



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del título de Abogada

TEMA

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR LABORAL
DEL CANTON ECHEANDIA EN EL AÑO 2021”

AUTOR

WENDY LETICIA RIERA CARVAJAL

TUTOR

Dr. LUIS ALFONSO BONILLA

ENERO 2023

GUARANDA- ECUADOR

1. PÁGINA DE LA DECLARACIÓN DE AUTORÍA

En mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular, presentado por Wendy Leticia Riera Carvajal para optar por el grado de abogada; cuyo título es **“LA PRECARIZACION LABORAL EN EL SECTOR LABORAL DEL CANTON ECHEANDIA EN EL AÑO 2021”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

2. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, WENDY LETICIA RIERA CARVAJAL, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0250129038, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación con el tema titulado **“LA PRECARIZACION LABORAL EN EL SECTOR LABORAL DEL CANTON ECHEANDIA EN EL AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del Doctor Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera mencionada; por tanto es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación (internet), publicaciones y demás medios de información necesarias para la producción de esta investigación.

Wendy Leticia Riera Carvajal

Se otorgó ante mi y en fe de ello
 confiero ésta *Primera* copia
 certificada, firmada y sellada en
 Guaranda *22* de *Abril* del 20*23*


Hernán
 Dr. Hernán Criollo Arcos
 NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20230201002P00378 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: WENDY LETICIA RIERA CARVAJAL
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles veintidós de marzo de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Wendy Leticia Riera Carvajal, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el cantón Echeandía, provincia Bolívar, y de tránsito por este lugar; con celular número: cero nueve ocho cinco nueve ocho seis cuatro seis siete, correo electrónico: wendyriecar@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de investigación, con el tema: **"LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR LABORAL DEL CANTÓN ECHEANDÍA EN EL AÑO 2021"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Wendy Leticia Riera Carvajal
C.C. 0250129038


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



3. ACTA DE CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

4. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND



Document Information

Analyzed document	TRABAJO DE TITULACION WENDY RIERA.pdf (D157495464)
Submitted	1/31/2023 8:47:00 PM
Submitted by	
Submitter email	wriera@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	9%
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.

5. DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dedicado a mis adorados padres, personas a quien admiro mucho por su trabajo y esfuerzo, siempre estuvieron a mi lado con su apoyo incondicional cuando más los he necesitado han sido el pilar fundamental para que este anhelo de ser una profesional se haya hecho realidad.

A Santiaguito, mi hijo adorado, la razón de mi vida ya que es quien me enseñó el verdadero amor y al mismo tiempo la paciencia que una madre puede tener por su hijo y por él nunca renuncié a pesar de las duras circunstancias que se presentaron a lo largo del camino universitario. Del mismo modo mi esposo querido por sus consejos y mensajes de aliento en los momentos más difíciles que tuve que pasar.

Wendy

6. AGRADECIMIENTO

La virtud más grande de los seres humanos es la gratitud, es por eso que mi agradecimiento profundo es para nuestro padre celestial quien me regalo la vida y me lleno de amor aun sin merecerlo, mi familia porque siempre me han apoyado de forma incondicional en las buenas y en las malas. A la grandiosa Universidad Estatal de Bolívar por haberme abierto sus puertas para poderme superar académicamente y además por haberme dado el privilegio de formar parte de ella, a todos aquellos buenos docentes de la facultad de Jurisprudencia ciencias sociales y políticas de la carrera de derecho, ya que gracias a ellos se han enriqueciendo día a día mis conocimientos.

Agradezco de una manera muy especial al Doctor Luis Alfonso Bonilla Alarcón quien ha sido un guía fundamental para la realización del presente proyecto.

Wendy

7. VIII. ÍNDICES GENERAL, DE TABLAS Y GRAFICO

TABLA DE CONTENIDO

1.	<i>Página de la declaración de autoría</i>	2
2.	<i>Declaración juramentada</i>	3
3.	<i>Acta de calificación del tribunal</i>	4
4.	<i>Reporte de similitud de URKUND</i>	5
5.	<i>Dedicatoria</i>	6
6.	<i>Agradecimiento</i>	7
7.	<i>VIII. Índices general, de tablas y grafico</i>	8
1.1.	<i>TÍTULO</i>	10
1.2.	<i>RESUMEN – ABSTRAC</i>	10
1.3.	<i>INTRODUCCIÓN</i>	14
1.5.	<i>FORMULACION DEL PROBLEMA</i>	17
1.6.	<i>HIPÓTESIS (SUPUESTO)</i>	17
1.7.	<i>VARIABLES</i>	18
	1.7.1. <i>Variable independiente</i>	18
	1.7.2. <i>Variable Dependiente</i>	18
1.8.	<i>OBJETIVOS</i>	18
	1.8.1. <i>Objetivo General</i>	18
	1.8.2. <i>Objetivos Específicos</i>	18
1.9.	<i>JUSTIFICACIÓN</i>	19
	<i>CAPITULO II- MARCO TEORICO</i>	21
2.1.	<i>MARCO HISTÓRICO</i>	21
2.2.	<i>MARCO TEÓRICO</i>	24
	2.2.1. <i>LA PRECARIZACIÓN LABORAL</i>	24
	<i>Efectos de la precariedad laboral en los trabajadores</i>	26
	<i>Tipos de Precariedad laboral</i>	27
	<i>Derecho al trabajo</i>	28
	<i>Garantías laborales del trabajador</i>	29
	<i>Remuneración</i>	30
	<i>Salario y sueldo</i>	33
	<i>Derechos de los Trabajadores</i>	34

	10
<i>Remuneraciones adicionales</i>	35
<i>Trabajo</i>	39
TRABAJO EN EL CANTÓN ECHEANDÍA	40
<i>El trabajo agrícola en el cantón Echeandía</i>	40
2.3. MARCO LEGAL	42
<i>La Comisión de Derechos Humanos</i>	42
<i>Organización Internacional del Trabajo</i>	42
<i>Conferencia Internacional del Trabajo</i>	43
<i>Normativa Constitucional ecuatoriana</i>	43
<i>Código de Trabajo</i>	44
CAPITULO III – METODOLOGÍA	48
3.1. <i>Método de la Investigación</i>	48
3.2. <i>Tipo de investigación</i>	48
3.3. <i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	49
3.4. CRITERIO DE INCUSION Y DE EXCLUSIÒN	49
3.5. <i>Población y muestra</i>	50
3.6. <i>Localización geográfica del estudio</i>	50
CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSION	51
4.1. RESULTADOS	51
<i>Resultados de las entrevistas</i>	61
4.2. <i>Discusión</i>	63
CAPITULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1. CONCLUSIONES	65
5.2. RECOMENDACIONES	66
<i>Bibliografía</i>	67
ANEXOS	69

CAPÍTULO I - PROBLEMA

1.1. TÍTULO

LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR LABORAL DEL CANTÓN ECHEANDÍA EN EL AÑO 2021

1.2. RESUMEN – ABSTRACT

El presente trabajo investigativo sobre la precarización laboral en el sector laboral tiene como finalidad explicar la manera en la que a los trabajadores le son vulnerados sus derechos, donde el empleador por razones diversas se aprovecha de ellos infringiendo sus derechos y haciendo que esto conlleve a la inseguridad, incertidumbre y falta de garantías en las condiciones de trabajo. Cabe señalar que la precarización laboral tiene especial incidencia en el orden jurídico ecuatoriano.

Para poder entender sobre la temática en los antecedentes se recaban hechos históricos y se puede entender cómo surge la vulneración de derechos a los trabajadores mediante la precarización a pesar de que la Constitución del 2008 garantiza el derecho a un salario digno y justo reconociendo todos los beneficios de ley a los cuales son merecedores los trabajadores. Por otro lado, este trabajo investigativo se justifica plenamente porque trata un tema real y de actualidad donde se pretende demostrar la vulneración del derecho constitucional al trabajo y de cómo la precarización laboral ha ido reduciendo las posibilidades de un trabajo digno a las personas.

Del mismo modo en el problema se detalla la sujeción a la sola voluntad del empleador o cedente sometiendo a renovación a su voluntad en cualquier momento, más aun se agravado este problema cuando en el art 20, el inciso 1 y 2 de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario del 2020 donde se aprueba la reducción emergente de la jornada de trabajo en la que se dispone que “la remuneración del trabajador corresponderá, en proporción a las horas efectivamente trabajadas y no será menos al cincuenta y cinco por ciento en la fijada previo a la reducción” (Ley Organica de Apoyo Humanitario , 2020,

pág. 9)

Podemos advertir que siendo un deber del Estado generar condiciones de protección integral al trabajador no se lo ha hecho, estos temas se han tratado solo desde la óptica empresarial favoreciendo al empleador situación que se vuelve cada vez más crítica en nuestro país y más aún en ciudades pequeñas como en el Cantón Echeandía donde la precarización laboral es cada vez más acentuada.

Para cumplir con los propósitos establecidos en esta investigación se ha planteado objetivos medibles y alcanzables que permita comprender la problemática desde un análisis crítico que conlleve a una posible solución partiendo de la identificación de variables y el planteamiento de un supuesto de que la precarización laboral debe ser tratada en la legislación ecuatoriana de tal manera que favorezca a los justos derechos del trabajador.

Para fundamentar teórica y jurídicamente la investigación en el marco teórico se describen temas relevantes que ayudaran a comprender el problema desde otra óptica y finalmente se establecen conclusiones que nos permita reflexionar de cuál es la situación real del trabajador en el Cantón Echeandía, permitiendo de esta manera hacer recomendaciones favorables en favor de este importantísimo sector.

ABSTRACT

The purpose of this research work on labor precariousness in the labor sector is to explain the way in which workers' rights are violated, where the employer, for various reasons, takes advantage of them, infringing their rights and causing this to lead to insecurity, uncertainty and lack of guarantees in working conditions. It should be noted that labor precariousness has a special incidence in the Ecuadorian legal system.

In order to understand the subject in the background, historical facts are collected and it is possible to understand how the violation of workers' rights arises through precariousness, despite the fact that the 2008 Constitution guarantees the right to a decent and fair salary, recognizing all the legal benefits to which workers are entitled. On the other hand, this research work is fully justified because it deals with a real and current issue where the intention is to demonstrate the violation of the constitutional right to work and how labor precariousness has been reducing the possibilities of a decent job for people.

In the same way, the problem details the subjection to the sole will of the employer or assignor, subjecting the renewal to his will at any time, even more aggravated this problem when in art. 20, 1 and 2 of the Organic Law of Humanitarian Support of 2020, which approves the emerging reduction of the working day in which it is provided that "the remuneration of the worker will correspond, in proportion to the hours actually worked and will not be less than fifty-five percent of that fixed prior to the reduction" (Organic Law of Humanitarian Support, 2020, p. 9). 9)

We can warn that being a duty of the State to generate conditions of integral protection to the worker has not been done, these issues have been addressed only from the business perspective favoring the employer, a situation that is becoming increasingly critical in our country and even more so in small cities such as in the Canton Echeandía where labor precariousness is increasingly accentuated.

In order to comply with the purposes established in this research, measurable and achievable objectives have been set to understand the problem from a critical analysis that leads to a possible solution based on the identification of variables and the establishment of the assumption that labor precariousness should be treated in Ecuadorian

legislation in such a way that it favors the just rights of the worker.

In order to provide a theoretical and legal basis for the research, the theoretical framework describes relevant topics that will help to understand the problem from another perspective and finally, conclusions are drawn that will allow us to reflect on the real situation of the worker in the Echeandía Canton, thus allowing us to make favorable recommendations in favor of this very important sector.

1.3. INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral está determinada por la situación que viven las personas trabajadoras que por diversas razones se ven afectados en acciones que conllevan a la inseguridad e incertidumbre ante la falta de garantías y condiciones en el lugar de trabajo. Sin embargo, se dice que el derecho al trabajo es un derecho constitucional que tienen las personas en todo el mundo, pero la precarización laboral expresa una reconfiguración de las desigualdades y de las relaciones socio-económicas limitadas para el trabajador, es decir, que a las diferencias clásicas entre empleador y trabajador se superponen la una sobre la otra, aumentando la precariedad como una herramienta eficaz en favor del que tiene el poder económico.

Por esto, la investigación se centra en la situación que se vive en la actualidad sobre la precariedad en el sector laboral, desde estadísticas y del estudio del mercado de trabajo en el cantón Echeandía, posibilita determinar de forma clara los problemas que ocurre en este sector, lo que nos permite además, tener una aproximación más dinámica de las desigualdades laborales que demandan cambios estructurales, en las políticas de Estado, respetando las trayectorias particulares y la variedad de las posiciones sociales de las y los trabajadores, que se tornan más vulnerables creando inestabilidad laboral debido a esta creciente problemática.

En el transcurso de la investigación se ha identificado problemas de orden jurídico que no permiten garantizar los derechos irrenunciables del trabajador, por lo que la finalidad de la investigación está centrado en el análisis jurídico de la precariedad laboral con el propósito de garantizar los derechos de los trabajadores y determinar los vacíos jurídicos que existen en la Constitución de la República promulgada en el 2008 en Montecristi que supuestamente ampara a los trabajadores para que permitan cubrir las necesidades básicas de subsistencia otorgándoles la posibilidad de una remuneración justa y equitativa.

Bajo este contexto, el trabajo investigativo parte del supuesto, de que las transformaciones que ha sufrido el mercado laboral del Cantón Echeandía ha sido producto de la precarización que ha llevado a la vulneración de los derechos, la inseguridad, la confusión y la falta de garantías en las condiciones de trabajo más allá del

límite considerado como normal. Para lo cual la investigación ha utilizado la metodología más adecuada que consistió en la revisión de fuentes secundarias de información; en un segundo momento se aplicó una encuesta a veinte (20) personas trabajadoras, y en un tercer momento se realizó diez (10) entrevistas a profesionales del derecho de libre ejercicio y a dos (2) funcionarios del ministerio de trabajo.

Con el análisis de los resultados de la investigación se identificó que es necesario un cambio en las políticas estructurales del Estado de tal manera que se puedan garantizar la conformación de un sentido común en el pensamiento humanístico del trabajador como deber del Estado conferido mediante la Constitución de la República del Ecuador donde se sanciona el incumplimiento de las obligaciones como lo señala el artículo 327 de nuestra Carta Magna donde prohíbe la precarización y señala que se penalizara y se sancionaran dichas prácticas conforme la ley.

Para entender mejor el problema, la investigación trata temas relacionados a la precarización como la vulneración de derechos, exceso de horas de trabajo no remuneradas, inseguridad salarial, la corta temporalidad de los trabajos, las formas de precarización laboral entre otros temas de similar importancia que han sido contrastados con el análisis de la información recopilada en el lugar de los hechos, lo que ha permitido realizar una interpretación reflexiva sobre la problemática.

Con estos antecedentes se concluye que la precarización ha alcanzado un auge muy significativo por la permisibilidad de las leyes y por la falta evidente de fuentes de trabajo adecuado, se puede entender que los cambios ocurridos en la constante dinámica de acaparamiento del capital en las empresas o personas naturales muestran sorprendentes efectos, a la hora de evaluar el impacto en sector laboral observar a nivel mundial, un deterioro significativo del trabajo adecuado y la pérdida de la protección social del trabajador, es notoria la creciente inestabilidad laboral, y el incremento masivo de una cantidad considerable de puestos de trabajo con bajas remuneraciones, cambios que ha obligado readaptación forzosa del trabajador.

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según, (Cueva J & Armendaris M, 2020), hoy en día vivimos en una sociedad con bajas oportunidades para conseguir trabajo, las fuentes de empleo a partir de la pandemia se reducen cada vez más en varios países de Latinoamérica entre ellos el Ecuador

Esto ha dado origen a la precarización laboral que afectan sobre todo a las sociedades más pobres y pequeñas como es el caso del Cantón Echeandía, donde el desarrollo económico no se basa en la generación de empleo, más aún a partir del 2020 que por motivo de la pandemia del COVID 19 fue aprobada la Ley Humanitaria que promovió la reducción emergente de la jornada laboral en proporción a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción.

La realidad del trabajador en el Cantón Echeandía muestra un panorama desalentador puesto que se avizora una reactivación económica muy lenta con pocas oportunidades de trabajo, escenario que es aprovechado por los empleadores para precarizar el trabajo mediante simulación de contratos, contratos ocasionales o mal llamados de prueba e incluso en muchas de las ocasiones no se firman ningún contrato lo que ocasiona que los trabajadores no sean reconocidos con un salario justo. Todas las posibilidades de ganar son para el empleador, a pesar de que el estado prohíbe toda forma de precarización, “como la intermediación laboral y la tercerización de las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora” (Constitucion de la República del Ecuador, 2008, pág. 102).

El problema parece no tener salida en las condiciones económicas que el país se encuentra, para comprender mejor la problemática es necesario analizar la precarización laboral no solo por la naturaleza del contrato de trabajo sino también por los problemas de trabajo y las relaciones de dependencia con las leyes que en materia teórica son muy criteriosas pero que en la práctica no son aplicables vulnerando así los derechos que les asiste a los trabajadores que en tanta categoría jurídica no permite calificar la relación fundamental entre el trabajador y empleador en igualdad de condiciones siempre tiene que romperse en el punto más débil que es el trabajador.

El problema no es solo cuestión de vacíos jurídicos, es también situaciones de principios éticos sociales puesto que el trabajador por su condición de vulnerabilidad es incapaz de reclamar sus derechos y los pocos que han implantado una demanda generalmente pierden ante el poder económico. Entonces el problema es también de carácter moral donde se identifican varios responsables, el Estado, las autoridades judiciales, los empleadores, y el mismo trabajador que con su silencio se convierte en su propio cómplice quienes a menor educación mayor grado tienen de caer en la precariedad laboral

El (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2020) menciona sobre el tema de la precariedad laboral y nos dice que;

La precariedad afecta de manera negativa a la salud de los trabajadores tanto física como mental y además agrava objetivamente la exposición al riesgo laboral. Se ha verificado que la inestabilidad en el empleo se encuentra asociada a empeorar la salud psicológica y que los trabajadores tienen más aun el doble riesgo de sufrir un incidente en su trabajo.

Como podemos ver la precarización laboral no solamente afecta a la parte económica del trabajador sino también a su salud tanto física como mental y no solamente a él sino a todos los miembros de su familia, por lo que se vuelve urgente buscar una posible solución a este problema.

1.5. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la precarización laboral en el sector laboral en los derechos irrenunciables del trabajador del Cantón Echeandía durante el año 2021?

1.6. HIPÓTESIS (SUPUESTO)

Las transformaciones que ha sufrido el mercado laboral en el Cantón Echeandía producto de la precarización conllevan a la vulneración de derechos, inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

1.7.VARIABLES

1.7.1. Variable independiente

Precarización laboral

1.7.2. Variable Dependiente

Vulneración de Derechos en el sector laboral

1.8. OBJETIVOS

1.8.1. Objetivo General

Analizar jurídicamente la precarización laboral para garantizar los derechos de los trabajadores del sector laboral del Cantón Echeandía en el año 2021.

1.8.2. Objetivos Específicos

- Determinar mediante investigación bibliográfica las formas de precarización y la vulneración de derechos de los trabajadores.
- Establecer las formas de precarización laboral en el Cantón Echeandía.
- Aplicar una encuesta para conocer el nivel de incidencia de la precarización laboral en el Cantón Echeandía.

1.9. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo trata sobre la precarización laboral en el sector laboral el mismo que hace referencia a largas jornadas de trabajo con remuneraciones muy bajas y en muchos de los casos sin el reconocimiento de los derechos que la ley le otorga creando así un ambiente de tensión que afecta la salud física o psicológica del trabajador y de su entorno familiar. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de si puede continuar en el puesto de trabajo y aumenta la tensión sabiendo que en cualquier momento tiene la posibilidad de quedarse desempleado, de ahí la importancia de investigar este tema en un contexto más específico.

Está claro que la precariedad laboral hoy en día es uno de los fenómenos que afecta a todo el sector laboral en el mundo, consolidando los procesos de dominación del capitalismo sobre el ser humano y avanza en un campo donde no tiene limitantes jurídicas en términos relacionales patrono trabajador con decisiones unilaterales que de ninguna manera favorecen al trabajador y da paso a abrir una brecha epistémica por donde el trabajador no puede avanzar en muchos de los casos por la restringida educación que tiene, limitándose en muchas de las ocasiones a aceptar por obligación o por necesidad contratos en condiciones desfavorables a sus intereses.

El propósito de investigar este tema radica en conocer cómo se puede suplir el vacío jurídico y su incidencia dentro de nuestra legislación referente a la sanción del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador en favor de sus trabajadores cuando cometen fraude, simulación o enriquecimiento ilícito producto de la precarización laboral que al momento no ha sido sancionado ya que no existe el desarrollo de un mandato constitucional con estipulaciones concretas, pese a que está plasmado en la Constitución de la República para su aplicación en el art. 327 en donde; se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva a fin de garantizar el principio constitucional a la seguridad jurídica del trabajador, a pesar de esta prohibición en la legislación ecuatoriana no existe la respectiva sanción.

Por lo expuesto y por tratarse de un problema real y de actualidad que amenaza a ciertos derechos reconocidos constitucionalmente al trabajador dentro de un conflicto individual que sin ser suyos se ven involucrados en una precarización que conduce actos de simulación de contratos y que en la actualidad es inaplicable y sin embargo por la falta de tipificación o claridad en las normas no se sanciona este tipo de prácticas, situaciones que también afectan a los trabajadores del Cantón Echeandía, amenazando a sus derechos que por obligación deben tenerlo y necesita una urgente solución a este problema por lo que la investigación se torna viable en su realización y factible a la vez porque se cuenta con los recursos necesarios, el apoyo de las autoridades y de una abundante información bibliográfica que sustenta la teoría

El aporte de este trabajo beneficiará al trabajador Echeandiense y a las futuras generaciones y servirá como material de consulta a los estudiantes de Derecho. Finalmente, la investigación tendrá un impacto jurídico social puesto que el garantizar los derechos del trabajador mediante normas y leyes de regulación constituyente que es obligación del Estado y las garantías constitucionales tendrán repercusión social en el trabajador.

CAPITULO II- MARCO TEORICO

2.1. MARCO HISTÓRICO

El ser humano, por naturaleza buscar saciar las necesidades de tipo material mediante el trabajo, llevándolo mantener relaciones laborales con otras personas con el fin de cambiar su fuerza de trabajo por una remuneración bien sea como empleador o como trabajador. La regulación de esta interacción laboral, no siempre le corresponde regular al Derecho laboral, esto ha sucedido a lo largo de la historia de la humanidad y para entender mejor los historiadores lo han dividido en tres etapas que lo veremos a continuación.

Primera etapa: Corresponde a tiempos de conquistas y guerras, “lo usual para eludir riesgos y molestias era asesinar al prisionero”, por lo que la esclavitud se convirtió en una salida para evitar el asesinato y alcanzó a ser esta acción, considerado como un “acto humanitario” de parte de aquellos que habían obtenido el poder. (Suárez H, 2022)

Sin embargo, todos conocemos que la esclavitud era una pena de muerte transformada en cautiverio y trabajos forzosos no remunerados, donde la explotación laboral, la precariedad del trabajo era la máxima expresión de las relaciones laborales de la época, que mejoro en algo con el progreso y la aparición de empresas sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impulsadas por la ejecución de labores agrícolas y ganaderas.

La organización del trabajo y con ello el sistema precario tiene su origen en el viejo Derecho romano que tiene vigencia desde la fundación de Roma en el año 753 a.C y se extendió hasta mediados del siglo VI d. C. Lo más relevante de este Derecho, es que se reconoce las condiciones precarias en las que trabaja las personas, pero no se toma medidas jurídicas, así tenemos que el primer antecedente jurídico de la acción de precariedad en la historia se da a partir de la perspectiva procesal romana “uti possidetis”, donde se le nombra “precario” a la acción jurisdiccional que tiene por finalidad defender al dueño de un bien inmueble ante la ocupación irregular, por medio del desahucio o desalojo del morador que habita de facto en el lugar.

(Suárez H, 2002), sostiene: “el desarrollo formalista del derecho romano no sólo desconocía el contrato en el sector laboral, si no que, en la rigidez de sus normas, llegó a desconocer los derechos del trabajador y con ello la vulnerando sus derechos en un sistema de trabajo precario”.

Segunda etapa: Esta etapa abarca la edad media comprendida a partir de la caída del Imperio Romano de Occidente, a finales del siglo V (año 476), hasta la caída de Constantinopla en el siglo XV (año 1453). En transcurso de este tiempo las prácticas laborales se modifican, la esclavitud cambia por la organización feudal, es decir, la esclavitud es sustituida por la servidumbre.

El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos alcanzados, ahondando más el problema de la precariedad en el trabajo, situación que empieza a cambiar con la aparición de las grandes metrópolis donde sus gobernantes se veían obligados a llegar a acuerdos con las personas trabajadoras para combatir los problemas de salubridad que existían en estas grandes ciudades.

(Medina de Lemus, M, 2004), citado por (Paredes J, 2021) señala que:

En este siglo en las metrópolis las condiciones de limpieza eran pésimas y eran comunes las pestes, siendo el promedio de vida de 35 años, este hecho permite llegar a acuerdos verbales con los trabajadores, en algo que asemeja a un contrato, favoreciendo al reconocimiento a los “obreros” pequeñas remuneraciones por su trabajo.

En esta etapa también se destaca la doctrina francesa en la que se señala que el precarium tiene sus orígenes en la clientela, que consistía esencialmente en que un hombre libre se situaba bajo “la protección de un ciudadano (patrono) o de un grupo de familias (gentilidad)

En este mismo periodo el Derecho germánico, trata de regular el otorgaron tierras a los agricultores libres debido a la escasez de obreros, los señores feudales llegan a cuerdos con la obligación de anular un canon o anata, además de los requisitos requeridos por el señor feudal a su entera voluntad.

El engaño a terceros era el común denominador de los señores feudales, es considerado otro de los elementos notorios en el sistema precario, ya que no era suficiente

el acuerdo entre las partes, pues la divergencia entre la voluntad del señor y la declaración pública, siempre afectaba al obrero que trabajaba la tierra.

Tercera etapa: En esta etapa que se desarrolla el periodo denominado la Edad Moderna, comprendido entre el siglo XV y XVIII, en el cual se enmarca algunos hechos históricos relevantes, tales como el descubrimiento de América (1492) y la renombrada Revolución francesa (1789)

Lo más destacable de este periodo fue, que se le da un nuevo concepto al trabajo con el declive del modelo económico denominado feudalismo, el trabajo toma otra connotación, empiezan aparecer las relaciones laborales patrono – trabajador, se empieza hablar de “las remuneraciones que recibían las personas trabajadoras en la fabricas.

El Ecuador en su inicio como república nace con una Constitución celebrada en la sala de las sesiones del Congreso Constituyente en Riobamba, el 11 de septiembre de 1830 en la que no se contempla los derechos de los trabajadores y con esto el sistema precario del trabajo daba luz verde a la explotación laboral hasta las primeras décadas del Siglo XX, una vez que se había concluido la revolución liberal alfarista, esto es; en el año 1921 se promulga una ley gremial más completa que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo ecuatoriano.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. LA PRECARIZACIÓN LABORAL

La precarización o precariedad laboral afecta al tipo de empleo, a los salarios, a las condiciones de trabajo y al acceso a la protección social. Se dice que existe precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones en las que se realiza el puesto de trabajo y la retribución percibida, y no permiten una planificación de vida a largo plazo a los trabajadores porque afecta directamente a su condición humana tanto en la salud física como psicológica.

Al respecto de la precariedad laboral (Padilla S, 2019) en su artículo Precariedad laboral señala que; es una situación que sufren los trabajadores por inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales. Además, según investigaciones la precariedad laboral tiene relación con las largas jornadas de trabajado sin una remuneración justa que corresponda al trabajo realizado, o también puede ser que se relaciona a las labores en un ambiente que afecte a la salud del trabajador. Esta falta de garantías aumenta la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado.

Dentro de la legislación de distintos países obliga a defender las condiciones laborales dignas, tanto para los trabajadores. Sin embargo, la precariedad laboral se encuentra en una situación que afecta a millones de personas en varias regiones del planeta.

En el Ecuador (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) en su artículo 325, establece que:

“El Estado ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo asimismo se reconocen todas las formas de trabajo, ya sea en relación de dependencia o autónomas, con inserción en las labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales fructíferos, a todas las trabajadoras” (pág. 101)

Lo establecido en este artículo habla de garantías constitucionales del derecho al trabajo, sin embargo; las transformaciones ocurridas en el mercado laboral en estos últimos años producto de la poca reactivación económica y los procesos de “desindustrialización” que se ha dado en el Ecuador por efectos de la pandemia ha permitido la desregulación de

la relación capital-trabajo y la precarización del mercado laboral constituyéndose en factores que inciden en el comportamiento del mercado laboral tanto en el país como en el Cantón Echeandía, puesto que afecta directamente a la clase trabajadora que en mucha de las ocasiones se encuentra desprotegido frente a los empleadores.

Para evitar la vulneración de derechos de los trabajadores y consiguientemente evitando conductas que tengan infracciones penales como lo establece (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008) dentro del Art. 327 en donde menciona que:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa donde se señala que se prohíbe toda forma de precarización laboral, como la intermediación y la tercerización en las actividades propias y habituales de la persona empleadora, donde se prohíbe la contratación laboral por horas, o cualquier otra que perjudique los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. También se sanciona el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral en la cual se señala que se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (pág. 102)

En tal sentido, la relación bilateral y directa entre empleadores y trabajadores, comprende las obligaciones contractuales recíprocas entre ellos, independientemente de la existencia o naturaleza del acto laboral, las cuales las normas y garantías están estipuladas en el Código del Trabajo, tales como contratos laborales individuales, contratos colectivos, y más tipos de contratos laborales estipulados por el ordenamiento jurídico de nuestro país. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Por su parte (Hermosa Bermúdez , 2013), en su tesis titulada “El principio de progresividad de derechos en la Constitución de la República del Ecuador”, manifiesta que:

Una de las obligaciones del empleador es el pago oportuno de las remuneraciones y además las remuneraciones adicionales de conformidad con la ley y en concordancia con las resoluciones emitidas por las autoridades competentes en materia laboral, además, el Seguro Social ocupacional y evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y otros riesgos, así como otro tipo de derechos reconocidos y garantizados en el ámbito constitucional, legal y en otros instrumentos internacionales.

Efectos de la precariedad laboral en los trabajadores

La precarización laboral repercute en las condiciones de trabajo como el tipo de contrato o terminación, por ejemplo, así como las horas trabajadas por día y la intensidad del trabajo, a fin de que la vida personal del trabajador se encuentre en vulnerabilidad regular es decir que en ocasiones cuando llega el fin de mes, ellos no pueden pagar el alquiler u otras facturas esenciales, o no tienen la oportunidad de poder planificar las actividades diarias con su familia, porque su remuneración que perciben por parte de los empleadores no les alcanza para tener una vida con dignidad humana.

La (Declaración Universal de Derechos Humanos, 2015) en su artículo 23 los establece claramente que:

El derecho al trabajo, a las condiciones equitativas y de libre satisfacción de trabajo que garantice sus derechos, además a la protección contra el desempleo, es así que también menciona que todas las personas trabajadoras sin discriminación alguna debe percibir de acuerdo al trabajo un salario digno, por otra parte el trabajador tiene derecho a que se le conceda una remuneración justa que satisfaga y asegure una vida digna tanto al trabajador como a su familia pudiendo hacerlo, en su caso, por cualquier otro medio de protección social, es necesario resaltar que toda persona tiene derecho a formar sindicatos y organizarse para defender sus propios intereses. (pág. 48)

Al respecto de los efectos que causa la precarización laboral debemos recordar que el desempleo es el principal factor para la explosión precarizada que en ocasiones el mismo trabajador es su propio cómplice y lo menciona a manera de excusar que es mejor tener un trabajo ya sea cual sea a no tener trabajo, finalmente cabe mencionar que la precarización laboral tiene además sus afectaciones en la salud tanto física como mental del ser humano llamado en este caso trabajador.

Tipos de Precariedad laboral

La precarización laboral y todo tipo de explotaciones adoptan diferentes figuras para el cometimiento de estas prácticas, como son:

Exceso de horas trabajadas no remuneradas

Si las horas laboradas exceden lo que indica su contrato laboral, dichas horas deben estar remuneradas como horas extraordinarias o suplementarias dependiendo la situación en la que se encuentre laborando el trabajador fuera de su horario normal es decir 8 horas diarias para personas mayores de 18 años de edad, si estas horas no son remuneradas adicionalmente del salario percibido por el trabajador estaríamos recayendo sobre este tipo de precarización laboral.

Inequidad Salarial

La inequidad salarial hace mención en cuanto a la diferencia de salario que cancelan los empleadores a los trabajadores.

Según (Padilla S, 2019) establece que “En varios países del mundo, las mujeres ganan menos que los hombres a pesar de desempeñar el mismo cargo y realizar labores iguales, las empresas que practican esta diferenciación, están discriminando a las mujeres y fomentando la precariedad laboral.”

Es así que las o los trabajadores perciben salarios muy bajos y más aún cuando se trata de mujeres porque aún en bajo porcentaje, pero existe la inequidad de género la cual conlleva a la inequidad salarial.

Ambiente laboral que afecta a la salud del trabajador

Según lo establecido en la (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008) en su artículo 326 numeral 5 señala que, “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente apropiado y favorable, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (pág. 101)”

Esto quiere decir que, un trabajador no puede realizar sus actividades en condiciones riesgosas para su vida, salud y seguridad caso contrario estaría recayendo sobre este tipo de precarización.

Corta temporalidad de los contratos de trabajo

Este tipo de precarización laboral se refiere a la pequeña temporalidad de los contratos como puede ser de un año, seis meses, o menos es una manera que realizan las empresas o cotidianamente los empleadores, siendo así se encuentran ligadas a la precariedad laboral ya que esto provoca la inseguridad en los trabajadores y además el temor a que en cualquier momento tengan que abandonar su puesto de trabajo y tener que buscar otro; es así que está caracterizada por inestable en la contratación y vulneración de algunos de los derechos laborales.

No afiliación al Seguro Social e imposibilidad de acceder a sindicalización

El Seguro Social es un derecho que tienen todos los trabajadores, y una de las obligaciones que tiene el empleador, mismo que se encuentra establecido en el Código de Trabajo en su artículo 42 numeral 31 Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y es obligación de dar avisos de salida, de las reformas de sueldos y salarios, de los incidentes de trabajo y de las enfermedades de los profesionales, y cumplir con las demás obligaciones establecidas en las leyes sobre seguridad social (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 16)

Derecho al trabajo

En artículo 33 de la (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008) establece;

El trabajo como un derecho y un deber social del Estado, y un derecho salarial justo, fuente de superación personal y base de la economía. También el Estado garantizará a los trabajadores el total respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el ejercicio de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado por el trabajador. (pág. 18)

Si bien es cierto, el derecho al trabajo digno se entiende cuando las condiciones laborales correspondan con la actividad que el trabajador desempeña y empiezan por un salario justo consiguientemente un respeto hacia las labores que realiza el trabajador y que se desarrolle en una circunstancia como la jornada de trabajo, un buen ambiente laboral las cuales garanticen seguridad y bienestar para la salud tanto física como emocional del trabajador.

Garantías laborales del trabajador

Según, (Segura W, 2016), las Garantías Laborales en el Ecuador es una política pública que busca beneficiar a las personas trabajadoras y responde al llamado urgente de las necesidades de este sector.

La Garantía de empleo en nuestro país y el mundo es un derecho permanente que responde directamente a la amenaza eminente del desempleo, sea este en tiempos de crisis como en tiempos relativamente prósperos tanto para la empresa como para el trabajador. Es un derecho de empleo legalmente exigible para cualquier persona que busque trabajo que demanda de una poderosa política estructural que establezca sin compromiso un nivel de salario digno para todos los empleos de la economía y relega el desempleo masivo y la precariedad a un segundo plano.

Sin embargo, hay que considerar que el desempleo y el empleo precario es una fuerza silenciosa y poderosa en el mercado laboral. Tanto el uno como el otro carcome silenciosamente la posición de la gente trabajadora, esto motiva las prácticas del fraude laboral, el pago de salarios bajos, permite la malversación de salarios, la discriminación a los trabajadores, el acoso laboral y las malas condiciones que se presentan en los ambientes de trabajo.

Cuando las plazas de trabajo son mínimas y existen millones de personas no pueden encontrar ninguna posibilidad de empleo, las protecciones al empleo y las leyes de salario mínimo se decaen lo que fomenta aún más la precariedad laboral.

Las garantías laborales del trabajador abordan estos problemas, desde una posición neutral y lo hacen generando leyes como una iniciativa pública de generar empleo, esto permite la posibilidad de fomentar una red de seguridad laboral para aquellos trabajadores que no pueden acceder a un empleo en el sector privado y quedan en el desamparo.

Las garantías laborales están allí, para brindar apoyo aquellas personas que sufren pobreza salarial y condiciones de trabajo precario, es también una poderosa política de estabilización macroeconómica que fomenta el trabajo y elimina el trabajo precario.

Remuneración

Se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en un contrato de trabajo celebrado entre dos partes

(Castillo, J., & Salas, C., 2018), señalan que:

La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como parte de pago de su servicio o trabajo realizado conforme a lo que este estipulado en un contrato sea este firmado o verbal, a sueldo y a jornal, la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo (pág. 174)

De acuerdo a las anteriores conceptualizaciones, se puede deducir que la remuneración es un sinónimo de salario o sueldo que recibe una persona trabajadora por sus servicios prestados. Es decir que, en el ámbito laboral la remuneración puede ser vista como una contraprestación compensatoria, ya que el trabajador por su parte realiza tareas con el propósito recibir un pago a cambio y de paso aumentar el capital y prestigio de la empresa, mientras que el patrono paga por sus labores y el efecto es el mismo, aumentar su patrimonio y ganar prestigio.

Al inicio de esta relación laboral patrono-trabajador, existe una remuneración o salario mínimo que está definido por el Estado y regulado por la ley siendo de aplicación general y obligatoria.

Además, el Estado tiene la obligación de revisar todos los años y realizar ajustes tomando en cuenta el costo de la vida para ese momento, siempre buscado que esos ajustes sean justos y equitativo en favor del trabajador y que cubra por lo menos las necesidades básicas sus necesidades básicas, tal como lo determina el Art. 328 de nuestra Carta Magna al señalar que: “La remuneración será siempre justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, al igual como las de su familia; el pago de esta remuneración será de carácter inembargable, a excepción por el pago de pensiones por alimentos” (Constitución Política de la República, 2008, pág. 102)

El pago de remuneraciones se dará en los plazos acordados en el contrato (escrito o acuerdo verbal) y no podrá ser disminuido ni descontado, el pago se realizará puntualmente y tendrá que ser de acuerdo al trabajo realizado y los términos acordados. Al respecto en el Art. 79 (Código de Trabajo, 2022) señala que:

A igual trabajo corresponde igual remuneración, sin distinción en razón de lugar de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la realización del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la retribución económica.

Remuneración básica

En el ámbito laboral se conoce como remuneración básica al salario o sueldo básico que está determinada por una cantidad mínima de dinero, pero fija que recibe un empleado cada mes como pago de su trabajo o servicio prestado a un empleador sea persona entidad pública o privada.

Al respecto el (Código de Trabajo, 2022) en su artículo 81 señala que:

Se concibe por salario básico la remuneración económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte del salario y no se agrega aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que reciba por trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades que recibe, los viáticos o contribuciones ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra remuneración que tenga representación normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

Como podemos ver el Art. 81 del Código del Trabajo, la remuneración de los sueldos y salarios se acuerdan libremente a través del Ministerio del Trabajo, luego de socializaciones con las organizaciones gremiales, pero por ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales establecidos en la ley. El Estado al fijar el salario mínimo busca proteger a los empleados contra el pago de remuneraciones que en ocasiones suelen ser muy inferiores a las que dispone la ley.

Según la (Organización Internacional del Trabajo , 2018) trata de una estrategia que “se busca incorporar y consolidar con las políticas consignadas a superar la pobreza y desigualdad en cada país miembro”.

Forma de remuneración

Las formas de pago de una remuneración están sujeto a un contrato de trabajo, los acuerdos verbales (contrato verbal) no entran en estas formas de pago de remuneraciones por cumplimiento de ley.

Remuneración ocasional: Se da ante la existencia de un contrato por horas o días, es decir, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas ocasionales o estacionales o simplemente se tratara de un jornal diario o por semana tomando como base, cierta un tiempo determinado.

Remuneración estable: Una remuneración estable, es también llamada salario justo, y se da cuando la remuneración que recibe el trabajador lo hace porque tiene un trabajo estable y continuo.

Remuneración mixta: La remuneración mixta se da cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa directamente en el producto o ganancias del negocio del empleador, por concepto de retribución por su trabajo. Al respecto el Art. 13 del (Código de Trabajo, 2022) señala lo siguiente:

En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se acordará tomando como base, cierto periodo de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que la persona trabajadora tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como compensación a su trabajo. La remuneración es mixta cuando, el trabajador conjuntamente con el sueldo o salario fijo, participa en las ganancias o producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Igualdad de remuneración

Se dice que la igualdad de remuneración es un derecho que tenemos todos los seres humanos y está consagrado a nivel Internacional a través del Convenio cien de la Organización Internacional del Trabajo vigente desde el 1951 y ratificado en el 2017 por 173 Estados miembros. La mayoría de los países en América Latina y el Caribe son parte y cuentan también con un marco normativo específico que legisla sobre este principio.

Sin embargo, pese a los avances en el trabajo remunerado sigue existiendo grandes diferencias donde la precariedad laboral ha ganado demasiado espacio.

Pero no es solamente el trabajo ha decaído como derecho fundamental del ser humano, términos de incorporación al empleo formal, es también la falta de aumento de sus niveles educativos y desarrollo de su independencia política y económica, en medio de todo esto aparece otro problema la brecha salarial de género que sigue siendo una característica común a todos los mercados laborales.

Por lo tanto, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor significa que tanto hombres y mujeres tienen el mismo derecho a recibir una remuneración igual cuando estas personas realizan trabajos semejantes o similares, y también cuando sus funciones son diferentes, pero generan un trabajo de igual valor de acuerdo con criterios objetivos, como las calificaciones y evaluaciones del esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo en la que se desenvuelven.

Salario y sueldo

Son dos palabras sinónimas que expresan casi lo mismo, sin embargo, existe gran diferencia en lo que se comprende de la una y la otra. Esto quiere decir, que en principio las dos se refiere a una remuneración económica que recibe un trabajador por sus servicios. Al respecto en el (Código de Trabajo, 2022) en Art. 80 se establece que:

Salario es el estipendio que paga el empleador u obrero en virtud de lo establecido en el contrato de trabajo; y al sueldo acordado, por otro lado, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado u obrero.

El salario se paga por jornadas de labores realizadas y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas realizadas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (pág. 29)

La diferencia radica en que el salario es una cantidad variable, que se calcula en términos de producción y no incluye beneficios fiscales y el sueldo es una cantidad fija y este pago se hace mediante un contrato de trabajo y con una duración determinada o indefinida en el tiempo.

Derechos de los Trabajadores

De acuerdo al (Codigo de Trabajo, 2022) Los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. Bajo esta consideración en el Código de trabajo ecuatoriano se resume de la siguiente manera:

Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo

-Beneficios. – Los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público y privado tienen derecho al seguro por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de Riesgos del Trabajo, en las mismas condiciones que se otorga para el Seguro General.

-Aportes. - Los trabajadores cotizan un total del 20,5% del salario o sueldo, correspondiendo hacer el aporte del 11,15% al empleador y al trabajador le corresponde el 9,45%.

A percibir como mínimo el sueldo básico: Las personas empleadoras o empresas públicas y privadas tienen la obligación de pagar a sus trabajadores una remuneración de del salario mínimo que a la presente fecha es de 450 USD por sus servicios.

A percibir horas extras y suplementarias: (Código de Trabajo, 2022) Art 55 - Los empleadores que por acuerdo o por decisión unilateral obligan a sus empleados a trabajar horas extras o también llamadas horas extraordinarias (son aquellas horas en las que el empleado trabaja en sábados, domingos o días feriados) están en la obligación de reconocer una remuneración por esas horas trabajadas fuera de lo estipulado en el sueldo acordado en el contrato.

Del mismo modo, las horas suplementarias o complementarias que son aquellas horas en las que el empleado trabaja luego de la jornada ordinaria por pedido de su patrono, las horas suplementarias debe ser de un máximo de 4 horas al día y 12 a la semana. En caso de no dar cumplimiento el empleador al pago de estos derechos será sancionado de acuerdo a la ley. (pág. 22)

Remuneraciones adicionales

Décimos terceros

Al respecto del derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño, en el Artículo 111 del (Código de Trabajo, 2022) señala que:

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
(pág. 36)

De acuerdo al análisis de este artículo, el derecho a la decimotercera corresponde a la suma de todos los valores percibidos durante el año por el trabajador, es decir, la suma de remuneraciones mensuales, viáticos y emolumentos correspondientes a bonificaciones por trabajos realizados; esto dividido para 12. Debemos recordar que para fines de cálculo se toma en cuenta el periodo de tiempo que va desde el primero de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año siguiente.

El valor que percibe el trabajador es neto, está exento de cualquier descuento. Al respecto el Art. 112 del (Código de Trabajo, 2022) señala que:

El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo. (pág. 36)

Décimo cuarto sueldo

El Décimo cuarto sueldo o décima cuarta remuneración que recibe toda persona trabajadora, es también llamada bono escolar, es un beneficio que deben percibir todos los trabajadores bajo relación de dependencia, es decir, que tengan un contrato legalmente firmado entre las partes, indistintamente de su cargo o remuneración.

El artículo 113 del Código de Trabajo señala al respecto de la Décimo cuarta remuneración explica lo siguiente:

Las personas trabajadores recibirán, además, sin perjuicio de todas las retribuciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a un salario básica mínimo 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. (Asamblea Nacional , 2015)

Esta remuneración consiste en un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago, en nuestro país para el régimen Costa y Galápagos el mes de marzo y el régimen sierra el mes de septiembre de cada año.

Fondos de Reserva

Otra de las remuneraciones adicionales es el pago de los fondos de reserva del IESS, que es un beneficio, al que tienen derecho todas las personas trabajadoras en relación de dependencia, después de que haya cumplido su primer año de trabajo.

El trabajador con relación de dependencia (contrato firmado), tendrá derecho al pago mensual del Fondo de Reserva por parte de su empleador, este fondo de reserva debe ser pagado en un porcentaje equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, después del primer año de trabajo, por lo que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestan servicios por más de un año para un mismo patrono, esta remuneración por decisión del empleado puede mensualizar o acumular.

Compensación por el salario digno

Según, el Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador, “la compensación por el salario digno, es la compensación económica a la que tienen derecho los trabajadores cuyo ingreso mensual no sea inferior al salario digno” (Guzman Anibal, 2018)

La compensación por salario digno, tiene como objetivo la búsqueda de un salario que permita al trabajador y a su familia contar con los medios económicos para vivir dignamente.

Para calcular la compensación económica y alcanzar el valor del salario digno se deben poner consideración los ingresos recibidos por el trabajador del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año. Si la persona hubiere trabajado por periodo menor al periodo de tiempo mencionado anteriormente, el cálculo será proporcional al tiempo trabajado en meses.

Pago por concepto de utilidades

Es el pago que las personas particulares o empresas privadas realizan a sus trabajadores de acuerdo a las ganancias obtenidos en el año.

Recibir el pago de utilidades, es un derecho de los trabajadores de las empresas como lo señala el Art. 97 (Código de Trabajo, 2022), establece que:

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad (...)

Para la determinación de las mismas, se tomará como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta.

De acuerdo al (Codigo de Trabajo, 2022) en el artículo 55 que habla sobre las remuneraciones por horas suplementarias y extraordinarias menciona lo siguiente:

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:

1. *Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;*
2. *Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración (pág. 27)*

Afiliación al IESS

Todas las personas que generen empleo o empresas públicas o privadas, están obligadas a afiliar a sus empleados a quienes perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella al Seguro Social. Esto quiere decir que el empleador público o privado registrará en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la afiliación a sus trabajadores desde el primer día de labor hasta el último día efectivamente trabajado.

(Código de Trabajo, 2022), en su Art. 42 numeral 31 exterioriza expresamente lo siguiente:

Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día delabores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social

En caso de que las personas naturales o jurídicas, empresas públicas o privadas no cumplieran la afiliación en este periodo, se sancionará este hecho como evasión de aportes como lo señala el Art. 42 numeral 32 del (Código de Trabajo, 2022) en el cual señala que:

32. *Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.*

Vacaciones

Se entiende por vacaciones laborales al derecho que tiene toda persona trabajadora con relación de dependencia que ha prestado sus servicios durante un año, es decir el trabajador tiene derecho a disfrutar de un tiempo de descanso que debe ser remunerado y pagado por el empleador.

El (Código de Trabajo, 2022) en su Artículo 69 señala lo siguiente:

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período ininterrumpido de quince días de descanso obligatorio, incluidos los días no laborables. Las personas trabajadoras 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. (pág. 30)

Como podemos ver las vacaciones son de carácter obligatorio y el empleador puede conceder al trabajador de manera oficiosa, es decir, sin que el trabajador las solicite.

Un punto a recalcar es que, si bien la ley establece que el trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de descanso retribuido, al momento de la terminación y pago al trabajador se le paga no solo por los 15 días hábiles de descanso, sino también por día calendario en que el trabajador se ausenta para descansar y pagarle la misma cantidad. Si el trabajador no puede disfrutar de vacaciones porque su contrato finalizó antes de terminar el año de servicio, o si el año de trabajo ha terminado y el contrato no continúa, los 15 días trabajados deben contabilizarse o compensarse a prorrata de las horas trabajadas en liquidación.

Trabajo

Según, (G. Cabanellas, 1998), el trabajo “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la consecución o producción de la riqueza. Toda actividad apta de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Trabajo de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”.

En Derecho laboral, es la más estricta significación jurídica del trabajo, que comprende la prestación realizada por una persona a otro a través de un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración justa.

Para hablar, de trabajo en el ámbito laboral, se requiere de una situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar un sueldo y el que puede elegir sus servidores o servidores a su voluntad y conveniencia de sus intereses.

TRABAJO EN EL CANTÓN ECHEANDÍA

Según, el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial “básicamente el trabajo con relación de dependencia está centrado, en el sector público, el comercio, micro mercados, restaurants, las instituciones públicas, las ONG´s, pequeñas microempresas, y emprendimientos (GAD Municipal de Echeandía , 2021)

De acuerdo a los datos recogidos mediante entrevista a personal de la Fundación Compasión Internacional, el 99% de las personas que trabajan como tutoras de niños, sufren la precariedad laboral puesto que tienen contratos simulados bajo la figura de voluntariado donde se supone que deben trabajar medio tiempo (4 horas diarias), pero la mayor parte del tiempo trabajan de 8 a 10 horas y en ocasiones hasta 12 horas diarias, sin el reconocimiento de horas extras.

La tabaquera hoy por hoy es la que mayores fuentes de trabajo ofrece en esta zona, pero igual que en los ejemplos anteriores persiste el trabajo precario el 96,4% de los trabajadores que realizan labores de campo, en los invernaderos, en las secadoras y el sector de empacado solo ganan un salario diario y no son reconocidos sus derechos laborales y, además, son sujetos de despidos intempestivos.

El trabajo agrícola en el cantón Echeandía

El trabajo agrícola en el Cantón Echeandía, es un actividad que realizan varias personas día a día, sean estos trabajadores autónomos o en relación de dependencia, ya que de esto depende el sustento económico de sus familias, podemos agregar que el trabajo agrícola en este cantón es dedicarse al cultivo de productos como el banano, la naranja, el cacao, la yuca

y muchas variedades que se pueden cultivar en la tierra húmeda como es el subtrópico de Bolívar, en este caso del Cantón Echeandía, constituyendo además de esto, las actividades pecuarias y forestales, que se podría afirmar que es la principal fuente de ingreso económico del Cantón.

Sin embargo, se puede decir que en las fincas productoras de cacao y guineo se fomenta el trabajo temporal, esto quiere decir en tiempos de cosecha o de corte. Durante todo el año este sector genera trabajo eventual o provisional en fumigaciones, fertilizaciones, desbroce de maleza, quizá esta modalidad es la más común, pero también existe el trabajo intermitente, esto es, que no exige una actividad constante del trabajador y se admite el trabajo por horas hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales.

En este sector, el jornal es la forma de relación laboral que mantiene el trabajador con el empleador, donde solo se paga una remuneración mínima de \$12,00 al día, a excepción de aquellos que trabajan con su propia herramienta (guadaña, bomba a motor) a quienes les pagan \$ 25,00 dólares diarios. La jornada empieza entre las 6H: 30 o 7H: 00 am, hasta las 13H:00, no existe otro reconocimiento a más de la su remuneración

2.3. MARCO LEGAL

El fundamento legal de esta investigación se basa principalmente en la Declaración Universal de los derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la Constitución de la República, el Código de Trabajo ecuatoriano.

La Comisión de Derechos Humanos

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948 señala en su artículo 23 señala lo siguiente:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será establecida, en caso necesario, por cualquier otro medio que garantice protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (ONU, 2015)*

Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo en relación los principios y derechos fundamentales que tienen los trabajadores y el seguimiento que el Estado de cada país debe dar, en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.a Asamblea del 18 de junio de 1998, dispuso:

La renovación de un compromiso universal entre los Miembros Estados partes, de respetar, promover y cumplir con la justicia social, esencial para garantizar una paz universal y permanente entre los seres humanos promoviendo un trabajo digno a las personas. (OIT, 2020)

Conferencia Internacional del Trabajo

De igual manera la CIT en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, adoptó una Resolución considerada para los expertos como la resolución más importante en materia laboral internacional en la que se establece:

La inclusión de un entorno de trabajo seguro, estable y saludable que garantice a los trabajadores los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que estos sean de carácter irrenunciable, imprescriptible e indelegables. (CIT, 2022)

Normativa Constitucional ecuatoriana

La presente investigación se fundamenta en la Constitución de la República vigente desde el 2008 por cuanto el estudio se centró en el ser humano como sujeto de derechos que busca el desarrollo holístico en su pleno desenvolvimiento en busca de una vida digna como lo establece la (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008) en su Art. **11 numeral 6 y 7** que señala:

6.- Todos los principios y los derechos de los ciudadanos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía ante los demás.

7.- El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no exceptuará los demás derechos naturales de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento y goce de una vida digna.

El Estado ecuatoriano a través de la Constitución de la República del Ecuador como máxima referente de la normativa ecuatoriana promueve garantiza a los ciudadanos una vida digna como denominador común de las personas bajo la representación de un Estado constitucional de derechos.

Asimismo el Estado ecuatoriano es el ente regulador de los derechos constitucionales que asegurar a los ciudadanos tener oportunidad de acceder a un trabajo digno.

Al respecto la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008) en su Art. 284 establece lo siguiente;

2. Cimentar un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible fundado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo en la generando un trabajo digno y estable.

6. Promover el pleno trabajo y apreciar cada una de las maneras de trabajo, con respeto a los derechos laborales. Formas de trabajo y su retribución.

Por otro lado, ha dejado evidenciado las garantías que tiene las personas con respeto al trabajo y que consagra tanto la Constitución Política de la República al igual que en acuerdos y convenios internacionales por lo que la investigación también se sustenta en los siguientes artículos de la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008) que en sus contenidos señalan:

Art. 325.- Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todos los trabajadores. (pág. 101)

Art. 326

1. El Estado promoverá el pleno empleo y la exclusión del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales del trabajador son irrenunciables e intangibles. Va a ser nula toda estipulación en opuesto a esto. (pág. 101)

Art. 327.- Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación por horas, o cualquiera otra que perjudique los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de estas obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento ilícito en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (pág. 302)

Código de Trabajo

El Código de Trabajo después de nuestra Carta Magna es el órgano regulador y ejecutor de las disposiciones constitucionales de ahí que Consejo Nacional de Legislación y Codificación, en el año 2005-017 a la actualización de la última Reforma Suplemento del

Registro Oficial 18-IV-2022, establece cambios y disposiciones sustanciales al Código de trabajo que favorece al trabajador ecuatoriano.

(Código de Trabajo, 2022) En sus artículos **2, 3, 4, 5, 7 y 8** señala lo siguiente respectivamente:

Art 2.- El trabajo es un derecho de toda persona y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las restricciones establecidas en la Constitución y las leyes

Art 3.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art 4.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art 5.- Los funcionarios judiciales y administrativos están en su plena obligación a prestar a los trabajadores oportuna y debida ayuda para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art 7.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Art 8.- Contrato individual de trabajo 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. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 3)

Con la finalidad de evitar la precariedad esta investigación también hace énfasis lo en lo establecido el artículo 82 del (Código de Trabajo, 2022), Capítulo VI de las remuneraciones por horas, diarias o semanales, de los sueldos mensuales, de las utilidades, de las bonificaciones y remuneraciones adicionales que deben recibir los

trabajadores donde se señala lo siguiente:

En todo contrato de trabajo se acordará el pago de la remuneración por horas o días, (...) por semanas o mensualidades, aún si se tratase de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere determinado la prestación de servicios personales por jornadas, la remuneración se cancelará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a una jornada completa, que por ningún motivo no puede ser inferior a los mínimos vitales (...)

Así también podemos visualizar lo que establecen los artículos 47, 48, 49, 50, y 51 que menciona lo siguiente:

Art 47.- 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. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 20)

Art 48.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.

La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 21)

Art 49.- 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 dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 21)

Art 50.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de 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. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 21)

Art 51.- 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. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 21)

Del mismo modo señalaremos lo que establece los artículos 69 y 109 del mismo cuerpo legal, en donde el art 69 nos menciona sobre el derecho a recibir vacaciones una vez al año que es un derecho muy importante que tiene el trabajador ya que por el tiempo trabajado tiene derecho a descansar el tiempo que establece la ley.

Art 69.- 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. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 26)

Art 109.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración. (Codigo de Trabajo, 2022, pág. 34)

CAPITULO III – METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación

La investigación para su desarrollo se apoyará en los siguientes métodos:

El método científico, con sus fases esenciales; como la observación directa de los fenómenos jurídicos objeto de estudio para identificar el problema, la generación de ideas que permitirá identificar y la evaluación de los hechos y fenómenos en cuanto a coerción, sanción de la precarización laboral.

Inductivo-deductivo, toda vez que se partirá del análisis de casos particulares de malas prácticas realizadas por empleadores, para luego generalizarlas para los trabajadores en general

Analítico-sintético porque se realizará un análisis pormenorizado sobre la situación laboral real de los trabajadores del cantón Echeandía con respecto a la coerción y sanción del fraude y simulación laboral.

Los métodos empíricos serán la observación científica y la medición, el análisis documental y la validación de datos.

3.2. Tipo de investigación

- **Bibliográfica:** permitirá el abordaje de las principales teorías y doctrinas jurídicas existentes acerca de la precarización laboral, para lo cual se utilizarán los documentos, libros y publicaciones existentes, internet, proyectos, tesis, entre otros documentos de carácter bibliográfico.
- **Investigación Descriptiva:** el nivel descriptivo permitirá caracterizar un fenómeno o situación concreta que permitirá conocer el estado de las personas empleadas en el cantón Echeandía.
- **Investigación analítica explicativa:** esta investigación es la encargada de realizar un análisis y explicar cuáles son sus factores determinantes, de dónde proceden, y cómo se transforman el estado de precariedad, es decir podremos conocer la relación causa-efecto.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La investigación al tener el carácter científico donde se va aplicar una encuesta para conocer la realidad del problema, como instrumentos utilizará un cuestionario de preguntas cerradas y de opción múltiple y para la entrevista una guía de preguntas que inducirá a los entrevistados a tratar analíticamente el tema.

Encuesta: esta técnica permitirá obtener la información que necesita la investigación y estará dirigida Abogados en libre ejercicio y habitantes que pertenecen al Cantón del cantón Echeandía los cuales responderán las interrogantes de la encuesta que servirá como sustento de la investigación.

Entrevista: La entrevista de investigación es una de las técnicas de recopilación de datos informativos, esta técnica permite recoger y analizar varios elementos, la opinión, desde la perspectiva de otras personas entendidas sobre el tema estará dirigido a funcionarios del Ministerio de trabajo de la Provincia de Bolívar y a profesionales del Derecho del cantón Echeandía

Instrumentos: Cuestionario de preguntas, la hoja de preguntas permitirá la recolección de información al momento de la realización de la encuesta, debido a que se cuenta con preguntas cerradas, de tal modo que se podrá efectuar una interpretación de la información obtenida mediante el uso de este instrumento y guía de entrevistas, se utilizará para recoger los diferentes puntos de vistas de profesionales entendidos en el tema.

3.4. CRITERIO DE INCUSION Y DE EXCLUSIÒN

- **Criterio de inclusión.** - personas que intervienen en la relación laboral en el Cantón Echeandía y quienes están sometidos a situaciones de precariedad laboral.
- **Criterio de exclusión.** - menores de quince años, trabajadores jubilados y trabajadores independientes que no están sometidos a un régimen laboral de dependencia.

3.5. Población y muestra

COMPOSICIÓN	POBLACION
Funcionarios del Ministerio del trabajo	2
Abogados en libre ejercicio	10
Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía para encuesta	20

La muestra para la aplicación de la encuesta está dirigido a 20 personas

Muestra: es aleatoria y estratificada.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de la población

3.6. Localización geográfica del estudio

La presente investigación está ubicada en el cantón Echeandía provincia Bolívar.

CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía para encuesta

1. ¿Conoce usted lo que es la precarización laboral?

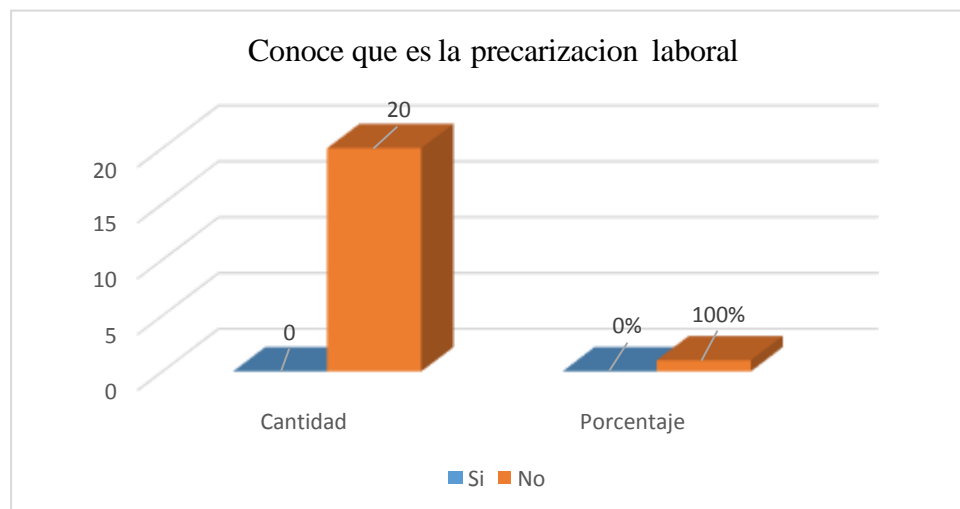
Tabla 1: La precariedad laboral

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0%
No	20	100%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 1: Cuanto conoce el trabajador sobre la precariedad



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo que se observa en el cuadro estadístico está claro que el cien por ciento de los encuestados no conocen que es la precarización laboral, de lo que se puede deducir que este desconocimiento le lleva al trabajador a ser vulnerado en sus derechos mediante la precarización laboral, que la Constitución del Ecuador no permite así lo señala en su artículo 327, que en su contenido dice lo siguiente “Se prohíbe toda forma de precarización”. Se hace evidente la necesidad de socializar con los trabajadores los temas relacionados a los derechos laborales que tiene de acuerdo a la ley.

2. ¿Ha sentido alguna vez que se le han vulnerado sus derechos como trabajador?

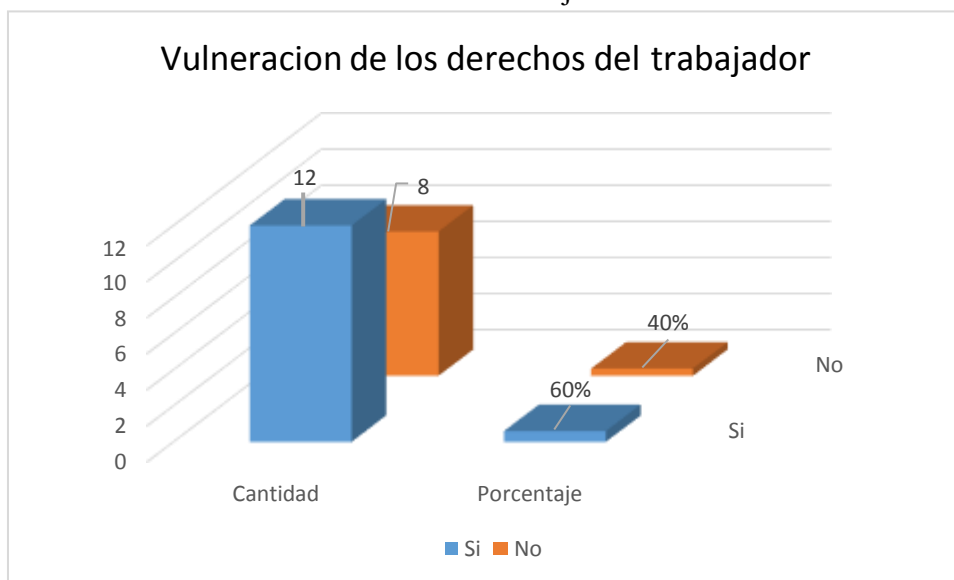
Tabla 2: Vulneración de los derechos del trabajador

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	12	60%
No	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 2: Vulneración de los derechos de trabajador



ANÁLISIS E INTERPRETACION

De acuerdo al análisis estadístico de esta pregunta el 60% de las personas encuestadas están conscientes que sus derechos han sido vulnerados por los empleadores, lo que les ha conllevado a mantener una relación laboral precaria y si esto le sumamos a que el 40% de encuestados que desconocen si fueron o no violados sus derechos, se puede deducir que el Estado y sus organismos encargados de garantizar estos derechos, no están cumpliendo como lo dispone el artículo 5 del Código de Trabajo en el cual establece que “los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

3. ¿La precarización laboral ha afectado en algún momento a su entorno familiar?

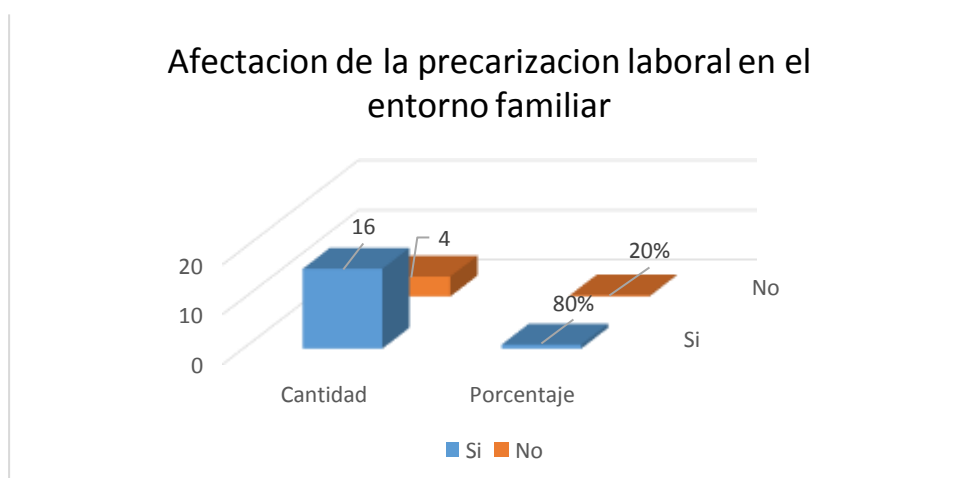
Tabla 3: La precarización afecta al entorno familiar

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 3: Afectación de la precarización al entorno familiar



ANÁLISIS E INTERPRETACION

Una de las formas de la vulneración de los derechos de los trabajadores es la precarización laboral que no solo afecta al trabajador sino también a su entorno familiar, así lo demuestra la estadística ya que el 80 % de los encuestados han señalado que en algún momento la precarización afectado a su entorno familiar violando lo que dispone la Carta Magna en su artículo 328 en el que señala: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008); y añade que será inembargable, de lo que se deduce que al no cumplir con este principio afecta la estabilidad del trabajador y su entorno familiar.

4. ¿Cree usted que su remuneración es justa a cambio de lo que realiza en su trabajo?

Tabla 4: Remuneraciones justas a cambio de un servicio

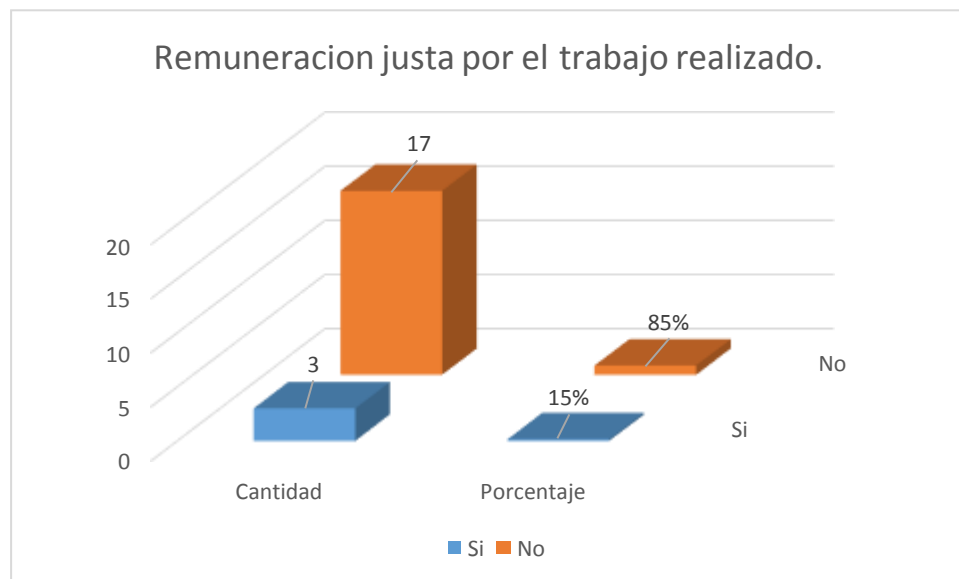
Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Fecha: 19 de octubre del 2022

Gráfico 4: Remuneración justa por los trabajos realizados



ANÁLISIS E INTERPRETACION

En el gráfico estadístico el 85% de trabajadores encuestados están conscientes que su fuerza laboral está siendo explotada por los empleadores por cuanto no reciben una remuneración justa, conforme a las actividades realizadas en sus trabajos. De este análisis se puede concluir que los trabajadores a pesar de estar conscientes de que son explotados, no están en la capacidad de poner una demanda para reclamar sus derechos garantizados en el artículo 42 numeral 1 del Código de Trabajo que en su contenido señala específicamente que es obligación del empleador “pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”

5. ¿Cree usted que la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social afecta a los trabajadores del Cantón Echeandía?

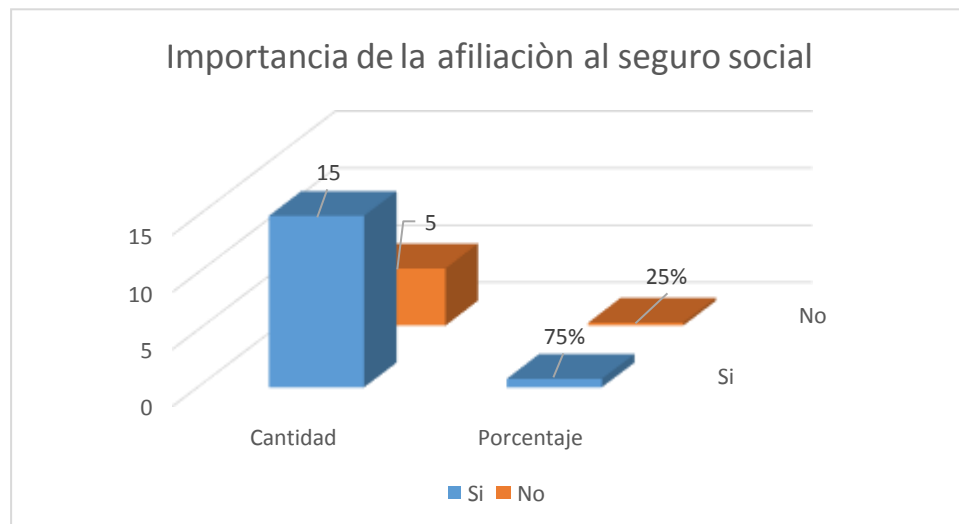
Tabla 5: La no afiliación al Seguro Social afecta al trabajador

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	15	75%
No	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandia

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 5: Importancia de la afiliación al seguro social



ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo al artículo 42 numeral 31 del Código de Trabajo, es obligación del empleador Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, (...) esta disposición legal no se está cumpliendo en el Cantón Echeandía lo que está afectando en los intereses del trabajador como lo demuestra el 75% de trabajadores encuestados que no están de acuerdo que el empleador no cumpla con esta obligación. De este análisis podemos deducir que las diferentes formas de precarización laboral están muy acentuadas en el Cantón Echeandía por lo que vuelve necesario que las autoridades encargadas de regular las relaciones laborales entre trabajador y empleador tomen medidas pertinentes y oportunas.

6. ¿Se siente en un ambiente seguro en su trabajo?

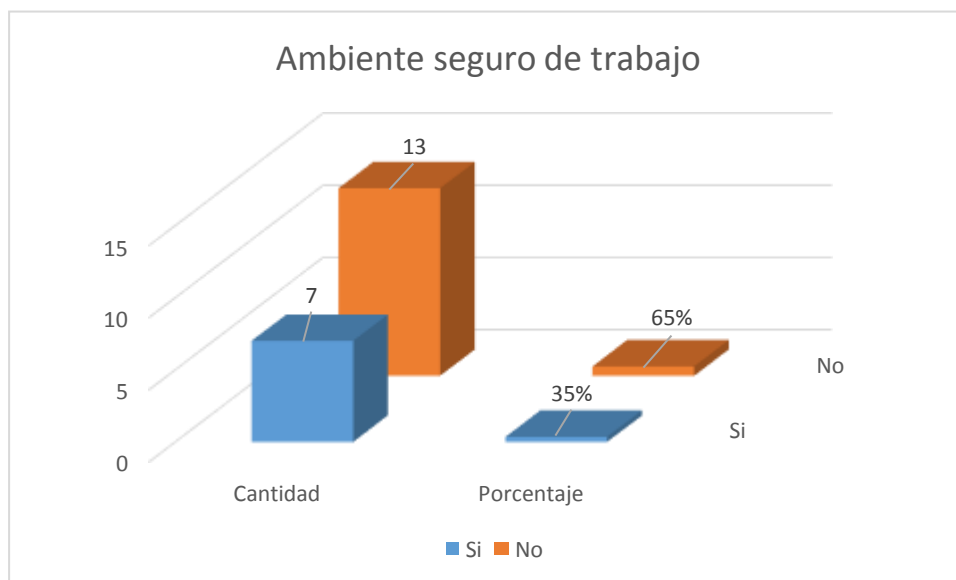
Tabla 6: Ambiente seguro de trabajo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	7	35%
No	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 6: Ambiente seguro de trabajo



ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a lo que se observa en el gráfico el 65 % de los trabajadores no se sienten seguros en sus ambientes de trabajo, dando a notar que cuando existe precarización el trabajador no tiene la tranquilidad para realizar las actividades a él encomendadas con eficiencia y eficacia, y si aún lo hiciera crea incertidumbre por su condición frente al empleador de esto se puede deducir el incumplimiento del artículo 326 numeral 5 en el cual señala: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

7. ¿En qué condiciones de empleo se encuentra?

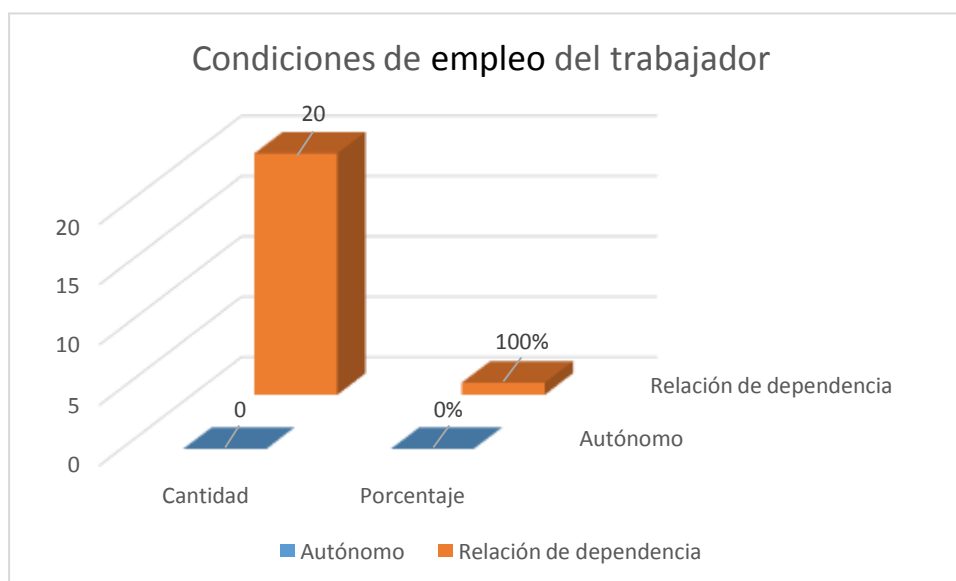
Tabla 7: Las condiciones de empleo del trabajador

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Autónomo	0	0%
Relación de dependencia	20	100%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandia

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 7: Condiciones de empleo del trabajador



ANÁLISIS E INTERPRETACION

La estadística en esta pregunta es inobjetable por cuanto el 100% de trabajadores encuestados señalan que tienen una relación de dependencia, de esto se deduce que es necesario que las autoridades locales impulsen el desarrollo de nuevos emprendimientos de tal manera que le permita al trabajador tener su propia fuente de empleo y evitar la vulneración de sus derechos mediante la precarización que solo beneficia al empleador.

8. ¿A más de su remuneración mensual ha recibido el décimo tercero y décimo cuarto sueldo?

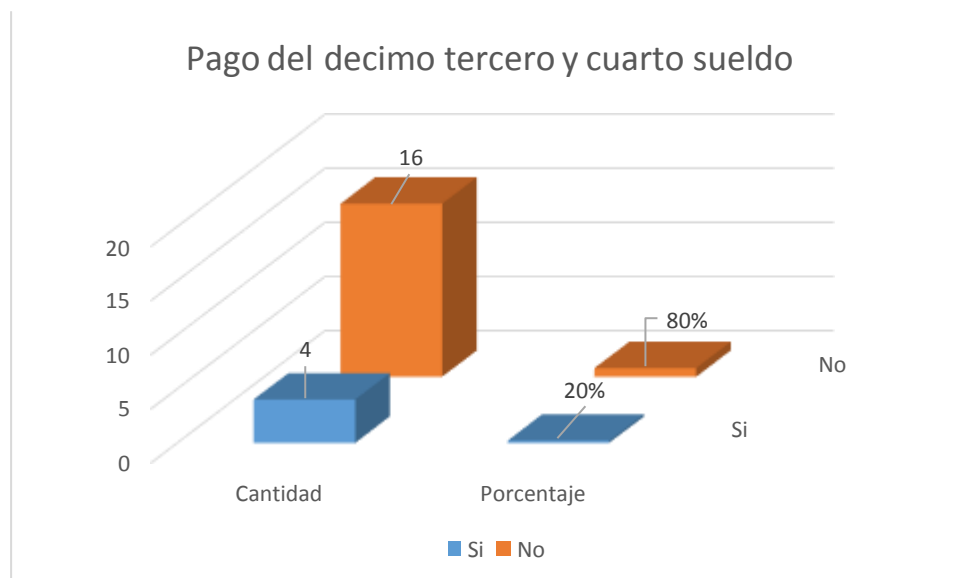
Tabla 8: Pago del décimo tercero y cuarto sueldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 8: Pago de décimo y cuarto sueldo



ANÁLISIS E INTERPRETACION

La investigación nos ha permitido dejar evidenciado que las condiciones precarias en las que se desarrolla el trabajador a más de no recibir una remuneración justa no son reconocidas sus derechos del décimo tercero y décimo cuarto sueldo que está contemplado en el artículo 111 y 113 del Código de Trabajo, así lo demuestra el cuadro estadístico donde el 80% de trabajadores encuestados así lo ratifican.

De este análisis se desprende que es necesario que las autoridades del Ministerio de Trabajo levanten una estadística en la que se pueda determinar las causas por las que el trabajador echeandiense no es reconocido en sus justos derechos.

9. ¿Su jornada laboral ha excedido de 8 horas diarias?

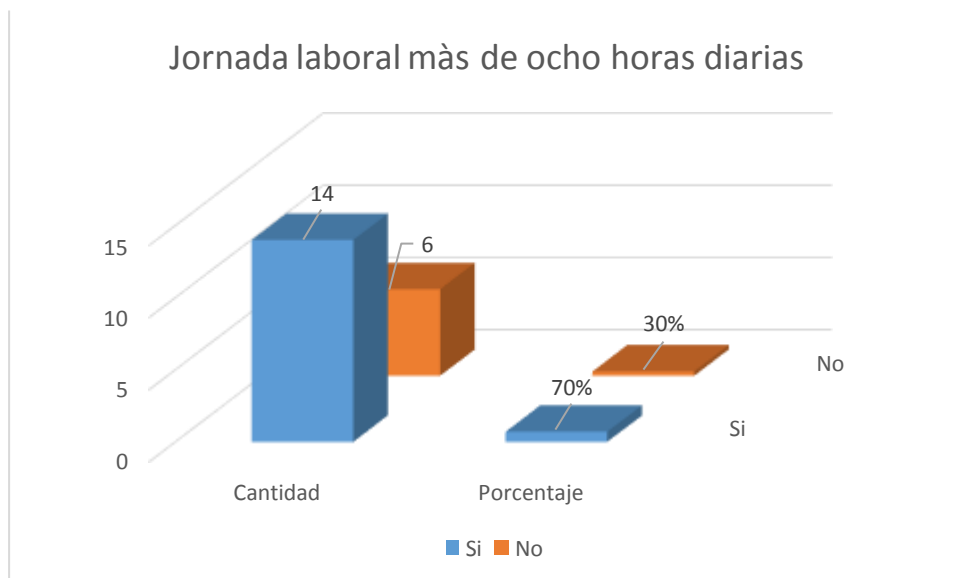
Tabla 9: Jornada laboral de ocho horas

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	14	70%
No	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandía

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 9: Jornada laboral más de ocho horas



ANÁLISIS E INTERPRETACION

Los datos estadísticos nos muestran que no solo son vulnerados los derechos del trabajador al no ser reconocido lo que contempla en la ley sino también son explotados laboralmente, puesto que el 70% de los trabajadores encuestados señalan que su jornada laboral ha excedido más de la jornada laboral que establece la ley. De este análisis se puede deducir que existe clara violación del artículo 47 del Código de Trabajo que establece que 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.

10. ¿Ha recibido el pago por trabajar horas extraordinarias y suplementarias?

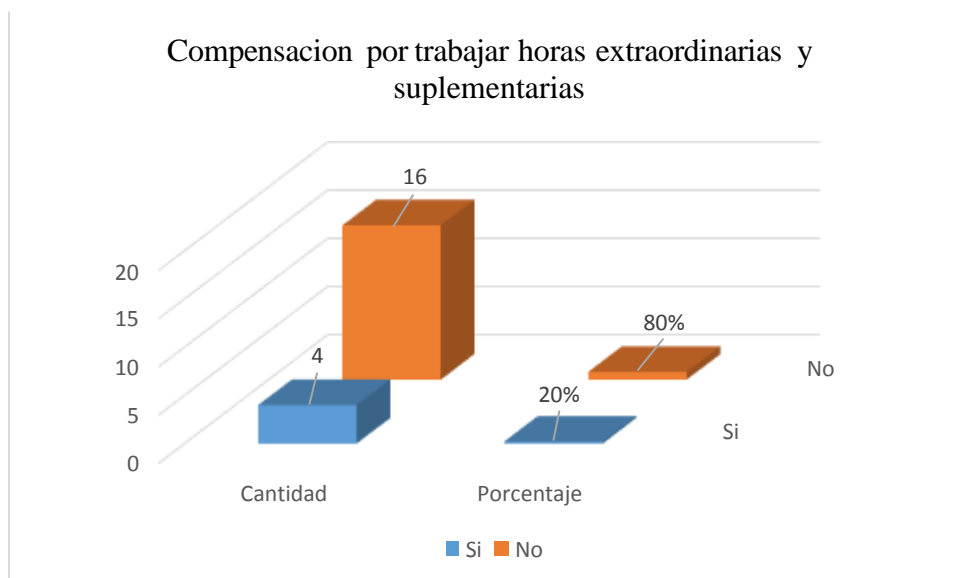
Tabla 10: Pago de horas extraordinarias y complementarias

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Trabajadores en estado de precarización del Cantón Echeandia

Autor: Wendy Leticia Riera Carvajal

Gráfico 10: Compensación por trabajar horas extraordinarias y suplementarias



ANÁLISIS E INTERPRETACION

Lo expuesto en la pregunta anterior confirma que la explotación laboral existe en contra del trabajador, así lo demuestra el 80% de personas encuestadas al señalar que no han recibido compensación económica por trabajar horas extraordinarias y suplementarias, de esto podemos deducir que los empleadores hacen caso omiso de la disposición contemplada en el artículo 55 del Código de Trabajo en la cual señala que toda actividad realizada fuera de las ocho horas laborables serán compensadas con una remuneración fuera de su salario establecido en el contrato de trabajo.

Resultados de las entrevistas

PREGUNTA N° 1

¿Cree usted que la precarización laboral esta sancionada como tal por la ley, por lo tanto, si su respuesta es afirmativa cuales son las sanciones?

Los dos funcionarios Ministerio de Trabajo antes mencionadas coinciden

Que la precarización laboral hoy en día, no se sanciona a excepción de la no afiliación al seguro social que si es sancionada según el artículo 243 y 244 del Condigo Orgánico Integral Penal. En cuanto a los profesionales del derecho seis de ellos señalan también que no reciben ninguna sanción a pesar de que la precarización está contemplada en la ley, los cuatro abogados restantes dicen desconocer sobre el tema.

COMENTARIO

Como se puede apreciar las personas entrevistadas en su mayoría han señalado que no se sanciona la precarización laboral, a pesar de que está contemplado en la Constitución de la República, al existir vacíos jurídicos como el de no señalar que ley es la encargada de sancionar, no es posible aplicar una sanción que permita reparar los daños ocasionados a los trabajadores producto de la precarización laboral por lo que se vuelve urgente promover reformas legales que permitan sancionar al empleador.

PREGUNTA N° 2

¿Según su experiencia profesional conoce usted los tipos de precarización laboral?

En esta pregunta los funcionarios del Ministerio de Trabajo señalan que conocen muchos casos de precarización laboral como en las trabajadoras domésticas, panaderías, tiendas, ONG`S, etc. Sin embargo, solo una especifica los tipos de precarización laboral como el exceso de horas trabajadas y no remuneradas, la inequidad salarial, ambiente de trabajo inadecuado que afecta a la salud del trabajador, la poca duración de los contratos, la no afiliación al IESS, casos que según la entrevistada son los que con mayor frecuencia se presentan.

Los Abogados de libre ejercicio han señalado que existen muchos tipos de precarización pero no especifican cuales.

COMENTARIO

De acuerdo a los entrevistados en su mayoría coinciden que existen varios tipos de precarización laboral al cual se exponen los trabajadores, así también lo demuestra en las encuestas realizadas a los mismos en el que señala que se sienten vulnerados en sus derechos por la falta de garantías de parte de los organismos de control.

El Estado a pesar de haber regulado en algunas leyes siempre ha estado a favor del empleador quien supuestamente es el generador de la economía del país, este hecho ha permitido que los trabajadores estén en indefensión frente a su empleador por lo que es indispensable que se trabaje en la concientización a los empleadores y a los trabajadores sobre el respeto a los derechos que tienen los mismos.

PREGUNTA N°3

¿Dentro del Código de Trabajo se debería garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores para evitar vulneración de los mismos, en caso de su respuesta ser afirmativa indique como se lo podría realizar?

Las personas entrevistadas en esta pregunta tanto las funcionarias del Ministerio de Trabajo como los Abogados de libre ejercicio han coincidido plenamente que se debe hacer reformas sustanciales al Código de Trabajo y más que hacer una reforma se debería reglamentar los artículos en sus contenidos ya que muchos de ellos son abiertos a la interpretación, eso sin contar que muchos artículos resultan caducos lo que significa una limitante para poder sancionar a los empleadores que incurren en estas prácticas.

Para poder realizar estas reformas los profesionales entrevistados han señalado que debe existir una iniciativa ya sea del mismo trabajador o del Frente Unitario de Trabajadores o cualquier asambleísta puede presentar una propuesta de reforma luego de cumplir con todos los requisitos correspondientes, inclusive puede hacer cualquier ciudadano que tenga esa motivación para presentar una propuesta de reforma.

COMENTARIO

De acuerdo a los entrevistados está claro que se puede hacer una reforma al Código de Trabajo con lo que estoy de acuerdo, sin embargo, discrepo la forma en la que se puede realizar esta reforma puesto que un trabajador o un ciudadano común no estaría en la capacidad de presentar dicha reforma, considero además que debería ser desde las academias

donde salga una propuesta bien sustentada que promueva reformas sustanciales en favor de los trabajadores permitiendo sancionar jurídicamente al empleador que recaiga en la precarización laboral y presentar a la Asamblea Nacional para que esta sea debatida.

PREGUNTA N° 4

¿Considera usted que el estado está cumpliendo con su deber de garantizar el derecho al trabajo según la Norma Constitucional?

Respecto a esta pregunta las dos funcionarias del Ministerio de Trabajo y seis Abogados de libre ejercicio coinciden en sus opiniones al señalar que el Estado a través de la Constitución es garantista de los derechos del trabajador, pero de cumplirse en la práctica mencionan que no lo hace, porque en la mayoría de las veces siempre favorecen al empleador con políticas que van siempre en contra del trabajador.

Cuatro Abogados de libre ejercicio concuerdan al decir que el Estado si está cumpliendo al normar a través de la Constitución las prohibiciones de la precarización laboral, lo que sucede es que no existen suficientes fuentes de trabajo por lo que el trabajador acepta cualquier tipo de condición que le imponga el patrono, por esta razón se hace difícil que se lleve un control sobre este problema.

COMENTARIO

Del análisis de esta pregunta se puede deducir que los mismos funcionarios del Ministerio de Trabajo, organismo de control encargado de hacer respetar los derechos laborales del trabajador, están conscientes de que el Estado no está cumpliendo con su rol, pero también es válido el argumento que presentan cuatro profesionales del derecho al señalar que es la situación que atraviesa el sector laboral donde las pocas oportunidades de conseguir un trabajo son escasas, por lo que al trabajador le importa poco las condiciones en las que va a trabajar, lo único que le importa es, trabajar y tener un sustento económico para sostener a su familia.

4.2. Discusión

Una vez que se ha concluido con el análisis tanto de las entrevistas como de las encuestas se puede considerar varios puntos de coincidencia entre los trabajadores, profesionales del derecho de libre ejercicio y los representantes del Ministerio de Trabajo. Los puntos en los que coinciden de forma determinante es que la precarización laboral es

una de las formas de vulnerar los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador a pesar de que la normativa constitucional prohíbe toda forma de precarización, se hace evidente el vacío jurídico que existe específicamente en el artículo 327 de la Constitución al no puntualizar el tipo de sanción que recibirían los empleadores que incurren en esta forma de fraude en contra del trabajador.

Durante el análisis y la discusión de la temática se ha identificado varios factores que inciden en la problemática como es el caso del desconocimiento de los trabajadores al no conocer qué es la precarización, más aún los tipos de precarización situación que es aprovechada por los empleadores para sacar ventaja a su favor, esta situación se conjuga con la falta de seguimiento de las autoridades de control, situación que es corroborada por los funcionarios del Ministerio de Trabajo.

La comparación de la información doctrinaria, encuestas y entrevistas se puede concluir que existe una necesidad de realizar reformas jurídicas al Código de Trabajo de ciertos aspectos que contienen artículos que en la actualidad resultan caducos, como lo ha manifestado la coordinadora del Ministerio de Trabajo, sumando a esto la actitud pasiva que presentan los trabajadores al momento de imponer una demanda a su patrono situación que dificulta en gran manera ejecutar cualquier acción legal. De acuerdo a las entrevistas mantenidas con las dos funcionarias del Ministerio de Trabajo lo único que puede existir es una demanda en la que se le obliga al empleador a reconocer los derechos del trabajador, pero no recibe ninguna sanción.

Por otro lado, el Estado y sus funcionarios aparecen como espectadores pasivos dentro de esta problemática, no permiten la existencia de normas reglamentadas en forma clara, de tal manera que favorezca al trabajador y peor aún no existen planes y programas que promuevan la reactivación económica que es la que genera las fuentes de empleo adecuado. Estas situaciones de orden jurídico, político y social identificadas en esta investigación son los factores incidentes para que se dé una precarización a gran escala.

CAPITULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Para nadie es desconocido que la precarización laboral constituye uno de los actos más visibles que atenta a la clase trabajadora. Sin embargo, de acuerdo al análisis de los resultados de la investigación se concluye que uno de los factores que tiene mayor incidencia para que se dé la precarización en el sector laboral es el desconocimiento casi generalizado que tienen las personas trabajadoras del cantón Echeandía. Vale decir en este caso, que, como consecuencia directa, en esta las vulneraciones de derechos en contra de los intereses individuales de los trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad.

Si bien es cierto que el Estado se presenta como garantista de la sociedad tomando en cuenta que la implementación del marco legal constitucional, supuestamente ponía fin a la precarización laboral no se cumplió con este propósito, ya que del análisis se concluye que existen vacíos jurídicos en dicha normativa que no permite cumplir con estos propósitos establecidos en el Art. 327 de nuestra Carta Magna, tal es así que cientos de miles de trabajadores en todo el territorio nacional se ven afectados en sus derechos sobre todo de estabilidad laboral.

- A pesar de que el Estado ha tratado de garantizar la estabilidad laboral como está estipulado en el art. 5 del mandato constituyente No. 8 al señalar que obligatoriamente deben celebrarse un contrato por escrito y registrar, ante el Ministerio de Trabajo y empleo y, que en ningún caso un trabajador percibirá un salario inferior a una remuneración básica unificada. Es válido indicar que ante la falta de control de los organismos correspondientes estas disposiciones se convierten en letra muerta y que no todas las acciones del Estado están bien encaminadas jurídicamente a satisfacer las necesidades del trabajador, son susceptibles de interpretación a la hora de impartir justicia.

5.2. RECOMENDACIONES

- Desde el punto de vista socio-económico para el Estado, mayor fuerza tiene la posición del empleador que la de los trabajadores, si bien es cierto que la precarización laboral no es deseable para nadie, pero se dan en todos los ámbitos laborales. Por lo que se recomienda, ante el desconocimiento mayoritario de los trabajadores del cantón Echeandía sobre que es la precarización, promover desde las agrupaciones sociales programas de capacitación al trabajador sobre los derechos indivisibles, irrenunciables e imprescriptibles que tiene el trabajador ecuatoriano.
- Una de las equivocaciones del Estado ha sido que los problemas de orden laboral sean tratados como problemas civiles permitiendo el fraccionamiento de la composición jurídica del Estado ecuatoriano en el sector laboral, por lo tanto, es necesario encomendar a la Asamblea Nacional que se establezca un marco jurídico que permita modificar la naturaleza civil de los contratos para que se regule la aplicación de una sanción cuando el empleador realice fraude laboral o precarización laboral.
- Ante la manifiesta falta de control de los organismos estatales correspondientes, se recomienda al Estado y sus representantes plantear políticas públicas de control a las empresas y personas empleadoras para que cumplan con las obligaciones de los trabajadores sin que sean las leyes motivo de interpretación a la hora de impartir justicia y que necesariamente el empleador tenga que someterse a un marco contractual especial de control establecido desde la política pública competente y con autonomía jurídica, pero siempre teniendo en cuenta la esencia o naturaleza laboral en favor del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

1. Asamblea Nacional del Ecuador (2017) Mandato Constituyente No.8 -MDT-2017-0110” . (2017). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
2. CABANELLAS, Guillermo (1976). “Diccionario de Derecho Usual”, Tomos I, II, III y IV. Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro. Duodécima edición (04 de marzo del 2015). Buenos Aires.
3. Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: Una perspectiva de Genero. *Cuestiones Economicas*, 28(Economía y Genero), 174.
4. Código Orgánico de la Función Judicial. (14 de Mayo de 2021). Principios y disposiciones fundamentales.
5. Código de Trabajo . (2012) Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Última modificación: 26-sep-2012, Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2018/a2.6.pdf
6. Constitución de la República del Ecuador. (2008). *FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN*. Quito: Lexis.
7. Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Principios de la Administración de justicia. Quito, Ecuador: Lexis.
8. Cueva J & Armendaris M. (2020). *La precariedad en el sector de la salud*. Quito: Editorial de la Universidad Central del Ecuador .
9. Declaración Universal de Derechos Humanos . (2015). Naciones Unidas .
10. Gracia del Corral (1995); citado por Ovalle German (2020) Tesis de Doctorado: “El delito de contrato simulado. Reconstrucción dogmática del art. 251.3 del Código Penal Español”.
11. Instituto de seguridad de trabajo, ambiente y Saludo (2020), Gogociación colectiva y salud ambiental recuperado de <https://istas.net/salud-laboral/negociacion->

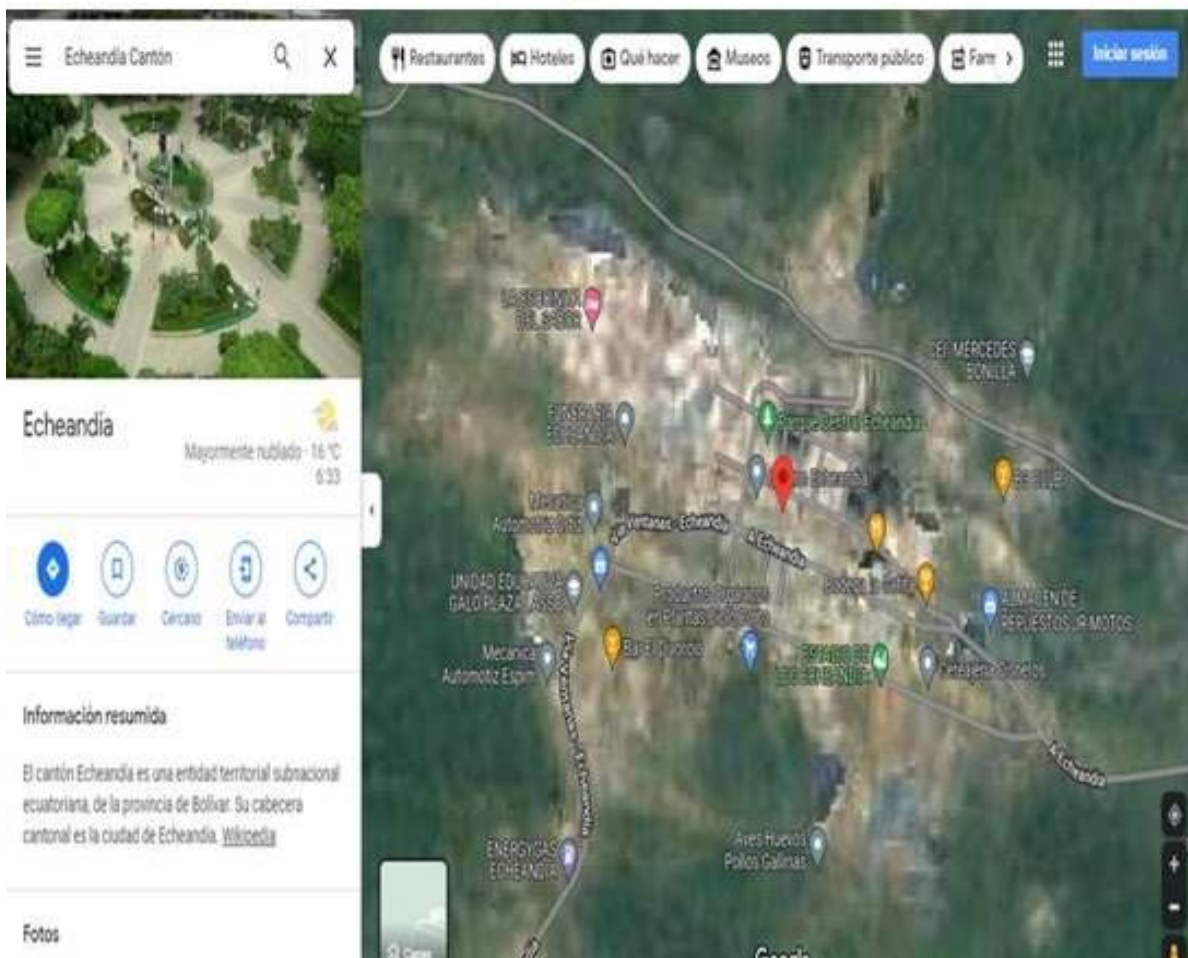
colectiva-y-la-salud-laboral

12. Ley Organica de Apoyo Humanitario . (2020). *Reduccion Emergente de la Jornada de Trabajo*. Quito: LEXIS FINDER.
13. Paredes J, (2021) El debido proceso, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)
14. ONU. (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra: DUDH.
15. Organización Internacional de Trabajo (2020) Igualdad de oportunidades y de trato. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-byinternational-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/languages/index.htm>
16. Padilla S. (2019). Precariedad Laboral, recuperado (20 de septiembre 2022) de <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
17. Segura, W. (2016). Análisis de la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador en el periodo 2004-2013. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14057/3/CD-6747.pdf>
18. Suárez H, (2022); *La influencia del Derecho Romano en las modernas relaciones de trabajo*, Madrid- España

ANEXOS

Anexos 1: Mapa de la ubicación geográfica del cantón Echeandía

Imagen 1: Mapa de ubicación geográfica del cantón Echeandía



Anexos 2: Modelo de la encuesta y entrevista

ENCUESTA

Agradeceré su colaboración de la presente encuesta ya que servirá como base para mi proyecto de investigación.

1. ¿Conoce usted lo que es la precarización laboral?

Si	
No	

2. ¿Ha sentido alguna vez que se le han vulnerado sus derechos como trabajador?

Si	
No	

3. ¿La precarización laboral ha afectado en algún momento a su entorno familiar?

Si	
No	

4. ¿Cree usted que su remuneración es justa a cambio de lo que realiza en su trabajo?

Si	
No	

5. ¿Cree usted que la No afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social afecta a los trabajadores del Cantón Echeandía?

Si	
No	

6. ¿Se siente en un ambiente seguro en su trabajo?

Si	
No	

7. ¿En qué condiciones de empleo se encuentra?

Autónomo	
Relación de dependencia	

8. ¿A más de su remuneración mensual ha recibido el décimo tercero y décimo cuarto sueldo?

Si	
No	

9. ¿Su jornada laboral ha excedido de 8 horas diarias?

Si	
No	

10. ¿Ha recibido el pago por trabajar horas extraordinarias y suplementarias?

Si	
No	

**GUIA DE ESTREVISTA PARA LOS PROFESIONALES DEL DERECHO DEL
CANTON ECHEANDIA Y FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE
TRABAJO DE BOLIVAR**

1. ¿Cree usted que la precarización laboral esta sancionada como tal por la ley, por lo tanto, si su respuesta es afirmativa cuales son las sanciones?
2. ¿Según su experiencia profesional conoce usted los tipos de precarización laboral?
3. ¿Dentro del Código de Trabajo se debería garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores para evitar vulneración de los mismos, en caso de su respuesta ser afirmativa indique como se lo podría realizar?
4. ¿Considera usted que el estado está cumpliendo con su deber de garantizar el derecho al trabajo según la norma constitucional?

Anexo 3: Evidencias fotográficas

Imagen 2: Entrevista con funcionarios del Ministerio de Trabajo de Guaranda



Imagen 3: Entrevista a profesionales de Derecho de libre ejercicio del cantón Echeandía



Profesionales de Derecho de libre ejercicio del cantón Echeandía

Imagen 4: Encuestas a los trabajadores del cantón Echeandía

