



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

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

TÍTULO

EL INCUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES LABORALES PARA EL
INGRESO DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD
DE GUARANDA, AÑO 2021.

AUTOR

María Augusta Bonilla López

CARRERA

Derecho

TUTOR

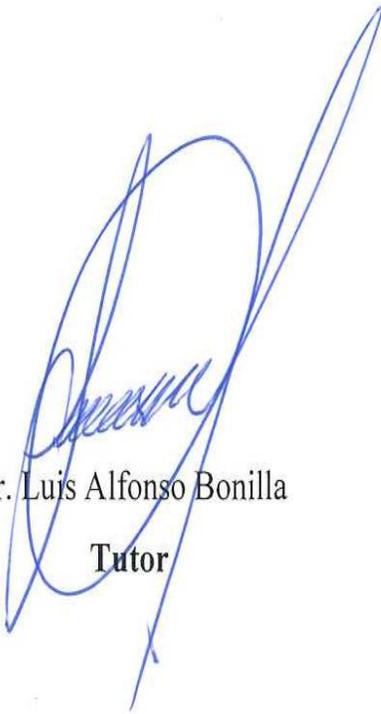
Mgs. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA-ECUADOR

2022

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

En mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular, presentado por **MARIA AUGUSTA BONILLA LÓPEZ**, para optar por el grado de abogado; cuyo título es “EL INCUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES LABORALES PARA EL INGRESO DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA, 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
Tutor

FORMATO DE DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **MARIA AUGUSTA BONILLA LÓPEZ**, 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 el presente trabajo de investigación con el tema **“EL INCUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES LABORALES PARA EL INGRESO DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021”** lo que realizado de manera personal, con la dirección de mi tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla, docente de la carrera señalada, por lo tanto es de mi autoría, dejando a salvo el criterio de terceros que son citados en el presente trabajo, en tal virtud eximo a la universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.



MARIA AUGUSTA BONILLA LÓPEZ



AUTORA



*DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.*

ESCRITURA N° 20230201004P00321

DECLARACIÓN JURAMENTADA

OTORGA:

MARIA AUGUSTA BONILLA LOPEZ.

CUANTÍA: INDETERMINADA

Di 1 COPIA

En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy miércoles a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil veintitrés, ante mí **DOCTORA MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, la señorita **MARIA AUGUSTA BONILLA LOPEZ**, por sus propios y personales derechos. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, de ocupación estudiante, domiciliada en la parroquia Ángel Polibio Chaves, cantón Guaranda, Provincia de Bolívar; con celular número cero nueve ocho seis ocho uno tres nueve tres nueve y con correo electrónico mariabonillalopez2020@gmail.com, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación, en base a la cual obtengo la certificación de dato biométrico del Registro Civil, misma que agregó a esta escritura como documento habilitante. Advertida la compareciente por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, advertida la compareciente de la obligación que tiene de decir la verdad y conocedora de la penas de perjurio declara: Yo, **MARIA AUGUSTA BONILLA LOPEZ**, de estado civil soltera, portadora de la cedula de ciudadanía número cero dos cero dos tres ocho tres nueve uno cinco, declaro bajo juramento que: los criterios e ideas emitidos en el presente trabajo de investigación titulado **“EL INCUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES LABORALES PARA EL INGRESO DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021”**. El trabajo de investigación aquí escrito es de mi autoría y por lo tanto soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el mismo y autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar a hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de lo que contiene la obra, con fines estrictamente académicos o de investigación expuestos en el mismo. En el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y juzgados de la República, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho. Es todo cuanto puedo declarar. Para su celebración y otorgamiento se observaron los preceptos de ley que el caso requiere; y, leída que le fue íntegramente a la compareciente por mí la Notaria, aquella se ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporándose al protocolo de esta Notaria, la presente declaración juramentada, de todo lo cual doy Fe. -----

SRTA. MARIA AUGUSTA BONILLA LOPEZ.
C.C. 020238391-5

DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRION
NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

FORMATO DE REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document INFORME FINAL, AUGUSTA BONILLA CORREGIDO 2.docx (D165886102)
Submitted 2023-05-04 14:13:00
Submitted by
Submitter email mariaabonilla@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 9%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.urkund.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.



DERECHOS DE AUTOR

Yo; **María Augusta Bonilla López**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202383915, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“EL INCUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES LABORALES PARA EL INGRESO DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUARANDA, AÑO 2021.” Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autora



María Augusta Bonilla López

DEDICATORIA

Quiero agradecer a Dios, a mi abuelos que desde el cielo me han guiado, a mi madre Eugenia Magdalena López Iza, mis hermanas Laura Bonilla, Eugenia Bonilla, mi pareja Gabriel López, quienes con su esfuerzo, dedicación y amor, me han llevado de su mano en el transcurso de muchas etapas en mi vida, siendo mi madre la motivación principal para culminar con la carrera profesional, además de dedicarles el presente proyecto de investigación, les agradezco infinitamente ya que, gracias a cada uno de ellos se hizo posible este sueño de ser profesional e inculcarme los valores que hoy en día me representan.

Augusta Bonilla.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco con mucha enfatización a mi tutor el Doctor Luis Alfonso Bonilla, quien, gracias a su exitosa carrera y gran conocimiento, ha puesto en cada uno de sus estudiantes, la dirección adecuada para poder resolver problemáticas a través de proyectos investigativos, entre muchos trabajos más, quien fue mi dirección principal para poder finalizar con dedicación y esfuerzo el presente trabajo.

Augusta Bonilla.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE APROBACIÓN.....	I
FORMATO DE DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	II
FORMATO DE REPORTE DE URKUND	III
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VIII
CAPÍTULO I	1
1.1. Resumen	2
Abstract.....	4
1.2. Introducción.....	5
1.3. Planteamiento del problema	7
1.4. Formulación del problema	7
1.5. Hipótesis	8
1.6. Variables	8
1.6.1. Variable Independiente	8
1.6.2. Variable Dependiente.....	8
1.7. Objetivos.....	8
1.7.1. <i>Objetivo General</i>	8
1.7.2. <i>Objetivos Específicos</i>	8
1.8. Justificación.....	9

CAPÍTULO II.....	11
2. Marco Teórico.....	11
2.1. Definiciones	11
2.2. Marco histórico	21
2.3. Marco legal	23
• Constitución de la República del Ecuador	23
• Código del Trabajo	27
CAPÍTULO III.....	34
3. Metodología	34
3.1. Método de la investigación	34
• Cuantitativo	34
• Cualitativo	34
3.2. Tipo de investigación.....	35
• Descriptiva	35
• Explicativa.....	35
• Documental	35
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	36
• Observación.....	36
• Encuesta	36

• Análisis de documentos.....	36
3.4. Criterio de inclusión y criterio de exclusión	37
• Criterio de inclusión	37
• Criterio de exclusión	37
3.5. Población y muestra.....	37
• Población.....	37
• Muestra.....	37
3.6. Localización geográfica del estudio.....	38
CAPÍTULO IV.....	40
4. Resultados y discusión.....	40
4.1. Encuestas.....	40
4.2. Discusión.....	50
4.4. Razones por las que se produce el incumplimiento al inicio de una relación laboral	53
CAPÍTULO V.....	57
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1. Conclusiones	57
5.2. Recomendaciones	58
J. BIBLIOGRAFÍA	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de relación laboral	40
Tabla 2. Área laboral del trabajo.....	41
Tabla 3. Salario	42
Tabla 4. Falta de remuneración.....	43
Tabla 5. Contrato escrito.....	44
Tabla 6. Ministerio de Trabajo.....	45
Tabla 7. Derechos laborales	46
Tabla 8. Conformidad de sueldo	48
Tabla 9. Incumplimiento de formalidades laborales	49
Tabla 10. Razones del incumplimiento laboral en su inicio	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Mapa de la ciudad de Guaranda.....	38
Ilustración 2. Relación laboral.....	40
Ilustración 1. Área laboral	41
Ilustración 4. Salario.....	42
Ilustración 5. Remuneración por horas extra.....	43
Ilustración 6. Contrato escrito	44

CAPÍTULO I

1. Título

El incumplimiento de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas de la ciudad de Guaranda, año 2021.

1.1.Resumen

El tema a desarrollarse sobre el incumplimiento de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas de la ciudad de Guaranda, año 2021, como proyecto de investigación tiene el objetivo de analizar el incumplimiento de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores ya mencionado, especificando cuáles son las formalidades laborales, que deben cumplirse para iniciar una relación laboral, para poder determinar las razones por las que se produce el incumplimiento al inicio de una relación laboral, como el abuso de empleadores en el sector privado, la falta de economía en este tipo de sector e incluso la ineficiencia ante la regulación de la normativa por parte del Ministerio de Trabajo, para lo cual, sugeriré una propuesta jurídica orientada a la socialización de las obligaciones y derechos para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas, la problemática del tema presenta, cada vez más casos relacionados ante las injusticias del ingreso laboral, como la falta de firma de contratos de trabajo, la no afiliación a la seguridad social, el pago de remuneraciones no acordes al mínimo establecido por la ley, como horarios extendidos a conveniencia del dueño de cada establecimiento, muchas veces no otorga remuneraciones justas ante el desgaste del personal, varios sectores modernos reducen la proporción de empleos. Por lo que, tiene como propósito que a través del Código del Trabajo se impida la transgresión de los derechos, así como el abuso al empleador, respecto a la subordinación, sobre las labores del trabajador, estableciendo límites, garantizando la seguridad, digna e integridad de las personas que prestan servicios, basados en artículos, desde el principio de la contratación como es el artículo 3 del código de trabajo, 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 remunerador que no sean impuestos por la Ley, tras el estudio a personas que hayan padecido

de circunstancias ante la injusticia, al momento de ingresar a un trabajo contemplaran la información necesaria que impida y se den en más situaciones de este tipo.

Palabras Clave: Incumplimiento, informalidad, laboral, privado, ingreso, trabajador.

Abstract

The topic to be developed on non-compliance with labor formalities for the entry of workers in private institutions in the city of Guaranda, year 2021, as a research project, has the objective of analyzing non-compliance with labor formalities for the entry of workers already mentioned, specifying what are the labor formalities that must be fulfilled to start a labor relationship, in order to determine the reasons why non-compliance occurs at the beginning of a labor relationship such as abuse by employers in the private sector, the lack of economy in this type of sector and even the inefficiency before the regulation of the regulations by the Ministry of Labor for which I will suggest a legal proposal oriented to the socialization of the obligations and rights for the entry of workers in private institutions, the problem of the subject presents each more and more cases related to the injustices of income labor, such as the lack of signing employment contracts, non-affiliation with social security, the payment of wages that do not meet the minimum established by law, such as extended hours at the convenience of the owner of each establishment often does not grant fair wages before staff attrition, several modern sectors reduce the proportion of jobs. Therefore, its purpose is that through the Labor Code, the transgression of rights as well as the abuse of the employer is prevented, regarding the subordination of the worker's work, establishing limits, guaranteeing the safety, dignity and integrity of people. that provide services, based on articles from the beginning of the hiring such as article 3 of the labor code, the worker is free to dedicate his effort to the lawful work that he has, no person may be forced to perform free work, nor remunerative that are not imposed by the Law, after the study of people who have suffered circumstances due to injustice at the time of entering a job, they will contemplate the necessary information that prevents and occurs in more situations of this type.

Keywords: Non-compliance, informality, labor, private, income, worker.

1.2.Introducción

El presente trabajo de investigación, radica en el incumplimiento de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas, de la ciudad de Guaranda en el año 2021, tema que aborda una realidad laboral a la que están sometidos una gran cantidad de trabajadores, los que realizan actividades basadas al sector privado, pero el Código del Trabajo, menciona que la formalidad empieza por el contrato individual, se trata de un 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 de la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Es por esto que, ante el incumplimiento de las formalidades, para el ingreso en instituciones privadas, pretende el acuerdo de partes, es la estabilidad como un efecto de protección en el caso de despidos arbitrarios, garantizando la permanencia y la continuidad del trabajador, pero dicha estabilidad encierra en sí misma otras garantías a favor del trabajador, en instituciones privadas como por ejemplo, la garantía de que la tarea pueda ser realizada en condiciones dignas y justas, de manera que permitan a trabajadores y empleadores desempeñarse en un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas, de orden físico y moral, así como circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas, establecidas en forma correlativa y proporcional a ese derecho, así como el deber de velar porque el trabajo, en tales condiciones sea una realidad. (Espinoza, 2021)

En la ciudad de Guaranda, el incumplimiento de las formalidades laborales, ha marcado mucho, ya que, la mayoría de sectores no se han desarrollado en aspectos comerciales, por lo que el entorno de inversiones no es un punto atractivo a la ciudad, un estudio constituye que el

instrumento útil, para proteger a los trabajadores, ante una subordinación e independencia necesaria frente a los principios y normas laborales, menciona al acuerdo de las partes por medio de los contratos, durante el ingreso para lo que en casi todos los casos son verbales, dentro del sector en instituciones privadas y sobre todo en el sector comercial. (Canseco, 2017)

Además, la relación laboral a lo largo de los años en la ciudad no referencia un contrato de trabajo como el instrumento, mediante el cual el trabajador en empresas privadas no se compromete a la prestación para recibir servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración digna, por lo que durante varios años, la colaboración carece de respeto, reciprocidad, compromiso, confianza y lealtad, además de la realidad del derecho del trabajador, por lo que muchos administradores en el sector privado, no han sido firmes en la aplicación de la norma y por otro lado el control por parte del Ministerio de Trabajo, que no consolida a un procedimiento justo, ante los conflictos que presenta Guaranda. (Velastegui, 2018)

Entonces las formalidades para establecer una relación laboral, dentro de la doctrina se deberán basar en el ejercicio del derecho, por límites internos desde la Constitución de la República del Ecuador, la cual menciona, a que los trabajadores tienen el derecho irrenunciable de todas las personas y serán responsabilidad del Estado, mantener la seguridad social, ante los principios de la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación en atención a las necesidades individuales y colectivas, esto incluyendo a personas que realizan el trabajo en hogares o de forma autónoma. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

1.3.Planteamiento del problema

El abuso al establecer las condiciones laborales del empleador, el desconocimiento de los trabajadores, sobre la normativa laboral, en el inicio de trabajos, debido a la pronta necesidad de los mismos, por generar ingresos, aceptando la informalidad de cada ingreso desde la falta apropiación de contratos, horarios inapropiados y pagos injustos para los trabajadores

1.4.Formulación del problema

La falta de cumplimiento, ante la actividad laboral, se ha convertido en una problemática a mayor escala desde finales de la pandemia, a raíz de la deficiencia económica en el mundo y la inexistencia entre el compromiso de pagos, así como afiliaciones laborales del empleador, con los trabajadores en varias empresas privadas.

En la ciudad de Guaranda, existen más casos relacionados, ante las injusticias del ingreso laboral, como horarios extendidos a conveniencia del dueño de cada establecimiento y muchas veces sin remuneraciones justas, ante el desgaste del personal, la expansión de mercados en actividades diversas del sector económico, también ha afecto a esta población, ya que, varios sectores modernos reducen la proporción de empleos, generando baja productividad con ingresos fluctuantes, esto debido a la caída de varios sectores económicos, como es el petrolero comercial y productivo, aumentando más la pobreza en el país, tales hechos preocupantes, que conllevan a la reducción de empleos o trabajadores con salarios bajos y con horas no justas en jornadas laborales.

Guaranda, al ser una ciudad pequeña, radica el funcionamiento de mercados, desde la perspectiva agrícola y además establecimientos de alimentación como restaurantes, pequeños, basares, bares y discotecas, entre otros, dedicados a asesorías legales, comercialización de productos de primera necesidad y bancos, casi en todos los sectores, se ha identificado que el

suelo es menor al básico, por lo que la normativa del Código Laboral, no guarda relación con los derechos del trabajador, además, de que, en los ingresos laborales apenas existen contratos verbales más no escritos, lo que si representa una gran problemática, y una vez laborando muchos empleados, no tienen derecho a revisiones médicas, por falta de afiliación a la seguridad social, sus horarios son muy extensos sin remuneraciones, no tienen vacaciones, esto debido a la excusa de deficiencia económica en la ciudad y la necesidad ante la generación de empleos.

1.5.Hipótesis

El incumplimiento de las formalidades laborales, al establecer una relación laboral, genera precarización en las relaciones de trabajo.

1.6.Variables

1.6.1. Variable Independiente

El incumplimiento de las formalidades laborales.

1.6.2. Variable Dependiente

Genera precarización laboral.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar el incumplimiento de las formalidades laborales. para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas de la ciudad de Guaranda, en el año 2021.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Especificar cuáles son las formalidades laborales, que deben cumplirse para iniciar una relación laboral.
- Determinar las razones por las que, se produce el incumplimiento, al inicio de una relación laboral.

- Analizar si el Ministerio de Trabajo, a través de la inspectoría, cumple o no eficientemente, con las actividades de control y verificación en las instituciones privadas.

1.8. Justificación

La ciudad de Guaranda, en cuanto se refiere al empleo, es una ciudad mayoritariamente dependiente del sector público, ya que, la mayoría de oportunidades laborales se generan precisamente en las entidades estatales, estableciéndose el ámbito privado, un segmento limitado, pero no menos importante, ya que, en los últimos años se ha ido desarrollando las actividades comerciales, turísticas, alimenticias, artesanales, entre otras, donde se han creado oportunidades de trabajo, para los habitantes de esta ciudad, que merecen ser abordadas desde el ámbito jurídico, para establecer el tipo de relación laboral que generan, los empleadores privados con sus trabajadores.

Dentro del sector privado, existen condiciones laborales, que provocan deficiencia ante la calidad de vida de muchos trabajadores, es por esto que el tema de estudio, sobre el incumplimiento de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas, de la ciudad de Guaranda, durante el año 2021, proyecta ser tema novedoso, que podría ayudar en la actualidad a manejar y prevenir el abuso que padecen trabajadores, día a día ya que, no contiene un historial investigativo en la actualidad.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2021) hace hincapié, sobre la importancia de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores, ya que, esto crea y proporciona mejores empleos, reduce pobreza y aborda la marginalización, de quienes son especialmente vulnerables a los déficits más graves en la economía informal, incluyendo a mujeres, jóvenes, indígenas, personas mayores y migrantes, para lo que las empresas de sectores privados,

guardan estrechas correlaciones, en un entorno propicio en la mejoría del crecimiento económico y la mejora de las condiciones laborales, mediante el modelo de intervenciones, como la simplificación para el acceso de ingreso a empleados, creando conocimientos con seguridad social, mejorando prácticas de productividad empresariales, en todo campo por medio de la cobertura social y aumentando la mejoría de empleos, afiliándolos e impidiendo la vulnerabilidad de la cohesión social.

Para poder representar las formalidades y el incumplimiento de las mismas, en el ingreso de trabajadores, es importante identificar las razones, que las producen al inicio de ingreso de los mismos, ya que, esto permite fortalecer la aplicación y el cumplimiento de la legalidad, mediante las políticas, en creación a la competencia empresarial, abordando las principales causas, que impiden la aplicabilidad de la normativa, así como la proporcionalidad, de la información y el asesoramiento sobre el proceso a cumplir, con la legislación a través de la sensibilización, entre la educación y la asistencia a empleados.

Esto mediante la propuesta jurídica, argumentada por el Código del Trabajo que impida la transgresión de los derechos, así como el abuso excesivo de las facultades otorgadas al empleador, respecto a la subordinación, sobre las labores del trabajador, estableciendo límites, garantizando la seguridad, dignidad e integridad de las personas, que prestan servicios, aquellos que están reconocidos en la normativa, como mecanismo idóneo, para la solvencia económica, en el desarrollo personal y la consolidación de la calidad de una vida digna, en la sociedad y el progreso económico.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1. Definiciones

- **Relación laboral.** – Se trata de un interés indispensable, entre cada repercusión económica, siendo el motor de toda economía formada, por la parte empleadora y trabajadora, que está en obligación de regular lo particular con el objeto de cada uno de los miembros y el Estado, si logra un resultado positivo, busca un objetivo distinto para el trabajador y el empleador, con el objetivo de tener a una persona capaz, que le ayude a determinar la labor de la empresa en interés de la producción, el consumo y el bienestar general en la sociedad. (Espinosa, 2015)
- **Contrato de trabajo.** – Se trata de aquel escrito o acuerdo que en virtud de una persona subordinada, su fuerza de trabajo, el servicio de la consecución de los fines de una empresa, a cambio de la retribución correspondiente de forma legal, bajo las normas del orden público laboral, constituyendo a las voluntades de una persona física, por medio de un pago o retribución. (Roa, 2018)
- **Partes que intervienen en el contrato de trabajo.** – El contrato como individual, en virtud de una persona, se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo la dependencia por una remuneración fijada, por el convenio o el contrato para lo que conforma las siguientes partes:
 - Las partes contratantes.
 - El objeto como son los servicios lícitos.
 - La dependencia.
 - La remuneración.
 - El plazo.

Se debe de considerar, que el contrato de trabajo, genera una vinculación, entre las partes interesadas, que realizan en el tiempo a la que se le denomina relación de trabajo.

(Robalino, Derecho Ecuador, 2018)

- **Trabajador.** – Es la persona, que en la relación laboral voluntariamente presta sus servicios, pero de forma retribuida, por cuenta ajena, dentro de un ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. (tech school of business, 2022)
- **Empleador.** – Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual, se ejecuta la obra o quien se presta el servicio. (Código del Trabajo, 2005)
- **Elementos del contrato de trabajo.** – La legislación, da importancia a los aspectos que, obligan a celebrarse los contratos escritos, por lo que existen de diferentes tipos como de plazos mayores a un año, conocimientos técnicos o de arte, profesión determinada, de obra con salarios mínimos y eventuales, pero todos deben constar con:
 - La clase de trabajo.
 - Manera de ejecutarse.
 - Unidades de tiempo o de obra.
 - Lugar donde se ejecuta o la obra a plazo.
 - La cuantía y forma de pago.
 - Las sanciones y forma de determinantes.
 - Las garantías.
 - Las formas de terminar la relación de trabajo.

(Robalino, Derecho Ecuador, 2018)

- **Características del contrato de trabajo.** – Presenta ciertas divisiones como:
 - Bilateral, se celebra entre dos personas, que se comprometen a cumplir con lo establecido, desde su posición o rol, ya sea, como empleado o empleador.
 - Dirigido, se deben acordarse y establecerse las condiciones laborales y funciones del empleado.
 - Conmutativo, desde la firma del contrato se verifican las prestaciones y obligaciones de cada una de las partes que intervienen en el mismo.
 - Sucesivo las condiciones y estamentos trascienden en el tiempo.
 - Válido, en sí mismo por la vigencia, formalidad, condiciones y prestaciones no se requiere de un tercero, o un ente formal adicional que lo valide.
 - Personal, porque se tienen en cuenta, con una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona jurídica o física lo que significa que elabora contratos únicos.
 - Normativo, porque se celebra respaldado, por fuentes oficiales que decretan leyes que lo rigen y soportan.

(Amaya, 2020)

Derechos y obligaciones que genera el contrato de trabajo. – Los derechos y obligaciones del trabajador y empleador son irrenunciables y exigibles, para todos los empleadores, los cuales están contemplados en el Código de Trabajo y son los siguientes:

- Afilación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.
- Recibir como mínimo el sueldo básico de \$ 400,00 en función a la tabla sectorial.
- Percibir horas extras y suplementarias.
- Gozar de beneficios sociales como décimo tercero y cuarto.

- Percibir fondos de reserva a partir de su segundo año de trabajo.
- Tener vacaciones laborales remuneradas.
- Compensación por salario digno.
- A un periodo de licencia por paternidad y maternidad como subsidio para la nueva madre
- Solicitar certificados relativos a su trabajo.
- Recibir pago de utilidades.

Por tanto, el empleador también debe respetar las siguientes obligaciones:

- Celebrar un contrato de trabajo e inscribirlo en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social, a partir del primer día de trabajo.
- Asumir el porcentaje de 11.45% que corresponde al empleador por la seguridad social.
- Pagar un sueldo no menos al básico general unificado de \$ 400,00.
- Pagar beneficios sociales y compensaciones por salario digno.
- Pagar utilidades en caso de que la empresa tenga beneficios.
- Pagar fondos de reserva a partir del segundo año de trabajo.

(Código del Trabajo, 2005)

- **Remuneración. -**

-Elemento fundamental, es la intangibilidad de las compensaciones ya que, equivalen a dinero o pagos en especie y disposición de las partes.

-Se pacta la remuneración por medio de un contrato físico, cancelado en dinero efectivo o en transacción.

-Las remuneraciones adicionales, tienen que ver con las medidas de tiempo, si se centran en horas extras, aplicando pronunciamiento incluso, por comisiones o pagos de décimos.

(KOIWE, 2017)

- **Jornada laboral.** – La jornada laboral, equivale al cuarto de tiempo, de horario en oficinas, se identifica como el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente, sus servicios en conformidad al contrato de trabajo. Se considera también jornada de trabajo, el tiempo en que el trabajador(a) se encuentra a disposición del empleador(a) sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

-Determinación de 8 horas diarias, refiere a las horas trabajadas y a la productividad de muchas organizaciones, que implementan estrategias de horarios, que beneficien al empleado como al empleador, logrando así los objetivos de cada institución, considerando el tiempo efectivo de trabajo. (Rodríguez, 2022)

- **Descansos y vacaciones**

Los trabajadores tienen derecho a los siguientes descansos: dentro de la jornada o diario, semanal y el anual o feriado legal.

-El descanso dentro de la jornada: Es el tiempo que, debe otorgarse al trabajador(a) durante la jornada diaria, para destinarlo a colación, no puede ser menor a 30 minutos, este

tiempo no forma parte de la jornada de trabajo, es decir, el trabajador(a) por regla general debe recuperar dicho lapso.

-El descanso semanal: Son días de descanso obligatorio, para los trabajadores(as) los domingos y los que la ley declare festivos, aquellos trabajadores(as), que laboran en empresas o faenas exceptuadas del descanso dominical, autorizadas por ley (art.38 Código del Trabajo) tienen derecho a un día de descanso a la semana, en compensación por las horas trabajadas, el domingo y otro por cada festivo en el que debieron prestar servicio.

Los trabajadores(as) exceptuados del descanso dominical (numerados 2 y 7 art. 38 del CT) tienen derecho a exigir, que a lo menos dos de los días de descanso compensatorio, que les corresponde en el mes calendario, sean otorgados en día domingo.

-Vacaciones: Las vacaciones en Ecuador, son anuales cumpliendo el año del trabajo, por período de cálculo, es decir el servicio y recibiendo el periodo en base al sueldo, las horas extras, las comisiones o retribuciones permanentes.

(Código del Trabajo, 2005)

- **Causas para terminar la relación laboral.** - El artículo 169 de Código de Trabajo, se refiere a la terminación del contrato por fuerza mayor, en caso fortuito que puede aplicarse si el empleador cierra definitivamente su negocio de carácter retroactivo. (Código del Trabajo, 2005)
- **Incumplimiento.** - Consiste en la falta de ejecución, por una parte de alguna de sus obligaciones contractuales, incluyendo el cumplimiento defectuoso o el cumplimiento tardío, por lo tanto, incluye tanto las formas de cumplimiento defectuoso o tardío, lo que sí ha cumplido parcialmente, conforme al contrato y parcialmente en forma defectuosa, al

igual que si termina de construirlo con retraso. (UNAM, 2019)

- **Formalidades laborales.** – Se entiende como un acto, que le da origen a la prestación de un servicio personal, subordinado a las órdenes de un patrón y que, al respecto, el mismo precepto define al contrato individual de trabajo, como cualquiera que sea su forma o denominación en virtud del cual una persona, se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado y mediante el pago de un salario.

Por tanto, no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, pues éste se entenderá como de trabajo, siempre que exista la obligación; por una parte, de prestar un servicio personal subordinado en la otra, de pagar un salario. Así, el contrato surge desde el simple acuerdo de voluntades, ya sea verbal o escrito, por lo cual no requiere de mayor formalidad para que surta sus efectos legales, sin embargo, el contrato escrito, se debe formalizar, para establecer las condiciones de la relación de trabajo y como protección.

Se toma en cuenta los siguientes puntos:

- ✓ Fecha de ingreso del trabajador.
- ✓ Antigüedad del mismo.
- ✓ Faltas de asistencia.
- ✓ Causas de rescisión de la relación de trabajo.
- ✓ Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado.
- ✓ Duración de la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria.
- ✓ Pago de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo.
- ✓ Disfrute y pago de vacaciones.
- ✓ Aviso por escrito al trabajador de la fecha y la causa de su despido.
- ✓ Monto y pago del salario, entre otros.

- ✓ Las condiciones de trabajo, deben constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables, en los que se harán dos ejemplares, quedando uno en poder del patrón y otro con el trabajador.
- ✓ En el documento se detallan los derechos y las obligaciones del contratante y contratado, así como las condiciones de lo pactado, dicho documento, quedará como prueba fehaciente del inicio de una relación laboral.

Requisitos de los contratos de trabajo:

- ✓ Nombre y firma o huella digital; nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador.
- ✓ Modalidad de la relación de trabajo, si es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado.
- ✓ Detallar con precisión los servicios que deberán prestarse.
- ✓ Condiciones en que éstos se efectuarán.
- ✓ Domicilio donde se desempeñarán las funciones.
- ✓ Horario y días de trabajo.
- ✓ Determinar el monto del sueldo a pagar al trabajador, el día y lugar donde se efectuará el pago del salario.
- ✓ Indicaciones pertinentes para la capacitación del trabajador, de acuerdo con los planes y programas establecidos en las empresas para tal efecto.
- ✓ Otras condiciones de trabajo como vacaciones, días de descanso, prestaciones extralegales y todas aquellas que convengan el trabajador y el patrón.

(Pérez, 2022)

Ingreso laboral. – Se lo define como el deseo de trabajar, la disponibilidad ante la fijación de sueldos o salarios mediante el uso de parámetros de tiempos fijados con políticas públicas siendo controlables. (Castillo et al., 2019)

Detallado por ciertos parámetros:

- ✓ El tiempo que destina una persona a sus actividades económicas es considerado como un aspecto relevante para medir el volumen de trabajo.
- ✓ Dependiendo del modo de organización del trabajo, existen individuos que utilizan sus competencias tan solo de manera parcial y trabajan menos horas de las que consideran que son capaces.
- ✓ El uso del tiempo y la productividad asociada a este factor, son elementos de interés para estudiar las condiciones del empleo.
- ✓ Las horas de trabajo, existen dos opciones de emplear las horas efectivas trabajadas durante el periodo de referencia o utilizar las horas habitualmente trabajadas.
- ✓ El periodo de referencia es compatible con la determinación de la condición de
- ✓ actividad, de acuerdo a un período de referencia corto como semana pasada y refleja la situación laboral.
- ✓ Términos de volumen de trabajo, que registró la persona al momento de captar el fenómeno de estudio.
- ✓ La medición trata de corregir los eventuales shocks, que puede sufrir una persona en el ejercicio de sus actividades y reflejar lo que sucedería con el tiempo de trabajo condiciones normales.
- ✓ Individuo trabaje menos horas que las habituales por motivos de enfermedad, vacaciones, licencias, permisos.

- ✓ Personas que trabajaron más de lo habitual por factores estacionales, como una
- ✓ temporada de demanda laboral alta.

(Castillo et al., 2019)

- **Trabajador.** – Se refiere a aquella persona física, que se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia ajena, a cambio de una remuneración en virtud de un contrato de trabajo.
(Hidalgo, 2022)
- **Prestación personal.** - Por lo que se refiere al trabajo personal, dicho elemento no ofrece demasiadas dudas interpretativas, que supone que el trabajador debe de ser una persona física, sin que puedan ocupar esta parte contractual las personas jurídicas, además, que la prestación debe de realizarse por el propio firmante del contrato sin que, en líneas generales, quepa sustitución por otra persona. La sustitución del trabajador puede ser, en determinados casos, esporádico u ocasional, sin que ello enerve el carácter personal de la relación, no cabe perder de vista que, en determinadas circunstancias, por ejemplo, una baja laboral, la empresa precisará sustituir al trabajador incapacitado para prestar servicios de forma temporal.
- **Relaciones laborales.** - Son aquellas en las que existen notas de laboralidad pero que, en determinados casos, pueden presentar singularidades, en algunos casos la dependencia aparece claramente debilitada o incluso ausente.

2.2. Marco histórico

Dentro del texto sobre el trabajo y seguridad social por (Bonilla, 2015, págs. 14-16) en la ciudad de Guaranda, desde el año de 1920, tras el dictamen de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Legislación Social Juliana menciona, leyes antes de la promulgación en el Código de Trabajo, como el contrato individual el cual, dura con las jornadas de trabajo y descanso semanal a mujeres y menores con prestación de maternidad, pero en particular, con el proceso de industrialización por la lucha de mayores conquistas laborales.

Pero para el año de 1928, la jornada de trabajo, promulga la Ley Fundamental sobre el contrato individual de trabajo, como descanso semanal, para mujeres y menores, de lo cual el Estado, procede a las acciones provenientes que erradican la jurisdicción judicial, con disposiciones referentes al Derecho Social y Laboral, así como la orientación jurídica en el orden social, y la protección en la ciudad para jornaleros en lo que se determina que nadie puede exigir servicios o impuestos, ya que, el Estado asegurará el trabajo, salario mínimo así como el descanso semanal, obligatorio y la seguridad social, como las condiciones de salubridad y seguridad industrial, como las indemnizaciones, en caso de accidentes de trabajo.

Los propósitos de constitucionalismo, del Derecho del Trabajo, actúan como un deber social, de las condiciones mínimas de una existencia digna, que enumera normas constantes y obligatorias, para patronos y trabajadores en la contratación colectiva de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, incluyendo a empleados públicos y a trabajadores en la orden laboral.

En la Ley de sistema de jubilación, asegura a los empleados privados, que se aplicará el seguro general, para la caja de pensiones, de previsión que fundará la mejora de éxito de la administración, en la que se confía como condición, para asegurar las atribuciones necesarias

en la autonomía y en las funciones de carácter legislativo, para dictar ordenanzas, y reformas en la seguridad social. (Bonilla, 2015, pág. 139)

La Constitución de 1946, que mantiene una gran parte la orientación de la del 1945, en varios artículos establece la invalidez de contratos, que mengüen la dignidad humana, consagra el principio de la obligatoriedad del trabajo donde, señala la necesidad de procurar trabajo a los desocupados, asegura la libertad profesional, enumera las garantías generales del trabajo, así como establece que la libertad de trabajo es una garantía individual. (Almada, 2021)

Toda acción u omisión, que puede estimarse lesiva a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana, y en todo aquello que signifique un menoscabo, en los derechos o facultades físicas y morales del que sufre el ser humano es vulneración de derechos, que se debe considerar en la Constitución, ya que, garantiza como titulares del derecho a las personas, su participación en el régimen laboral y su inclusión en la sociedad, y asegurar una convivencia humanística, entre los ciudadanos para alcanzar el Buen Vivir, planteando un respeto a la dignidad, de las personas y evitando su discriminación.

Para lo que en la Constitución de Montecristi en el año de 2008, en la ciudad la aplicabilidad es un derecho y deber social como un bien económico, que permite el desarrollo personal del trabajador, así como el trato digno, acorde a la situación del sector económico a partir del Código de Trabajo, por medio de un contrato laboral, de forma individual creando el objetivo entre el trabajador y el patrono, de cualquier acto o causa de origen en virtud del Estado, que le aplica al trabajador principios, instituciones y normas o declaración de los derechos sociales de la Ley de Trabajo, mencionando las Cabanellas, que se tratan de la prestación continuada de servicios privados, con carácter económico, por el cual, las partes de una remuneración o recompensa, en razón de dependencia, o dirección profesional

reconociendo el poder productivo, al ingresar a cada trabajo, recibiendo compensaciones equitativas con beneficios. (Amagua, 2019)

En lo que en la ciudad las regulaciones regionales, de trabajo estarían dispuestas a partir del año 2017, a controlar el funcionamiento en oficinas de dependencia, y a la visita periódica de inspectorías de trabajo por parte del Ministerio, con el respectivo informe así como las indicaciones generales, en el ingreso instituciones privadas, en casos especiales la intervención y la imposición de multas y sanciones, para resolver reclamos colectivos de trabajadores, por injusticias desde el ingreso, hasta la salida de algún periodo laboral. (Amagua, 2019)

2.3. Marco legal

- **Constitución de la República del Ecuador**

- ✓ **Artículo 33.** – El trabajo es un derecho y un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
- ✓ **Artículo 34.** – El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas y será un deber y responsabilidad primordial del Estado, la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas, el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda

forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.
(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

- ✓ **Artículo 39.** – El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público, el Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
- ✓ **Artículo 326.** – El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:
 - El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
 - Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
 - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
 - A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
 - Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
 - Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
 - Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin

- autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente, de igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos.
- Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de

combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya
 - participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.
- ✓ **Artículo 327.** – La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

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. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Artículo 328. - La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

- El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.
- El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

- Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.
- Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos
- extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.
- Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

- **Código del Trabajo**

- ✓ **Artículo 3.** – La libertad de trabajo y contratación, 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 remunerador que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencias extraordinarias o de necesidad de inmediato auxilio, fuera de esos casos nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

(Código del Trabajo, 2005)

- ✓ **Artículo 4.** – La irrenunciabilidad de derechos, los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario. (Código del Trabajo, 2005)
- ✓ **Artículo 8.** – El contrato individual. – Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otro u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley y el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo, 2005)
- ✓ **Artículo 11.** – La clasificación del contrato de trabajo puede ser expreso o tácito y el primero escrito o verbal, a sueldo, jornal, en participación y mixto, por tiempo fijo, tiempo definido, de temporada, eventual y ocasional, a prueba, por obra cierta, por tarea, destajo, enganche, individual, de grupo y por horas. (Código del Trabajo, 2005)
- ✓ **Artículo 14.** - Estabilidad mínima y excepciones. - Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;

e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;

f) Los contratos a prueba;

g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de mayo del 2008.

h) Los demás que determine la ley.

- ✓ **Artículo 15.** - Contrato a prueba, en todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes, durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente, el empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio, para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales, la violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de

que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

- ✓ **Artículo 35.** - Quienes pueden contratar. - Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.
- ✓ **Artículo 37.** - Regulación de los contratos. - Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.
- ✓ **Artículo 47.** – De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

- ✓ **Artículo 48.** – Jornada especial. - 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.

✓ **Artículo 49.** – Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

✓ **Artículo 50.** - Límite de jornada y descanso forzosos. - 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.

✓ **Artículo 69.** - Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

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

✓ **Artículo 79.** - Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón 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 ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

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

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

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

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

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

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

- ✓ **Artículo 111.** - Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.
- ✓ **Artículo 113.** - Derecho a la decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

(Código del Trabajo, 2005)

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1. Método de la investigación

- **Cuantitativo**

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

Dentro del anteproyecto de investigación, se detallará los datos numéricos como el número de empleados, a ser encuestados en las entidades privadas de la ciudad de Guaranda, por medio de un número determinado de encuestas.

- **Cualitativo**

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

Se utilizará dentro del anteproyecto, para formular las razones por las que se produce el incumplimiento, al inicio de una relación laboral, en instituciones privadas de la ciudad de Guaranda.

3.2. Tipo de investigación

- **Descriptiva**

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

- **Explicativa**

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

- **Documental**

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

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

- **Observación**

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

- **Encuesta**

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

- La encuesta, será aplicada a los trabajadores del sector privado de la ciudad de Guaranda, con la finalidad de fundamentar las razones, por las que se produce el incumplimiento, al inicio de una relación laboral en empresas privadas, de la ciudad de Guaranda.

- **Análisis de documentos**

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

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

3.4. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

- **Criterio de inclusión**

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

- **Criterio de exclusión**

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

3.5. Población y muestra

- **Población**

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

- **Muestra**

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

En este caso se tomarán en cuenta por el número fijado según la población, a un total de 30 encuestados que son trabajadores del sector privado, en la ciudad de Guaranda, referenciados que serán encuestados, para el referenciación de cuáles son las razones, por las que se produce el incumplimiento al inicio de una relación laboral, en empresas privadas, durante el año 2021.

Total, de encuestas: 30 encuestas

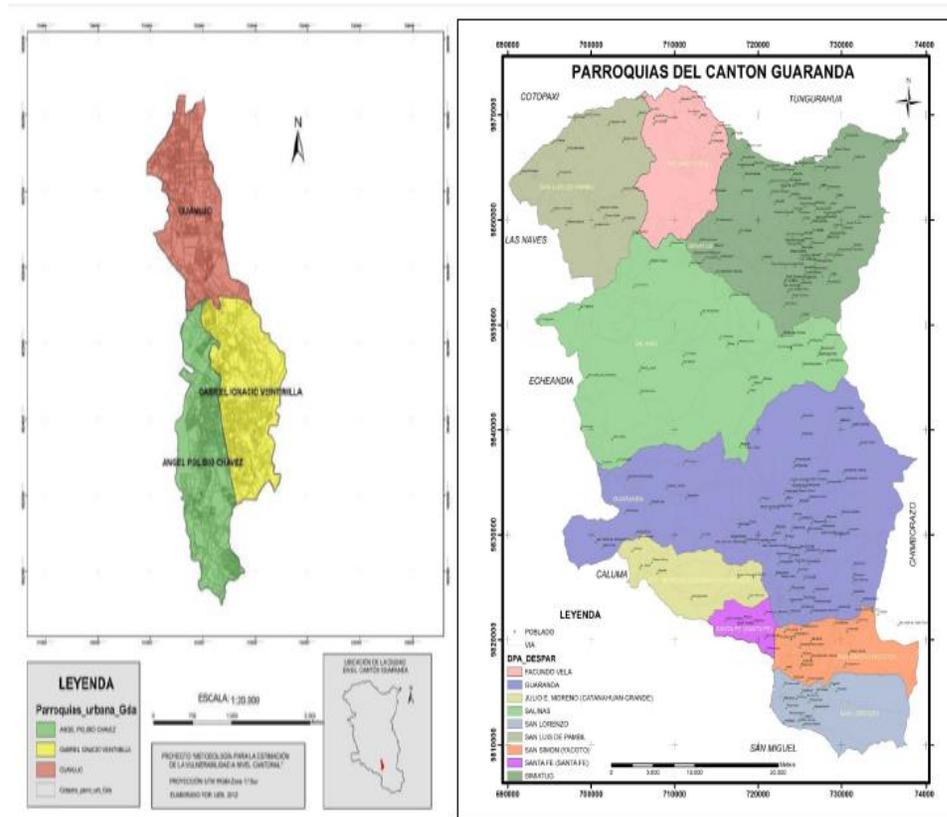
3.6. Localización geográfica del estudio

Guaranda

- **Mapa de la ciudad de Guaranda**

Mapa de la ciudad de Guaranda en el PDTO Guaranda 2020. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

Ilustración 1: Mapa de la ciudad de Guaranda



<http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/plan-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial-2020>

[2025/#::~:~:text=EI%20Plan%20de%20Desarrollo%20y,que%20permite%20al%20Gobierno%20Aut%C3%B3nomo](#))

- **Caracterización física y territorial del cantón**

- **Nombre del GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
- Fecha de creación del cantón: 24 de junio de 1824
- Fecha de independencia de Guaranda: 10 de noviembre de 1820
- Población total: al 2010, 91.877
- Población-proyección (SENPLADES, 2014): al 2020, 108.763
- **Extensión:** 1.897,8 km²
- **Ubicación:** Se localiza en el centro del Ecuador en la Hoya del Chimbo al noreste de la provincia de Bolívar, dentro de las coordenadas: 1° 34' 8" Latitud Sur; y, 78° 58' 1".
Longitud
- **Oeste, Este:** 717013 y Norte: 9843532.
- **Límites:** Al Norte, las provincias de Tungurahua y Cotopaxi; al Sur, los cantones San José de Chimbo y San Miguel de Bolívar; al Este, las provincias de Chimborazo y Tungurahua; y al Oeste, los cantones Las Naves, Echeandía y Caluma.
- **Superficie:** 189.209 Has. 189.2 Km²
- **Altitud:** 2.668 msnm (ciudad de Guaranda).
- **Temperatura:** 13.5° C promedio en Guaranda. Existe una variación de 2° C en el páramo y 24° C en el subtrópico.
- **Parroquias urbanas parroquias**
 - Rurales:** Gabriel Ignacio Veintenilla Simiatug, Ángel Polibio Chávez Salinas, Guanujo Facundo Vela, San Luis de Pambil, Julio Moreno, Santa Fe, San Simón, San Lorenzo.

(Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

CAPÍTULO IV

4. Resultados y discusión

4.1. Encuestas

En la sistematización de las encuestas realizadas se establecieron las siguientes preguntas dando como resultado lo siguiente:

Pregunta 1: **¿Cuál es tu tipo de relación laboral?**

Tabla 1. Tipo de relación laboral

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Permanente	6	20%
Temporal	24	80%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 2. Relación laboral



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de los 30 encuestados, dieron las cifras que 6 personas es decir el 20% trabaja permanentemente y temporalmente 24 personas dando el 80% siendo considerable para el sector de Guaranda. Los resultados demuestran que el tipo de relación laboral es temporal esto debido a que los trabajos no son seguros, ya que se producen relaciones laborales informales y precarias en la ciudad de Guaranda.

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

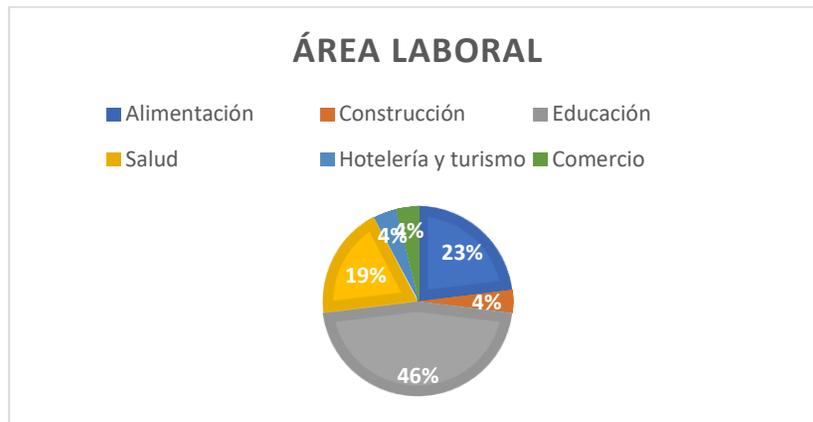
Tabla 2. Área laboral del trabajo

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Alimentación	6	23%
Comercio	1	4%
Construcción	6	4%
Educación	12	46%
Salud	5	19%
Hotelería y turismo	1	4%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 3. Área laboral



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de los 30 encuestados, en el área de alimentación existen 6 personas representando al 23%, al igual que comercio y hostelería y turismo de 1 persona es decir 4%, construcción 6 personas siendo el 4%, educación 12 encuestados con el porcentaje de 46%, en salud son 5 personas representando el 19%. El sector más representativo en su mayoría abarca a educación por lo que se debe profundizar en el aspecto laboral y la relación de docencia al momento de ingresar a las instituciones, así como de construcción y de alimentación.

Pregunta 3: ¿Usted en su trabajo percibe al menos el salario básico?

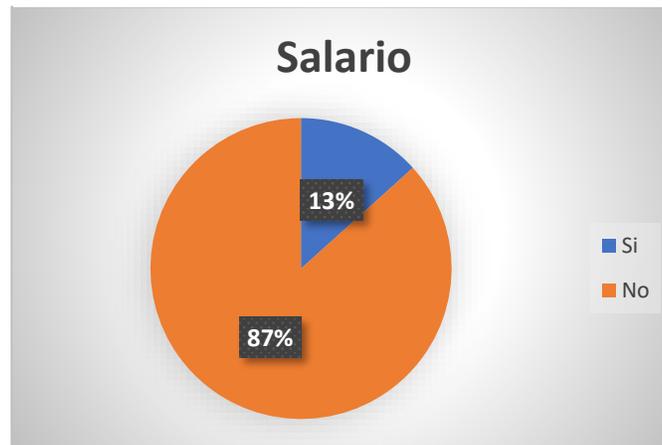
Tabla 3. Salario

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	4	13%
No	26	87%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 4. Salario



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados reflejados de 30 personas encuestadas 4 si perciben menos del salario básico representando al 13% y 26 encuestados mencionan que no perciben al menos el salario básico, previsto por la ley, representando al 87% por lo que los resultados reflejan que la tasa económica es muy baja en comparación al estilo de vida familiar y a la canasta básica que necesita un trabajador. El salario básico en la ciudad de Guaranda solo aporta a la minoría de la población por lo que es preocupante ya que no sustenta gastos básicos para personas con familia siendo la mayoría la que no recibe el sueldo correcto establecido en la ley.

Pregunta 4: ¿Tiene horarios extendidos sin remuneración en su trabajo?

Tabla 4. Falta de remuneración

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	23	80%
No	7	20%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 5. Remuneración por horas extra



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de los 30 encuestados, respondieron 23 personas que si tienen horarios extendidos no remunerados dando el 80% y 7 personas que no cumplen horarios extendidos, reflejando el 20% por lo que el número en cifras es alto a lo que refleja la violabilidad de los derechos laborales en Guaranda. Los horarios extendidos sin paga en su mayoría determinan a la respuesta afirmativa por lo que es necesario que en la propuesta se mencionen artículos de la normativa del Código del Trabajo como es el artículo 55 que menciona que las horas suplementarias no podrán excederse y deberán ser remuneradas.

Pregunta 5: **¿Para ingresar a trabajar usted firmo un contrato por escrito de trabajo?**

Tabla 5. Contrato escrito

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	4	13%
No	26	87%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 6. Contrato escrito



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Los datos demostraron que, de las 30 personas encuestadas, 4 si firmaron un contrato laboral reflejando el 13% mientras que 26 personas mostraron que no, siendo el 87%, demostrándose de esta manera una informalidad en la relación laboral. Demostrándose de esta manera una total precariedad e informalidad en la contratación de trabajadores, ya que, si no se cuenta con un contrato por escrito, peor aún se puede exigir el resto de prestaciones laborales.

Pregunta 6: ¿Considera que el Ministerio de Trabajo debe vigilar adecuadamente la contratación de personal en las entidades privadas?

Tabla 6. Ministerio de Trabajo

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 6. Ministerio de Trabajo



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de los 30 encuestados, todos respondieron que si consideran necesario que el Ministerio de Trabajo debe vigilar de mejor manera la contratación del personal en el sector privado dando el 100% esto debido a las injusticias que presenta el sector. Al ser una respuesta totalmente afirmativa es necesario una mayor actividad del Ministerio de Trabajo para que, los trabajadores de todos los sectores se sientan protegidos y garantizados en el cabal cumplimiento de sus derechos.

Pregunta 7: ¿Qué derechos laborales usted no recibió?

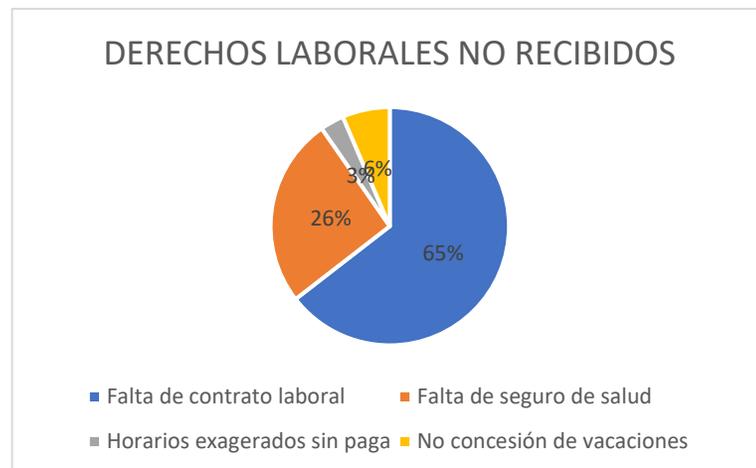
Tabla 7. Derechos laborales

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Falta de contrato laboral	20	63%
Falta de seguro de salud	8	26%
Horarios exagerados sin paga	1	3%
No concesión de vacaciones	2	6%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 7. Falta de derechos laborales



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de los 30 encuestados, dieron las cifras que por falta de contrato laboral son 20 personas dando el 63%, falta de seguro de salud 8 personas dando el 26% y sin concesión de vacaciones a penas 2 personas dando el 6% por lo que la mayoría y de horarios exagerados sin paga 1 persona el decir el 3% siendo algo muy injusto. Si bien es cierto en su mayoría existen muchas inobservancias legales, al momento del ingreso laboral pero el más relevante es el de la falta de un contrato laboral, además del seguro de salud por lo que todo trabajador en su ingreso debe anticipar sus derechos para el debido ingreso en lo que se ha visto la necesidad de plasmar un modelo educación que permita conocer de todo esto, para que no tenga inconsistencias en su ingreso.

Pregunta 8: ¿Considera que el Ministerio de Trabajo aplica correctamente la política laboral en Guaranda?

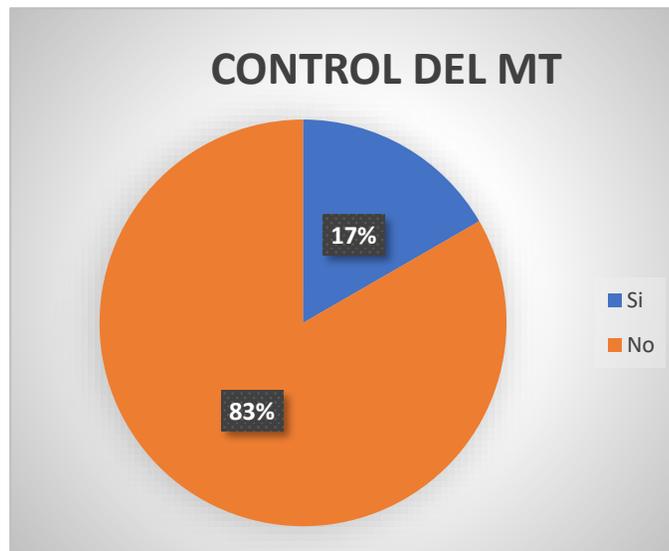
Tabla 8. Control del Ministerio de Trabajo

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	5	17%
No	25	83%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 8. Control de MT



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de los 30 encuestados, los resultados obtenidos dieron que 5 personas si consideran la necesidad de que el Ministerio de Trabajo aplica adecuadamente la política laboral en Guaranda, siendo el 17%, mientras que a penas 25 personas es decir el 83% consideran que en Guaranda no hay una entidad que se encargue de cumplir las políticas laborales. Es evidente entonces, la falta de presencia social del Ministerio de Trabajo, en el cumplimiento y ejecución de las políticas laborales.

Pregunta 9: ¿Está conforme con el sueldo que usted recibe por su tiempo y actividad en el trabajo?

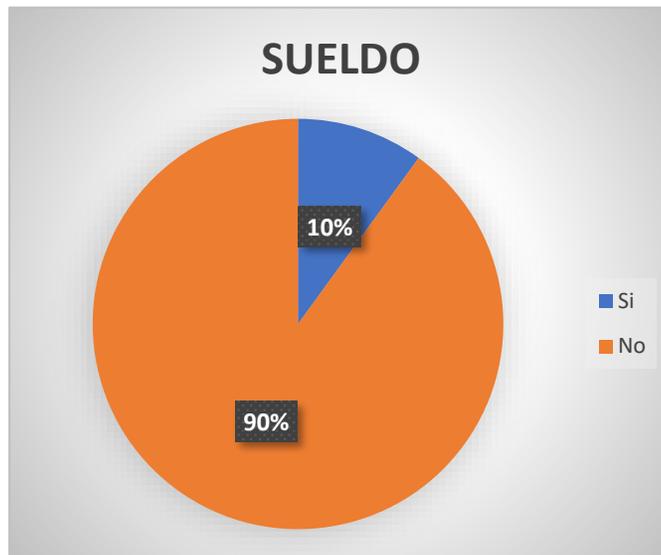
Tabla 8. Conformidad de sueldo

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 9. Conformidad del sueldo



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de las 30 personas respondieron que si están conformes a su sueldo 3 personas es decir el 10% y que no están conformes 27 representando al 90% por lo que, en su mayoría, pero con gran diferencia sienten que no está a fin la paga de su sueldo. Dado los resultados anteriores la conformidad con el sueldo es mínima, muy a pesar de que la ley establezca un salario básico mínimo para los trabajadores en general, gran parte de empleadores no lo cumplen, ni tampoco existe la autoridad que exija su cumplimiento.

Pregunta 10: ¿Considera que existió incumplimiento de las formalidades laborales para el ingreso de su trabajo?

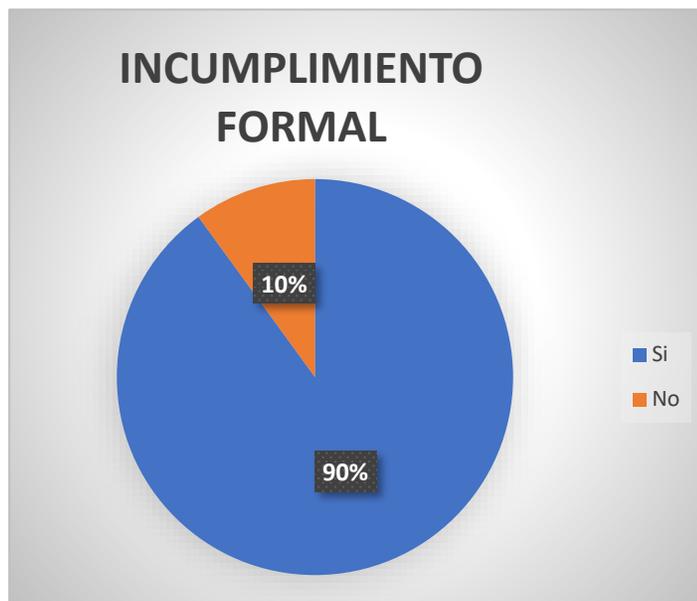
Tabla 9. Incumplimiento de formalidades laborales

Criterio	Estadística	Porcentaje %
Si	27	90%
No	3	10%
Total	20	100%

Fuente: Grupo de trabajadores encuestados

Elaborado por: Augusta Bonilla

Ilustración 10. Incumplimiento formal



Elaborado por: Augusta Bonilla

Análisis: Según los resultados de las 30 personas encuestadas, el 90% considera que al ingresar a su trabajo hubo incumplimiento de las formalidades laborales, en tanto que apenas un 10% indica que al ingresar a trabajar se cumplió con todas las formalidades laborales. Demostrándose con esto la total informalidad que existe en la ciudad de Guaranda, al iniciar una relación laboral.

4.2. Discusión

El marco jurídico, por el que se rige la relación de trabajo, es un componente importante de la política nacional, para que, en la gestión de los cambios del mercado de trabajo, se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado, han dado lugar a nuevas formas de relaciones, que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido, a que no esté clara la situación laboral, de un creciente número de trabajadores, que consecuentemente queden excluidos del ámbito de la protección, normalmente asociada con una relación de trabajo.

De la información recopilada, se observa que han enriquecido, significativamente la información disponible acerca de la relación de trabajo, y la medida en la cual los trabajadores dependientes han dejado de ser protegidos, por la legislación del trabajo.

El incumplimiento de las formalidades laborales, para el ingreso de trabajadores en instituciones privadas, en la ciudad de Guaranda, es uno de los principales problemas, que se viven día a día y a su vez son parte también de los gobiernos de turno, porque a través de las encuestas realizadas, he obtenido la información que existe un alto índice de desempleo, por lo que puedo afirmar, que la oferta de mano de obra en el cantón Guaranda es alta, lo que finalmente indique una sobre oferta laboral, en contra posición a la poca oferta laboral, lo que se refleja finalmente en la informalidad en las relaciones laborales.

El Problema central, de todo lo antes mencionado, puedo decir que la falta de un empleo formalizado, es una de las afectaciones más grandes en la sociedad, por lo cual existe el aumento de la pobreza, en los resultados observo claramente, que existe una tasa de inseguridad formal, que ha sido de mayor impacto, es decir que se han visto reflejadas por diferentes causas entre

ellas: la pandemia de coronavirus y la desestabilidad económica, que ha vivido el país últimamente, lo cual ha obligado a las diferentes empresas privadas a reducir sus gastos dentro del ámbito laboral, ocasionando lo que estamos viviendo hoy en día, en cuanto al incumplimiento de garantías laborales para un trabajador.

En el cantón Guaranda, la falta de garantías laborales en las empresas privadas, ha sido un fenómeno estructural y un problema crónico, que, por la falta de fuerza dinámica, no permiten generar plazas o fuentes de empleo estables.

Por otro lado, algunos factores de sobre vivencia en los pobladores hace que muchos malos tratos, sean accedidos por los mismos, como es el alto rango de desempleo, la falta de exigencia de la normativa por parte del Ministerio de Trabajo, y además el escaso control en entidades privadas, sin embargo para la nueva oferta laboral, al mercado de trabajo la inserción laboral llega a ser cada vez más difícil, la situación laboral relativa de los y las jóvenes respecto a los adultos, parece no haber cambiado mucho, de manera que el empeoramiento absoluto fue más, que todo el resultado de la evolución crítica de los mercados de trabajo, en su conjunto que del empeoramiento específico de la situación, es por esto que los resultados, enfatizan que la atención de las autoridades laborales debería concentrarse en facilitar las primeras experiencias laborales y en los problemas de inserción laboral, que tienen grupos específicos de jóvenes, sobre todo aquellos con bajo nivel educativo, y personas trabajadoras provenientes de hogares pobres.

Finalmente, se puede plantear que la incongruencia de las características del ingreso laboral, entre la oferta y la demanda laboral en Guaranda, trae algunos problemas para las y los jóvenes, sino que, contrario a ciertas expectativas, como en las experiencias laborales hayan ganado importancia relativa, para la contratación del personal ya que devaluaría muchos de los

conocimientos y las habilidades de la fuerza de trabajo y favorecería a las personas con un buen manejo de la nueva tecnología, aunque no tengan mucha experiencia laboral, sería más bien la combinación de manejo tecnológico y experiencia laboral, que favorecería una inserción laboral exitosa, de esta manera no pesaría un supuesto entre nuevos conocimientos y experiencia, sino que, en el contexto de importantes cambios tecnológicos, el personal clave, para las empresas serían, aquellos trabajadores con experiencia, que sepan dominar los nuevos conocimientos, mientras las personas sin experiencia, tendrían dificultades de acceso a los buenos puestos de trabajo.

Por lo dicho anteriormente es evidente que el índice de desempleo, la sobre oferta laboral, la necesidad económica por parte de los trabajadores e inclusive la oferta de mano de obra barata por parte de los migrantes, inciden en que se deteriore el mercado laboral, haciendo que los empleadores impongan sus condiciones de trabajo, que son aceptadas por los trabajadores, por la necesidad urgente que tienen de trabajar, sin que las autoridades de trabajo ejerzan un control oportuno y adecuado para que se cumplan,, y se respeten las garantías y derechos laborales que la constitución y la ley establece en favor de los trabajadores.

4.4. Razones por las que se produce el incumplimiento al inicio de una relación laboral

Las razones ante la conducta humana que repercute en el aspecto legal conllevan a que los objetivos laborales no coincidan con los avances socio financieros es por esto que la normativa laboral a ciertas razones que impiden en buen inicio laboral como:

Tabla 10. Razones del incumplimiento laboral en su inicio

Razones del incumplimiento al iniciar una relación laboral	
Causa	Efecto
Estancamiento o falta de progreso	Trabajadores sin seguridad y poca confianza ya que la monotonía y la falta de participación en otras áreas de la empresa hacen que el empleado sienta que su desarrollo profesional está estancado y que ya no tiene nada más que ofrecer, esa mentalidad corta la creación de nuevas iniciativas e ideas.
Remuneración económica	El hecho de que al empezar en la empresa hacemos unas tareas concretas, pero al ir avanzando esa lista de tareas va aumentando porque ya somos capaces de asumir más responsabilidad, sin embargo, no aumenta al mismo ritmo la retribución que recibimos por ello es ahí cuando al trabajador le empieza a resultar injusto tener que dar tanto por tan

poco y descuida o no muestra el mismo nivel de responsabilidad por el trabajo.

Falta de confianza y concordancia de la empresa y los líderes

La desconfianza en los líderes hace que los trabajadores estén convencidos de la capacidad de dirigir y la preparación para el puesto de sus líderes, de lo contrario, no sentirán nunca respeto por sus opiniones o sus directrices, haciendo que el trabajo que deban realizar les resulte inútil o que va en contra de sus principios, la disconformidad en cómo se hacen las cosas es otra causa de desmotivación; sentirse cómodo con la filosofía de la empresa y con la forma de trabajar de ésta es una de las claves para seguir estado motivado.

Falta de flexibilidad

El desafío de las empresas se trata de la salida del trabajo y la posibilidad de reconocer que la mayoría de empresas puedan reconocer el compromiso laboral de ambas partes.

Desmotivación laboral

Provoca baja productividad ya que los empleados al no estar afiliados y no contar con un buen clima laboral además de la sobre explotación se siente afectada para lo que el

rendimiento es mínimo y los resultados en el trabajo también lo son no existe motivación para que exista una coherresponsabilidad, creando aspectos como:

- Absentismo recurrente o falta de puntualidad
- Actitud apática
- Conflictos con compañeros o superiores
- Personal estresado o aburrido continuamente
- Discusiones negativas
- Disminución de la productividad y calidad baja de trabajo
- Personal no acude a los eventos para empleados o se va pronto
- No aporta nuevas iniciativas

Falta de información laboral

Cuando en la creación de carreras no existe una formación de liderazgos, ciertos mecanismos crean rechazo ante la iniciativa de líderes causando que se violente la ley y no se implementen cambios graduales y

Falta de liderazgo y empatía

positivos para trabajadores causando problemas legales y multas por trabajadores.

Los líderes deberán trabajar sus relaciones con los empleados, tanto de forma individual como con el equipo en general. Esto nos ayudará para detectar la desmotivación, además tener una relación cercana puede ayudar a mantenerles motivados y garantizar que se sientan valorados, respetados y escuchados, a través de sus acciones pueden dañar la moral, la motivación y la productividad de su equipo, por eso las habilidades de liderazgo son muy importantes.

Elaborado por: Augusta Bonilla

CAPÍTULO V

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Queda evidenciado, que en entorno a la investigación realizada que, en la ciudad de Guaranda, existe una gran informalidad laboral, en el ingreso de trabajadores a entidades del sector privado, ya que, se incumplen las obligaciones básicas, tanto de empleadores como también de trabajadores, como es la celebración por un contrato por escrito, pago de salarios básicos, cumplimiento de jornada ordinaria de 8 horas diarias, entre otros.
- Se determinaron las razones por las que, se produce el incumplimiento de formalidades laborales, al inicio de una relación laboral como, por ejemplo, el desempleo que existe en la ciudad y en el país, la necesidad económica, por parte de los trabajadores, el desconocimiento por parte del trabajador, sobre sus derechos, que inciden en que finalmente el trabajador, termine aceptando las condiciones que impone el empleador, para que se genere una relación laboral.
- De la investigación realizada se puede determinar, que el Ministerio de Trabajo, a través de la inspectoría no cumple eficientemente con las actividades de control y verificación en las instituciones privadas, para evitar que se produzca tanta informalidad laboral, en la ciudad de Guaranda.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda, una mayor acción por parte del Ministerio de Trabajo, en lo que se refiere a actividades de inspección y control a fin de verificar y exigir que los empleadores y trabajadores, cumplan con los derechos y obligaciones, previstos en la constitución y en la ley.
- Se recomienda, realizar campañas de divulgación y socialización de derechos, garantías laborales y procesos de selección y reclutamiento de personal, a fin de mejorar estas acciones en las entidades privadas, de la ciudad de Guaranda.
- Se recomienda, al Ministerio de Trabajo, mejorar su interacción con los sectores productivos y laborales, gremios de trabajadores y trabajadores autónomos, mediante charlas y cursos de capacitación sobre derechos y obligaciones laborales.

J. BIBLIOGRAFÍA

Almada, C. (2021). *La protección del derecho al trabajo digno*. Quito: Universidad de Barcelona.

Obtenido de

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=2.xml

Amagua, L. (2019). *El visto bueno en la Legislación laboral Ecuatoriana*. Quito: Universidad

Central del Ecuador. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>

Amaya, L. (2020). *Siigo contifico*. Obtenido de [https://contifico.com/contrato-individual-de-](https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/)

[trabajo/](https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/)

Bonilla, A. (2015). *TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*. Guaranda: Universidad Estatal de

Bolívar.

Canas, M. A. (11 de Noviembre de 2020). *TENDENZIAS.COM*. Obtenido de

<https://tendenzias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/>

Canseco, L. (2017). *Los derechos del trabajador*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Obtenido de [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26644/1/FJCS-DE-](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26644/1/FJCS-DE-1048.pdf)

[1048.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26644/1/FJCS-DE-1048.pdf)

Castillo, R., & Rosero, J. (2019). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Quito: REM.

Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-Empleo_conduct.pdf)

[inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-Empleo_conduct.pdf)

[Empleo_conduct.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-Empleo_conduct.pdf)

- Chela, M. (2013). *El trabajo y la vulneración del derecho laboral de los ciudadanos del Cantón Guaranda período 2013*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Obtenido de https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UEB_55f5eaf386f42a2aa0169e006e98b885
- Código del Trabajo. (2005). *Disposiciones Fundamentales*. Quito: Tribunal Constitucional . Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/0666673d-69cb-46b9-a576-f20c865afac5#:~:text=reglas%20generales%C2%AE-,%20Art.,contrato%20colectivo%20o%20la%20costumbre>.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Elementos constitutivos del Estado* . Quito: LEXIS FINDER. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Díaz, S. (2021). *TEXTOS DE APOYO DIDÁCTICO*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- Dzib, A. (2022). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>
- Espinosa, J. (2015). *Los efectos del condicionamiento del plazo de un contrato de trabajo a la duración de servicios complementarios*. Quito: Universidad San Francisco de Quito. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>
- Espinoza, L. (2021). *La estabilidad laboral frente a la situación actual ante el incumplimiento de las condiciones formales del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>

Hernandez, S. (2014). *El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada*. Murcia: Universidad de Murcia.

Hidalgo, M. (2022). *Concepto del trabajador*. Quito: Universidad Tecnológica. Obtenido de <https://www.techtitute.com/ec/escuela-de-negocios/blog/el-concepto-del-trabajador#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20profesor,de%20un%20contrato%20de%20trabajo%E2%80%9D>.

KOIWE. (2017). *KOIWE*. Obtenido de http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones_caracteristicas.html

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

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La formalización de las empresas. Enabling Environment Sustainable Enterprises*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_549523.pdf

PDOT. (2020). *PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL*. Guaranda: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA. Obtenido de <http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/download/PDOT-Canton-Guaranda-preliminar.pdf>

Pérez, J. (2022). *La relación laboral y sus formalidades*. Ecuador: v/lex. Obtenido de <https://vlex.com.mx/vid/relacion-laboral-formalidades-560258282>

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

Qualtrics. (2022). *qualtrics.com*. Obtenido de <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/>

Roa, L. (2018). *El contrato de trabajo*. Quito: Derecho Sociales. Obtenido de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>

Robalino, M. (2018). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo/>

Robalino, M. (24 de noviembre de 2018). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo/>

Rodríguez, S. (2022). *3 tipos de jornadas de trabajo*. <https://www.occ.com.mx/blog/lo-que-debes-saber-sobre-la-jornada-de-trabajo/>: occmundial.

Silva, J. (2019). *Instituciones y Derecho*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. Obtenido de <https://indret.com/instituciones-y-derecho-2/>

tech school of business. (29 de julio de 2022). *tech school of business*. Obtenido de <https://www.techtitute.com/ec/escuela-de-negocios/blog/el-concepto-del-trabajador>

UNAM. (2019). *Incumplimiento*. Biblioteca Jurídica Virtual. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5851/12.pdf>

Valdés, M. (2020). *Instituciones Públicas y Privadas*. Chile: Colegio Online. Obtenido de https://www.secst.cl/colegio-online/docs/13112020_430am_5fae6e576b636.pdf

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

Velastegui, P. (2018). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico*. Guaranda: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>

ANEXOS

HOJA DE ENCUESTA

1. ¿Cuál es tu tipo de relación laboral?

Permanente Temporal

2. ¿A qué área laboral pertenece en su trabajo?

Alimentación Comercio Construcción
 Educación Salud Hotelería y turismo

3. ¿Usted en su trabajo percibe al menos el salario básico?

Sí No

4. ¿Tiene horarios extendidos sin remuneración en su trabajo?

Sí No

5. ¿Para ingresar a trabajar usted firmo un contrato por escrito de trabajo?

Sí No

6. ¿Considera que el Ministerio de Trabajo debe vigilar adecuadamente la contratación de personal en las entidades privadas?

Sí No

7. ¿Cuáles son los derechos laborales que se le han incumplido a usted?

Falta de contrato laboral Falta de seguro de salud Horarios exagerados sin paga
 No concesión de vacaciones

8. ¿Considera que el Ministerio de Trabajo aplica correctamente la política laboral en Guaranda?

Sí No

9. ¿Está conforme con el sueldo que usted recibe por su tiempo y actividad en el trabajo?

Sí No

10. ¿Considera que existió incumplimiento ante las formalidades laborales para el ingreso de su trabajo?

Sí No

APLICACIÓN DE ENCUESTAS

