sustento económico



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: En las respuestas obtenidas corresponde a 14 personas como únicas fuentes de ingreso familiar y 6 con que no, según las cifras representadas más de la mitad si son la fuente única económica por lo que sus ingresos deben ser justos para el mantenimiento del hogar y por otra parte menos de la mitad no son la única fuente de ingreso a lo que los gastos representan menor valor.

Pregunta 5: ¿Cuál es la relación que mantiene con su empleador?

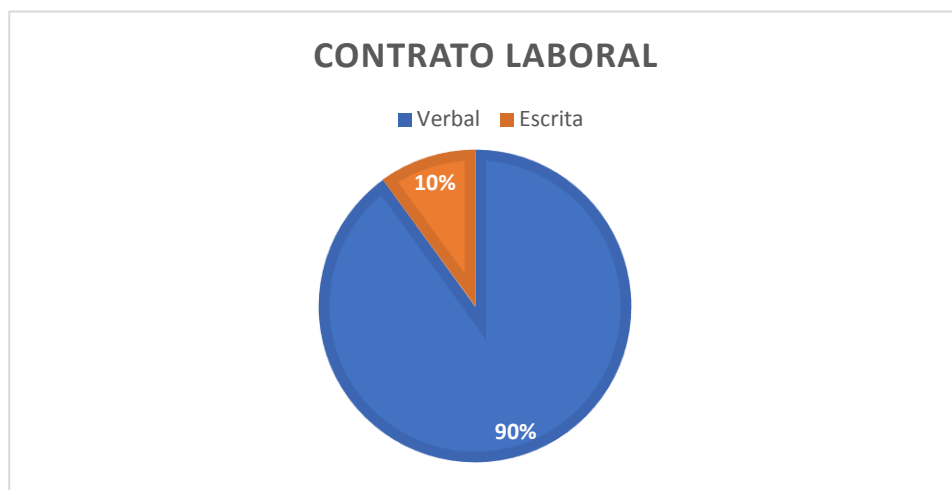
Tabla 5. Pregunta 5 Relación de contrato

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Verbal	18	90%
Escrita	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 6. Quinta pregunta Relación de contrato



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: En la obtención de datos la relación del empleador con cada encuestado como contrato a penas 2 personas son de forma escrita mientras que el resto son de forma verbal dando el total de 18 representando, por lo tanto, casi en su totalidad los contratos han sido verbales por lo que refleja preocupación al momento de gestionar derechos legales y ratificaciones justas en su minoría con tan solo dos personas refleja el contrato escrito como debería ser con el resto de casos, en la ley el artículo 18 del Código de Trabajo debe designarse en el sector privado como obligatorio por el conocimiento de cada actividad.

Pregunta 6: ¿En caso de laboral más horas de la jornada ordinaria le pagan horas suplementarias y extraordinarias?

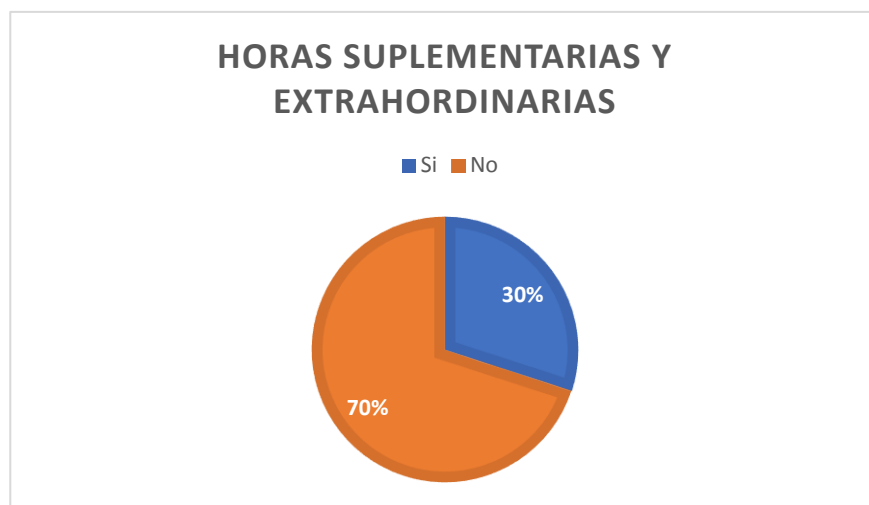
Tabla 6. Pregunta 6 horarios extra laborales y pagos a encuestados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	6	30%
No	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 7. Sexta pregunta pago de horas extra



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: Los datos muestran que los pagos de horas extraordinarias y suplementarias en su mayoría no reciben la remuneración adecuada, por lo que 14 personas no reciben pagos y tan solo 6 personas si lo han recibido es decir los resultados muestran que en su mayoría no reciben la correspondencia que por ley deberían recibir ante los pagos extra en horas no cotidianas dentro de las horas adicionales por lo que existe desconocimiento ante la remuneración, en lo que si menciona el Código de Trabajo en el artículo 35.1 estableciendo las formas de contrato y el pago de horas así como los tiempos de descanso.

Pregunta 7: ¿Piensa usted que en el largo del tiempo laboral ha sido explotado/a?

Tabla 7. Pregunta 7 Explotación laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	6	30%
No	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 8. Séptima pregunta explotación



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: Las respuestas determinaron que 14 personas piensan que no han sido explotadas mientras que 6 personas si lo piensan, las respuestas reflejan que más de la mitad piensa que no ha sido explotado, pero desconocen sus derechos laborales ya que la mayoría de empleadores no respetan los derechos laborales contenidos en la constitución y en el código de trabajo.

Pregunta 8: ¿El ministerio de trabajo le ha brindado asesoría?

Tabla 8. Pregunta 8 Ministerio de trabajo y la asesoría a encuestados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	0	0%
No	20	100%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 9. Octava pregunta asesoría del Ministerio de Trabajo



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: Las respuestas ante la asesoría por parte del Ministerio de Trabajo reflejan que no les han dado este tipo de servicio en su totalidad es decir 20 mientras que la respuesta si es de 0, las cifras son realmente preocupantes por lo que en todo el caso el Ministerio de Trabajo no ha brindado asesoría frente a las funciones laborales y al monitoreo de los mismos en lo que se estipula la propuesta de un manual de aprendizaje sobre los derechos laborales en el sector privado; el cual menciona como pilar en la política el concientizar a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones laborales.

Pregunta 9: ¿Le gustaría conocer sobre los derechos laborales como empleado?

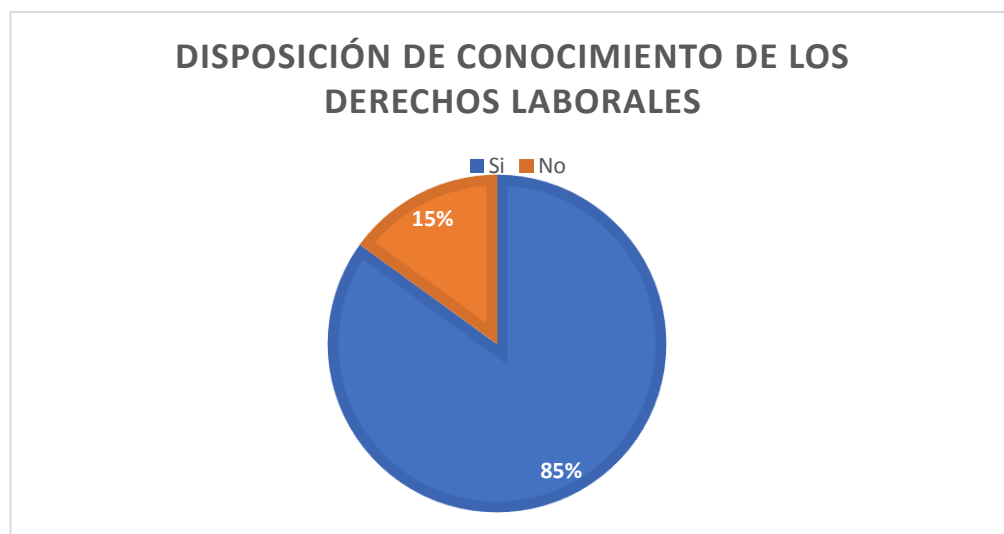
Tabla 9. Pregunta 9 Conocimiento de los derechos laborales como empleado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	17	85%
No	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 10. Novena pregunta disposición para conocer los derechos laborales



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: En su mayoría los encuestados respondieron que sí dando 17 respuestas y por otro lado respondieron que no reflejando 3 respuestas que en el análisis representa que en su mayoría si desean tener discernimiento sobre el conocimiento de los derechos laborales por lo que la propuesta sobre la metodología de aprendizaje manual obtendría resultados positivos para el conocimiento y las condiciones de como deberían laborar.

Pregunta 10: ¿Estaría dispuesto a demandar judicialmente el reconocimiento de sus derechos laborales por falta de cumplimiento de su empleador?

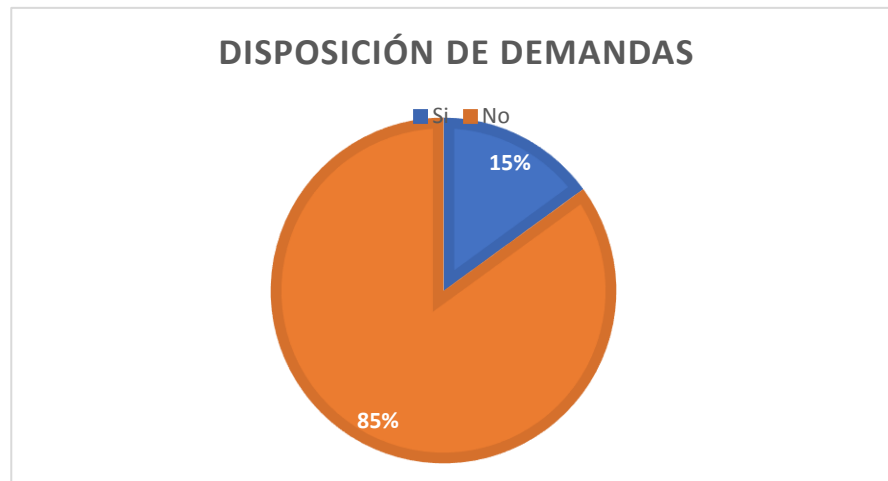
Tabla 10. Pregunta 10 Intención de demandas al empleador por parte del empleado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Si	3	15%
No	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Ilustración 11. Décima pregunta disposición de demandas



Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Sandro Naranjo

Análisis e Interpretación: A penas 3 personas si estarían dispuestas a demandar por sus derechos laborales mientras que 17 mencionan que no; estas cifras reflejan que existe mucha necesidad laboral, por lo que la mayoría no pretende demandar en cuestión de mantener su empleo además de mantener sus derechos laborales; por lo que la ley menciona que el incumplimiento en la Constitución de la República que los derechos son irrenunciables ante cualquier situación pueden ser demandadas en aspectos laborales.

4.1.2. Criterios sobre las consecuencias que genera el desconocimiento de los derechos laborales y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, año 2021

Tras haber analizado las respuestas de las 20 personas encuestas sobre cada una de las preguntas determinantes las cuales determinaron consecuencias ante las causas como el rango de edad, las áreas laborales, tipo de sueldo, pagos de horas extras, tipo de contrato, necesidad para mantener el trabajo, por lo que se especifican las consecuencias de la siguiente manera:

Tabla 11. Criterios sobre las consecuencias encontradas que genera el desconocimiento de los derechos laborales a los trabajadores

N°	Pauta	Consecuencia	Criterio	Análisis
1	Edad	El grado de estimación es media por lo que el target es de edad adulta.	La manutención en adultez contiene más responsabilidades de cargo como estudios, vivienda, alimentación y educación a familiares.	La edad como influyente reconoce la consecuencia de gastos en ciertas edades por lo que la de 30 en adelante representa un estilo de vida alto.
2	Área laboral	El mayor enfoque radica en el tipo comercial por lo que sí es alta la consecuencia.	El área laboral comercial representa en su mayoría a la ciudad de Guaranda en la venta de	Al ser el mayor porcentaje la distribución y los derechos laborales para trabajadores

			vivieres y enceres.	son los principales en ser interpuestos ante la necesidad de mantener con cuidado a los empleados por el tipo de actividades que realizan
3	Sueldo	El tipo de sueldo representa a menos del básico por lo que sí es alta la consecuencia.	El sueldo es menor al del básico es decir menor a \$425 por lo que es preocupante ante las necesidades de supervivencia.	El tipo de sueldo refleja la minoría de aportación el costo de las cosas sobre todo de alimentos representa más del básico por lo que la calidad de vida es mínima.
4	Única fuente de ingreso	En su mayoría si son la única fuente de ingresos por lo que sí es alta.	Como única fuente económica para cada hogar la pobreza representa a cada hogar.	El dinero y la necesidad con cada trabajo refleja el hecho de educación y la mejora de las condiciones

				familiares.
5	Tipo de contrato en relación laboral	El tipo de contrato es verbal por lo que la consecuencia es alta.	El tipo de contrato en relación laboral refleja casi todos en tipo verbal por lo que las decisiones ante injusticias no pueden ser reclamadas.	El tipo de contrato verbal no certifica que se cumplan con todos los derechos laborales.
6	Horas extras	Las horas extra no son remuneradas por lo que la consecuencia es alta.	Las horas extra no remuneradas representan un tipo de injusticia al empleado.	Los pagos al no ser representados son omisión laboral, pero en su mayoría no existen reclamos por miedo a pérdidas de trabajos.
7	Percepción ante la explotación laboral	La explotación no está considerada por lo que la consecuencia es media.	La mayoría de personas piensa que no está siendo explotado.	La explotación si existe con cada interrogante porque sus derechos no se conciben o reciben reciprocidad en cada medio según los porcentajes

				investigados en las encuestas que las reflejan ante el pago de horas extra y el tipo de contrato.
8	Asesoría del Ministerio de Trabajo	No existe asesoría por parte del Ministerio de trabajo por lo que es alta la consecuencia.	La asesoría por parte del Ministerio de Trabajo es ausente eso quiero decir que la prioridad laboral en la ciudad de Guaranda es nula.	Deberían existir sanciones ante el incumplimiento y la regulación del Ministerio de Trabajo por parte del sector privado.
9	Conocimiento ante los derechos laborales	El conocimiento de los derechos laborales en su mayoría es nulo por lo que es grave la consecuencia.	Las pautas de conocimiento ante los derechos laborales si tienen la necesidad ya que existe mucho desconocimiento del tema.	El desconocimiento del tema provoca que la mayoría de personas no exijan sus derechos en muchos sentidos y no tengan la concordancia de reclamos ante los mismos.
10	Disposición de	No existe	La indisposición a	Es necesario que

demanda ante	favoritismo ante la	reclamos refleja el	exista disposiciones
injusticia	demanda por	miedo por perdidas	de demandas para
	injusticia laboral	laborales ya que la	empleadores
	en lo que es alta la	necesidad es grande	injustos con esto la
	consecuencia.	debido a los pocos	metodología laboral
		empleos en la ciudad	cambiaría de
		de Guaranda sobre	percepción y se
		todo al sector	respetarían cada uno
		privado.	de los puestos y el
			orden en que se
			generen actividades
			mejorando así el
			ambiente laboral y
			las condiciones de
			vida a los
			empleados.

Fuente: Cuadro realizado bajo el análisis encontrado en el criterio del autor.

4.2. Discusión

La discusión del proyecto de investigación difiere entre las respuestas de la población a las preguntas realizadas expuestas es así que se analizaron las causas sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021, las cuales determinaron que el rango de personas que trabajan es mayor a treinta años, el tipo de trabajo más solicitado es de comercialización, los contratos son verbales por lo que los pagos de horas extraordinarias y suplementarias no conciernen a la estipulación legal ante el tipo de jornada laboral, además existe mucha necesidad de mantener el trabajo en la ciudad por la falta de empleos y la asociatividad ante el Código Laboral y el monitoreo del Ministerio de Trabajo por lo que los derechos no se son cumplidos de los trabajadores.

La mayoría de personas que laboran se encuentran en áreas donde existe un mayor esfuerzo, pues de la encuesta aplicada se desprende que la mayoría se encuentra en actividades del comercio, agricultura y construcción, cierta manera este grupo de personas no suelen ser muy remunerada, además que su nivel de educación es bajo y de cierta manera impide que tengan un conocimiento sobre sus derechos laborales, esta problemática social se encuentra latente en toda la sociedad ecuatoriana, lo cual de cierta manera también impide que estos excedan un nivel de vida digno con base en los parámetros del derecho al buen vivir.

La mayoría de los trabajadores del cantón Guaranda son el sustento de sus hogares, tienen que cubrir todas las necesidades básicas que se desarrollan en su familia solamente con el salario básico cado del trabajador en general, esto sumado al alto costo de la vida imposibilita el acceso a las oportunidades.

Del estudio de campo de parada se puede evidenciar que existe una vulneración

evidente a los derechos de los trabajadores, puesto que la mayoría no poseen un contacto formal que garantice su estabilidad laboral y accedan a todos los beneficios legales a los que tiene derecho todos trabajadores, esta es una de las razones para que se produzca el abuso laboral por parte de los empleadores, puesto que cuando los mismos ejecuten las labores fuera del horario del trabajo no serán recompensados como dispone la ley es decir no se les pagará por las horas suplementarias y extraordinarias ejecutadas.

Las causas por las cuales se desarrolla el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos se debe a que principalmente la autoridad competente no desarrolla los debidos controles para verificar si los trabajadores se encuentran siendo explotados e y respetados en sus derechos fundamentales, la mayoría de trabajadores son enfáticos en determinar qué son explotados por parte de su empleador lo más factible para ellos es quedarse en silencio y a qué necesita su empleo para subsistir.

La Constitución de la República del Ecuador determinado que el derecho al trabajo es un derecho fundamental, fuente de la realización personal, que el estado garantiza el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores con remuneraciones justas, qué la investigación efectuada se puede evidenciar que esté derecho, es totalmente transgredido, ya que de parte del ejecutivo no existe ningún tipo de política pública que garantiza la tutela de los derechos a los trabajadores.

El desempleo es una de las causas por las que se genera el abuso laboral por parte de muchos trabajadores, quiénes se aprovechan de la situación económica que atraviesa muchas personas para contratarles sin observar sus derechos laborales, otro factor importante que desencadena la explotación laboral es el total desconocimiento de los Derechos laborales a los que tienen acceso por mandato constitucional y legal.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Hemos llegado a la conclusión que las causas que genera el desconocimiento de los derechos y las necesidades de los trabajadores han sido por la falta de educación, la necesidad de trabajar, la necesidad de un sustento económico hace a los trabajadores presas fáciles para aceptar condiciones laborales impuestas por los empleadores, aun cuando se vulneren derechos laborales.
- Las consecuencias que genera el desconocimiento de los derechos y las necesidades económicas de los trabajadores son bajos sueldos, inestabilidad en el trabajo, vulneración de derechos, abusos por el empleador.
- Por último, podemos mencionar que el ministerio de trabajo no está cumpliendo con su rol para la defensa de los derechos laborales

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda analizar las causas sobre el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021 de manera simultánea a las problemáticas más importantes como los hechos de necesidad económica los tipos de trabajos esto dando a conocer el tema y la finalidad del proyecto de investigación a los encuestados.
- Es necesario que se formulen criterios sobre las consecuencias que genera el desconocimiento de los derechos y la necesidad económica de los trabajadores que ocasiona la explotación laboral colocando los daños que causa al tipo de calidad de

vida además de la mala educación a familiares terceros ya que muchos son la fuente principal de sustento en cada hogar.

- Es preferible que en la elaboración de una propuesta jurídica orientada a socializar los derechos que tienen los trabajadores, se obtengan metodologías claves y concisas por medio de las pautas estipuladas en el Código de Trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Quezada, F. M. (2018). *Implicaciones jurídicas de las modalidades alternativas de transporte terrestre interprovincial de pasajeros en el cantón Cuenca*. Cuenca-Ecuador: Univerisdad Católica de Cuenca.

Álvarez , J. L., Gayou, J., Camacho López, S. M., Maldonado Muñiz, G., & Trejo García, C. Á. (2021). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

Argoti, W. (2021). *La explotación laboral en el contrato individual de trabajo y sus consecuencias jurídicas*. Ibarra: Universidad Autonoma de los Andes. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11494/1/TUIAB005-2011.pdf>

Arias Marín, K., Carrillo Maldonado, P., & Torres Olmedo, J. (2022). *Cepal*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/4/S2000398_es.pdf

Barrionuevo Terán , A. F. (2022). *El desempleo como factor explicativo de la evolución del comercio informal*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Canas, M. A. (11 de Noviembre de 2020). *TENDENZIAS.COM*. Obtenido de <https://tendenzias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/>

Código del trabajo. (2005). *Código del trabajo*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.

Código orgánico integral penal. (2014). *Código orgánico integral penal*. Quito: Asamblea constituyente.

Concepto definición. (2022). *conceptodefinition.de*. Obtenido de <https://conceptodefinition.de/publico/>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Formas de trabajo y su retribución*. Quito: Corte constitucional del Ecuador.

Cusme Gonzabay, V. G., & Aguirre Vera, A. A. (2021). *La informalidad del transporte terrestre y comercial en el cantón la libertad, conforme lo dispone la actual ley de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial*. La libertad-Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Díaz, S. (2021). *TEXTOS DE APOYO DIDÁCTICO*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Dpej hispánico. (2020). *dpej.rae.es*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/operador-de-transporte>

Dzib, A. (2022). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>

El Comercio. (26 de Julio de 2021). *revistalideres.ec*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/informalidad-laboral-condicion-ecuador.html>

Erazo, J. (2022). *El desempleo y la calidad de vida de las familias durante la pandemia COVID 19*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34330/1/BJCS-TS-371.pdf>

Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.

Figueroa, M. L. (2021). *El comercio informal post-covid 19 y su contribución en la generación de ingresos en la ciudad de Santa Ana*. Manabí: Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM". Recuperado el 19 de junio de 2022, de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2977/1/TESIS%20LORENA%20CEVALLOS%20FINAL.pdf>

Fortún, M. (2021). *Economipedia*. Obtenido de

- <https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Hernández Delgado, L., & Leylon Balseca, G. A. (2019). *Análisis de la informalidad laboral en el sector comercial para el desarrollo de la zona fronteriza Tulcan Ipiales*. Tulcán: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Hernández, J., Urrejola, A., Piovesan, F., Arosemana, E., Macaulay, M., Mantilla, J., & Ralón, E. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales* (Vol. 5). Estados Unidos: REDESCA. Recuperado el 20 de JULIO de 2022, de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Hernandez, S. (2014). *El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Iturralde, C., & Duque, L. (2020). Precarización del teletrabajo en Ecuador en Contexto de Covid-19: Varibales de análisis desde el enfoque Marxista. *SCIELO*, 2-16.
doi:doi.org/10.1590
- Jaramillo, P. (2017). *Propuesta de Reforma al artículo 55 del Código de Trabajo sobre la jornada de trabajo y e las horas suplementarias sin remuneración legal*. Loja: Univerisdad Ncional de Loja. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19928/1/Tesis%20Lista%20Jaramillo-ilovepdf-compressed.pdf>
- Larrodé Pellicer, E., Gallego Navarro, J., & Fraile del Pozo, A. (2021). *LYCHNOS*. Obtenido de https://fgcsic.es/lychnos/es_es/articulos/optimizacion_de_redes_de_transporte
- Ley orgánica de transporte terrestre tránsito y seguridad vial. (2008). *Ley orgánica de transporte terrestre tránsito y seguridad vial*. Quito: Asamblea constituyente del Ecuador.
- Machicado, J. (31 de mayo de 2022). *PUNTES JURIDICOS*. Obtenido de

<https://jorgemachicado.blogspot.com/2011/02/med.html#:~:text=El%20M%C3%A9todo%20exeg%C3%A9tico%20es%20el,que%20le%20dio%20el%20legislador.>

Masabanda, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

Mera Benítez, A. (2021). *La informalidad del transporte terrestre y comercial (taxis) en el cantón la libertad, conforme lo dispone la actual Ley de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Morales, F. (2021). *3 Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. México: Space.

Morocho Verdugo, A. S., & Rodríguez Huerta, J. F. (2019). *La calidad de servicio de transporte público urbano en la ciudad de azogues*. Cuenca-Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada. *FRIEDRJCH*, 1-48. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

One Ltd., Oxford. (2021). *Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021*. Ecuador: Oxford. Recuperado el 20 de julio de 2022, de https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/03/Fairwork-Ecuador-2021-report-accessible_es.pdf

Organimopedia. (2022). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Transporte_p%C3%BAblico

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Justicia social trabajo decente*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_5.velasco-oit.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La explotación laboral se concibe como la*

nueva forma de esclavitud del siglo XXI. España: OIT. Recuperado el 20 de julio de 2022, de http://ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_143146/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *FORLAC*. Obtenido de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf

Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del ministerio de trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el Código del Trabajo*. Quito: Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19129/Tesis%20J.Paredes-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez Porto, J. (2022). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/publico/>

Plan de desarrollo y ordenamiento territorial. (2020). *PDOT*. Guaranda: Gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda.

Plan de desarrollo y ordenamiento territorial. (2020). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial*. Guaranda: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL.

Portal Jurídico Zona Legal. (2019). *De las remuneraciones adicionales*. Quito: Código del trabajo. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de <https://zonalegal.net/uploads/documento/DE%20LAS%20REMUNERACIONES%20ADICIONALES.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). *ec.undp.org*. Obtenido de <https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/blog/2020/jovenes-en-la-informalidad-y-lo-que-sabemos-sobre-sus->

Torres Céspedes, M. (2017). *El transporte público urbano de autobuses en la ciudad de Santiago de Chile: Una propuesta de bases de licitación pública*. Santiago de Chile: Universidad de Lleida.

Tuárez, E., Toledo, M., Salmon, E., & Mendoza, J. (2021). *Contexto socioeconómico del sumpleo en Ecuador*. Quito: Revista de Ciencias Sociales RCS. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38158/42209>

Valle Gastaminza, F. (2022). *ANÁLISIS DOCUMENTAL*. México: UNAM. Obtenido de <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>

Zamora, A. (2021). *Los derechos laborales de los trabajadores en el estado ecuatoriano post pandemia*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17017/1/T-8733_ZAMORA%20VILLAMAR%20ADRIAN%20ALFONSO.pdf

7. ANEXOS

7.1. Cronograma

Proyecto: “La informalidad laboral en las operadoras de transporte público en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar en el año 2021”	Año 2022															
	Junio J				Julio J				Agosto A				Septiembre Sep			
SEMANAS																
Objetivo Específico 1.- Elaboración Capítulo I Problema																
Actividad 1.1.- Recolectar Información.																
Actividad 1.2.- Procesar la Información.																
Actividad 1.3.- Planteamiento del Problema.																
Actividad 1.4.- Elaboración del Segundo Informe.																
Objetivo Específico 2.- Elaboración del Marco Teórico																
Actividad 2.1.- Estudio Bibliográfico.																
Actividad 2.2.- Análisis de Información.																
Actividad 2.3.- Redacción del Marco Teórico.																

7.2. Encuesta

Ilustración 12. Muestra de encuesta realizada

UEB UNIVERSIDAD ESTADAL DE BOLIVAR

Tema proyecto de investigación
El desconocimiento de derechos y la necesidad económica de los trabajadores ocasiona la explotación laboral, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

- ¿Cuál es el rango de su edad?
 De 18 a 30 años De 31 a 45 años De 46 en adelante
- ¿A qué área laboral pertenece en su trabajo?
 Alimentación Comercio Construcción
 Educación Función pública Hotelería y turismo
 Salud Agricultura Otros
- ¿En el trabajo que usted desempeña cuál es su sueldo?
 Menos del básico \$425 Básico \$425 Más del básico \$425
- ¿Usted es la única fuente de ingreso familiar?
 Si No
- ¿La relación laboral que mantiene con su empleador?
 Verbal Escrita
- ¿En el caso de laborar más horas de la jornada ordinaria, le pagan horas suplementarias y extraordinarias?
 Si No
- ¿Piensa usted que en el largo del tiempo laboral ha sido explotado/a?
 Si No
- ¿El ministerio de trabajo le ha brindado asesoría legal?
 Si No
- ¿Le gustaría conocer sobre los derechos laborales como empleado?
 Si No
- ¿Estaría dispuesto a demandar judicialmente el reconocimiento de sus derechos laborales por falta de cumplimiento de su empleador?
 Si No

Encuestador: Sandro Naranjo

7.3. Fotografías

Ilustración 14. 1 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 13. 2 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 16. 3 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 15. 4 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 17. 5 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 18. 7 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 18. 6 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 20. 8 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 19. 9 fotografía encuesta



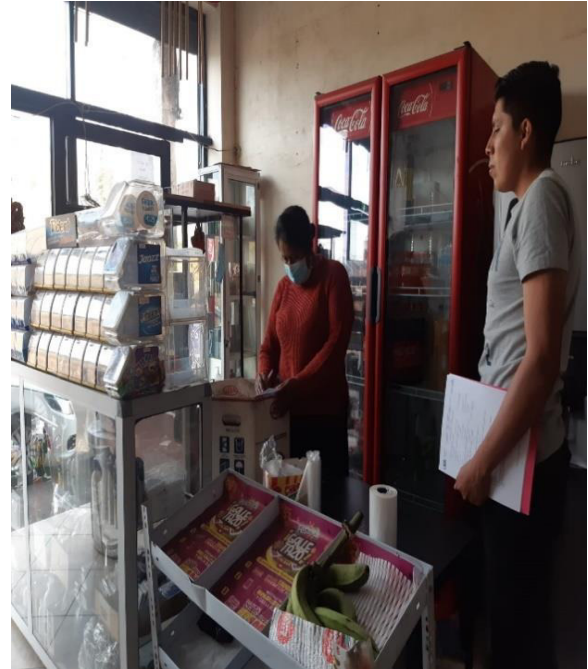
Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 23. 11 fotografía



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 22. 10 fotografía encuesta



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Ilustración 24. 12 fotografía



Nota: Fotografía elaborada por el autor.

Certifico

Haber revisado el presente proyecto de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Universidad Estatal de Bolívar (UEB); en consecuencia, sugiero su presentación para los fines legales pertinentes.

Firma Estudiante	Firma Tutor (a)
Nombre: Sandro Sebastián Naranjo Bonilla	Nombre: Mgs. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Fecha de entrega del proyecto:	Fecha de entrega del proyecto: