

# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

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

## **CARRERA DE DERECHO**

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Grado de  
Abogada

### **TEMA**

“La situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la  
mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, año 2021.”

### **AUTORA**

Evelyn Kamila González Trujillo

### **TUTOR**

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**2023**

**GUARANDA – ECUADOR**

**CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Evelyn Kamila González Trujillo**, para optar por el Grado de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es: **“La situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón 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 Alarcón**

**TUTOR**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

### DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **Evelyn Kamila González Trujillo**, portadora de la cédula No. 0202156857, por cuanto he culminado mis estudios de la malla respectiva de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **“La situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, año 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón** docente de la carrera de Derecho, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.



---

**Evelyn Kamila González Trujillo**

**Autora**



## NOTARIA PÚBLICA PRIMERA DEL CANTÓN GUARANDA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dr. Guido Fabián Fierro Barragán



### DECLARACION JURADA

Señorita EVELYN KAMILA GONZALEZ TRUJILLO

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día, JUEVES, VEINTE Y UEVE DE JUNIO DEL DOS MIL VEINTE Y TRES, ante mí Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece: La señorita EVELYN KAMILA GONZALEZ TRUJILLO, de estado civil soltera, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, capaz de contraer obligaciones, domiciliada en esta ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, con número de teléfono celular (0982760196), a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copias adjunto a esta escritura.- Advertida por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogada de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de proyecto de investigación titulado "LA SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE DISCOTECAS POR EL ABARATAMIENTO DE LA MANO DE OBRA EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL CANTÓN GUARANDA, AÑO 2021.", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso. Leída que le fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto, e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Señorita EVELYN KAMILA GONZALEZ TRUJILLO  
C.C. 02021568-7  
DECLARANTE

Doctor Guido Fabián Fierro Barragán  
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA  
Resp. G.



Dir. 10 de Agosto s/n y Eloy Alfaro  
Teléf: Of.2-985-202.Cel.0985100358  
GUARANDA-PROVINCIA-BOLÍVAR  
ECUADOR

# INFORME DE URKUND CERTIFICADO



## Document Information

<b>Analyzed document</b>	Trabajo Final de Titulacion. Evelyn Gonzalez..docx (D172003097)
<b>Submitted</b>	2023-07-11 23:04:00
<b>Submitted by</b>	
<b>Submitter email</b>	evgonzalez@mailes.ueb.edu.ec
<b>Similarity</b>	0%
<b>Analysis address</b>	lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

## Entire Document

## Hit and source - focused comparison, Side by Side

<b>Submitted text</b>	As student entered the text in the submitted document.
<b>Matching text</b>	As the text appears in the source.



ALFONSO  
IBONILLA ALARCON

**DERECHOS DE  
AUTOR**

Yo, **Evelyn Kamila González Trujillo**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202156857, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

**“LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE DISCOTECAS POR EL ABARATAMIENTO DE LA MANO DE OBRA EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL CANTÓN 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**  


**Evelyn Kamila González Trujillo**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la capacidad y la fuerza necesaria para llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis Padres, por haberme dado la vida y ser el apoyo incondicional en todo momento. A mi esposo y a mi hija Mía por ser el motor de mi vida quien me impulsa para ser cada día mejor.

**Evelyn Kamila González Trujillo**

## **AGRADECIMIENTO**

Me van a faltar paginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial, la Universidad Estatal de Bolívar, por haberme brindado la oportunidad de seguir fortaleciendo mis conocimientos, en especial a su prestigiosa Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho y no menos importante a mi Tutor de Tesis Dr. Luis Bonilla, que con mística y dedicación dirigiera la presente tesis.

**Evelyn Kamila González Trujillo**

## ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN.....	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	III
CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
INFORME DE URKUND .....	5
DEDICATORIA .....	7
AGRADECIMIENTO .....	8
ÍNDICE GENERAL .....	9
Capítulo I: Problema.....	15
1. Parámetros fundamentales. ....	15
1.1. Resumen.....	15
1.2. Introducción. ....	19
1.3. Planteamiento del problema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Variables .....	23
Variable independiente .....	23
La situación laboral de los trabajadores de discotecas.....	23
Variable dependiente .....	23
1.6. Objetivos .....	23
1.6.1 Objetivo General.....	23
1.6.2. Objetivos Específicos.....	23
1.7. Justificación .....	23

Capítulo II: Marco Teórico .....	25
2. Marco Teórico.....	25
UNIDAD I .....	25
EL MERCADO LABORAL.....	25
2.1.1 El Mercado Laboral .....	25
2.1.2 Cantidad de empleos .....	27
2.1.3 El abaratamiento de la mano de obra.....	28
UNIDAD II.....	31
LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DISCOTECAS .....	31
2.2.1 Los derechos laborales de los trabajadores de discotecas.....	31
2.2.2 Jornada laboral .....	31
2.2.3 Horas suplementarias y extraordinarias .....	32
2.2.4 Vacaciones .....	35
2.2.5 La remuneración .....	36
2.2.6 Décimo tercero y cuarto.....	38
2.2.7 Utilidades .....	39
2.2.8 Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	42
UNIDAD III.....	45
LA INFORMALIDAD, EL SUBEMPLEO Y EL DESEMPLEO .....	45
2.3.1 La informalidad, el subempleo y el desempleo .....	45
2.3.2 La informalidad, la marginalidad laboral y la desigualdad social .....	46
2.3.3 Subempleo.....	47
2.3.4 Desempleo.....	48

	11
Capítulo III: Metodología .....	50
3. Método de la investigación .....	50
<i>Método</i> .....	50
Método lógico-inductivo:.....	50
<i>Tipo de investigación</i> .....	51
<i>Técnicas</i> .....	52
<i>Instrumento</i> .....	52
<i>Análisis de documentos</i> .....	52
<i>Guía de análisis de documentos</i> .....	52
<i>Encuesta</i> .....	52
<i>Guía de encuesta</i> .....	52
<i>Criterio de inclusión y criterio de exclusión</i> .....	53
<i>Población y muestra</i> .....	53
Capítulo IV: Resultados y Discusión.....	54
4.1. Resultados .....	54
4.1.1. Presentación de resultados .....	54
4.1.2 Beneficiarios .....	63
4.1.2.1 Beneficiarios directos.....	63
4.1.2.2 Beneficiarios indirectos. ....	63
4.2 Discusión.....	63
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. ....	65
5.1 Conclusiones.....	65
5.2 Recomendaciones. ....	66

BIBLIOGRAFÍA. ....	67
Anexos. ....	70

**Índice de Tablas**

Tabla 1 .....	54
Tabla 2 .....	55
Tabla 3 .....	56
Tabla 4 .....	57
Tabla 5 .....	58
Tabla 6 .....	59
Tabla 7 .....	60
Tabla 8 .....	61
Tabla 9 .....	62

**Índice de ilustraciones**

Ilustración 1 .....	54
Ilustración 2 .....	55
Ilustración 3 .....	56
Ilustración 4 .....	57
Ilustración 5 .....	58
Ilustración 6 .....	59
Ilustración 7 .....	60
Ilustración 8 .....	61
Ilustración 9 .....	62

## Capítulo I: Problema

### 1. Parámetros fundamentales.

#### 1.1. Resumen.

El tema titulado: “La situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, año 2021.” Se orientó a conocer la actual situación de estos trabajadores a fin de conocer si sus derechos son respetados o de hecho se vulneran, lo cual, fue la hipótesis del presente trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha constatado que el aumento de desempleados en América Latina y el Caribe asciende a la cifra de 41'000.000, la cual es una cifra histórica y lo que es peor el organismo también ha determinado que en los próximos años podría ascender 4 puntos porcentuales, todo esto ha obligado a las personas a aceptar trabajos como en las discotecas, aceptando remuneraciones muy bajas por la actividad que realizan. Debido a la actual crisis económica derivada de la larga pandemia mundial por motivo del COVID y al enorme número de la migración protagonizada principalmente por ciudadanos venezolanos, en el Ecuador se ha producido un aumento de la mano de obra disponible, lo que ha provocado un incremento de la contratación de trabajadores en situación de informalidad. Considerando que la aceptación del empleo implica una renuncia a los derechos laborales, entre este grupo se cataloga a los trabajadores de discotecas, quienes laboran en condiciones inadecuadas. Pasando a la remuneración, cabe destacar que esta no debe ser inferior a la establecida por el Salario Básico Unificado, que corresponde a \$450,00. El pago de una remuneración inferior a la estipulada por ley demuestra un aprovechamiento de la circunstancia de desempleo y la vulneración de los derechos del trabajador, quien acepta tales condiciones por la necesidad. Del mismo modo, los trabajadores de discoteca no poseen el pago de beneficios de ley, como el decimotercer y cuarto

salario. No poseen el pago de las horas extraordinarias, ni son afiliados al IESS. El objetivo de esta investigación fue conocer la situación laboral y las diversas vulneraciones laborales que sufren los trabajadores de discotecas, así como la normativa de derecho interno que prevé el tratamiento de dichas vulneraciones, dado que todos los trabajadores están amparados por las leyes de nuestro país. El enfoque de la investigación será cuantitativo y cualitativo, con un alcance de tipo descriptivo, de tipo bibliográfico-documental, el método utilizado fue el analítico, lo que permitió establecer jurídicamente las posibles afectaciones y violaciones a los derechos laborales de los trabajadores de discotecas en la ciudad, mediante el uso de encuestas como técnicas de recolección de datos.

**Palabras clave:** Trabajador, derechos laborales, remuneración ínfima, vulneración de derechos

## **Abstract**

The topic entitled: "The labor situation of discotheque workers due to the cheapening of labor in the labor market of the Guaranda canton, year 2021". It was oriented to know the current situation of these workers in order to know if their rights are respected or in fact are violated, which, was the hypothesis of the present work. The International Labor Organization (ILO) has stated that the increase of unemployed people in Latin America and the Caribbean amounts to 41'000,000, which is a historical figure and what is worse, the organization has also determined that in the coming years it could rise 4 percentage points, all this has forced people to accept jobs such as in nightclubs, accepting very low wages for the activity they perform. Due to the current economic crisis derived from the long world pandemic due to COVID and the enormous number of migration mainly by Venezuelan citizens, in Ecuador there has been an increase in the available labor force, which has caused an increase in the hiring of informal workers. Considering that the acceptance of employment implies a waiver of labor rights, this group includes discotheque workers, who work in inadequate conditions. Turning to remuneration, it should be noted that it should not be less than that established by the Unified Basic Wage, which corresponds to \$425.00. The payment of a remuneration lower than that stipulated by law demonstrates an exploitation of the unemployment circumstance and the violation of the rights of the worker, who accepts such conditions out of necessity. Likewise, discotheque workers do not have the payment of legal benefits, such as the thirteenth and fourth salary. They do not receive overtime pay, nor are they affiliated to the IESS. The objective of this research was to learn about the labor situation and the various labor violations suffered by discotheque workers, as well as the domestic law regulations that provide for the treatment of such violations, given that all workers are protected by the laws

of our country. The research approach will be quantitative and qualitative, with a descriptive, bibliographic-documentary type scope, the method used was the analytical one, which allowed to legally establish the possible affectations and violations to the labor rights of discotheque workers in the city, through the use of surveys as data collection techniques.

**Key words:** Worker, labor rights, low remuneration, violation of rights.

## **1.2. Introducción.**

La (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020), indicó en su “Impacto Social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y propuestas” que, la crisis pandémica supuso una importante amenaza para el empleo, tanto en términos de cantidad por la constante supresión de puestos de trabajo, como por la difícil disponibilidad de los mismos. Por un lado, la pandemia hizo que muchas empresas redujeran su demanda de trabajadores, en respuesta al grave estancamiento económico y al declive de sus actividades económicas. Y, por otra parte, situaciones como la migración -venezolana- hizo que se precarice la remuneración de los trabajadores en términos generales.

En otro informe relevante, debe citarse el “Panorama Laboral 2022 en América Latina y el Caribe”, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, ha constatado que el aumento de desempleados en América Latina y el Caribe asciende a la cifra de 41'000.000, tendiendo a un alza para los años subsiguientes. El “Informe Semestral” del Banco Mundial (2020) vaticina que para este año habrá un crecimiento económico de apenas 2,6% en el mundo, lo cual refleja una ínfima recuperación post pandemia. Dicho informe indica adicionalmente que, en Ecuador, Brasil y México, se pronostica una caída de incluso -0,6% de las economías que, ya se encuentran afectadas.

Los problemas asociados con la pobreza de capital, la informalidad, la marginación laboral y las desigualdades sociales se derivan de la inestabilidad de la estructura social del mercado laboral, que es fuente de malestar. El escenario resultante de la pandemia exagera estas preocupaciones y los desafíos de exploración en la medida en que se desencadenó un nuevo retroceso en términos de bienestar como agravación de las desigualdades sociales, con la pérdida

o reducción del empleo, el deterioro de los ingresos profesionales y la agravación de la marginalidad (Salamanca, 2020).

Otro dato importante para el trabajo, es el proporcionado en el informe “COVID-19: Repercusiones”, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (2020) en el cual, se indica que, por la recesión económica posterior a la Pandemia, se pronostican las pérdidas de ingresos laborales que, oscilan entre: “860 y 3.440 millones de dólares” Es decir, esta carencia será absorbida directamente por los trabajadores, quienes verán disminuidos sus ingresos. La pérdida de dichos ingresos laborales reducirá el poder adquisitivo; por lo cual, el consumo de productos y servicios, tendrá un efecto negativo sobre las empresas.

Finalmente, la (OIT, 2020), esto tiene consecuencias de largo alcance para el mercado laboral. Además de causar preocupación a corto plazo por la salud de la clase trabajadora y sus familias, la crisis económica resultante afectará negativamente al mundo del trabajo de tres maneras importantes: 1) El número de puestos de trabajo. 2) La productividad del lugar de trabajo (en términos de salarios y acceso a la seguridad social) 3) El impacto en grupos específicos que son más vulnerables a las consecuencias negativas en el mercado laboral.

En este contexto, debe tenerse presente que existen las disposiciones del Código del Trabajo que, establecen los derechos del trabajador, como es el caso de la remuneración que es el pago proporcional a la actividad lícita prestada por el trabajador, cuál se fija por el Salario Básico Unificado equivalente a \$450,00 dólares de los Estados Unidos de América, que difícilmente el empleador puede cancelar por las razones expuestas y en razón, del abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo.

Adicionalmente, hay otros derechos que posee cualquier trabajador y que estarían en entredicho, puntualmente en el caso de los trabajadores de discotecas, como es el pago de la

jornada nocturna que, debe ser cancelada con un 25% de recargo, conforme lo dispone el Código del Trabajo. Pero en lugar de ello, la realidad es que a este tipo de trabajadores se les paga por noche un valor aproximado de \$10, lo que resulta un valor ínfimo.

Por otra parte, están los otros beneficios de ley como: el décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, entre otros; que, los trabajadores de discotecas no perciben, a pesar de que, realizan un trabajo lícito y personal que demanda tiempo. Finalmente, se dirá que, la situación de esta clase de trabajador esta tan disminuida que, generalmente no están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo cual, ante una eventualidad o riesgo de trabajo, no podrían recibir atención médica suficiente para garantizar su salud e incluso su vida.

### **1.3. Planteamiento del problema**

El problema de la presente investigación es que la situación económica negativa en Latino América y el Caribe, ha desencadenado el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo. Refiriendo puntualmente el caso de Ecuador, las cifras anteriormente expuestas indican que el Estado posee una tasa de recesión que se encuentra estancada y con una proyección de crecimiento demasiado baja. Por otra parte, el desempleo ha alcanzado cifras históricas, que fuerzan a los trabajadores a aceptar condiciones laborales precarias que desmejoran todos sus derechos.

Todo lo cual, inicia con la remuneración de los trabajadores de discotecas, quienes no acceden al Salario Básico Unificado, que corresponde a \$450,00; sino que, cobran lo que les es posible como sería el caso de \$10, oo la noche, únicamente durante los fines de semana. Por otra parte, debe recordarse que la jornada laboral nocturna posee un recargo a la remuneración del 25% que, evidentemente no se les paga en la práctica. Dentro de otros derechos laborales vulnerados,

se debe nombrar a los beneficios de ley como: el décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, entre otros. Mismos que no son pagados por parte del empleador.

Como uno de los derechos laborales más importantes se halla la afiliación del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, porque habilita otros derechos como: el acceso a la salud y la jubilación. Lamentablemente, en el caso de los trabajadores de discotecas tal afiliación no se hace, por lo cual, además del derecho principal este tipo de trabajador se halla privado de los otros derechos secundarios; por tanto, de sufrir un accidente o si su salud decae, se halla impedido de recibir un tratamiento médico.

Además de todo lo expuesto, el empleo informal en Guaranda ha aumentado durante y después de la pandemia debido a una serie de factores. El primer lugar, está el hecho de cerrar establecimientos formales para dar paso a actividades informales lucrativas, ya que estos establecimientos no destinan recursos para el pago de impuestos y o la afiliación de la seguridad social de los trabajadores. El segundo factor es una disminución de los ingresos de las personas y una disminución del poder adquisitivo debido al aumento de los precios. Dando como resultado que, los miembros de la familia en donde deben ser incluidos los menores salgan a buscar trabajo, incluso si es un trabajo informal. Como los trabajadores de discotecas.

El desarrollo del problema plantea una pregunta conocida como la “Formulación del problema” de la cual se desprenden varias otras preguntas que, serán la orientación principal de la presente investigación.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo, incide en la situación laboral de los trabajadores de discotecas, del cantón Guaranda, año 2021?

## **1.5. Variables**

### **Variable independiente**

La situación laboral de los trabajadores de discotecas

### **Variable dependiente**

El abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General.**

Determinar la situación laboral de los trabajadores de discotecas en la Ciudad de Guaranda

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

- Analizar la situación actual de los trabajadores de discotecas en la Ciudad de Guaranda.
- Analizar los problemas existentes al momento de buscar y obtener un trabajo.
- Identificar los derechos que han sido vulnerados por parte de los empleadores hacia los trabajadores de discotecas.

## **1.7. Justificación**

Este estudio se realizará porque, como es evidente, muchas personas en la ciudad de Guaranda carecen de empleo y, en consecuencia, consienten realizar cualquier actividad a cambio de dinero. En consecuencia, surge la necesidad de realizar esta investigación porque, en el caso de los trabajadores de discotecas su situación es preocupante por las características del contexto

laboral que están viviendo. Debido a esta cualidad, se despierta el interés por conocer más sobre el tema; así como, los detalles claros e íntimos de la realidad laboral que viven los empleados de los centros nocturnos, así como las afectaciones en su vida personal y familiar que se enmarcan en el contexto más amplio de la situación.

La justificación del presente trabajo es humanística porque intenta exponer las dificultades a las que se exponen los trabajadores de discotecas, principalmente en razón de la vulneración de sus derechos laborales, tanto por recibir una remuneración ínfima por su trabajo, como por no ser afiliados a la Seguridad Social; así como, por el no pago de los beneficios de ley a los cuales tienen derecho.

La aspiración del presente trabajo es salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores de discotecas, debido a que el deseo del empleador es contratar mano de obra barata -tanto como sea posible- y al hecho de que muchos trabajadores frecuentemente no pueden permitirse emprender acciones legales, contra las condiciones impuestas por el empleador. Todas estas situaciones y condiciones de trabajo son perjudiciales para este tipo de trabajador, quien por su necesidad se ve forzado a aceptarlas.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2. Marco Teórico

#### UNIDAD I

#### EL MERCADO LABORAL

##### 2.1.1 El Mercado Laboral

Algunos teóricos han definido al “Mercado Laboral” como: “...*el espacio donde se realizan los emparejamientos exitosos entre empleado y vacante, y se intercambie fuerza de trabajo por salarios. Se requiere que éstos interactúen por medio de las alternativas de búsqueda de información para que en realidad emerja el mercado laboral.*” (Jiménez, 2012, p.142)

Consiguientemente, el “Mercado Laboral” es el intercambio de trabajo por salario, en donde los trabajadores ofrecen sus servicios lícitos y personales, realizados con fuerza o en lo intelectual, a un empleador que posee una empresa que requiere contratar estos servicios. No obstante, el “Mercado Laboral” se ve condicionado a situaciones económicas que, influyen en él de manera positiva o negativa.

Uno de los ejes estratégicos clave para identificar las fortalezas y obstáculos en la calidad de vida de la población es el mercado laboral. Cuando una sociedad logra el acceso y la calidad en áreas estratégicas como la salud y los ingresos, que le permitan vivir una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y mantener un nivel de vida respetable, implica que el mercado laboral ha incidido positivamente, como uno de los pilares para lograr el bienestar en la sociedad. (Meneses, Córdova & Aguirre, 2021, p.1)

Por el contrario, cuando el “Mercado Laboral” es inadecuado para satisfacer las necesidades de trabajo de la población, esto ocasiona un deterioro en la calidad de vida de las

personas, haciendo que los individuos no puedan acceder a derechos elementales como la salud; en estas consideraciones, se destaca la necesidad de estimular el “Mercado Laboral”.

No obstante, la teoría dista mucho de la práctica debido a la realidad económica que, ha incidido negativamente en el “Merado Laboral”, situaciones como la pandemia ocasionada por el COVID-19 han deteriorado el sector privado, limitando implícitamente el “Mercado Laboral” y generando el abaratamiento de la mano de obra. Incluso debe indicarse que, estas realidades han generado una grave tasa de subempleo y desempleo.

Conforme se desprende del Boletín Estadístico Anual, denominado: “El Mercado Laboral del Ecuador”, emitido por el Ministerio del Trabajo (2020): “La población que se encuentra en edad y condiciones para laborar asciende a 12’573.799 personas sin menoscabo de su edad o sexo, de este número la Población Económicamente Activa asciende a 8’090.249, no obstante, 3’927.221 se encuentra en el Empleo en el Sector Informal; en tanto que, 401.305 personas se encuentran en el Desempleo.”

Otro dato de interés que proporciona el citado informe es que en Ecuador en el año 2020 se contó con 384.310 Contratos de Trabajo debidamente registrados en la Inspectoría del Trabajo; en tanto que, se contó en el mismo año con 764.844 Actas de Finiquito debidamente registradas, por lo cual, queda claro que en Ecuador existe una marcada inestabilidad laboral. Aunque cabe agregar que, de los Contratos de Trabajo registrados, únicamente 321.089 son Contratos de Tiempo Indefinido, en donde se respeta la estabilidad laboral, el resto de ellos son: contrato por obra o servicio, contrato especial emergente y contrato de jornada parcial permanente. (Ministerio del Trabajo, 2020, p.8)

Dentro de este contexto, se presenta la situación laboral de los trabajadores de discotecas que han sufrido el abaratamiento de la mano de obra específicamente en la ciudad de Guaranda.

Por cuanto, los propietarios de clubes nocturnos limitan tanto como les es posible la contratación de personal, cerrando aún más el Mercado Laboral de este segmento y, además, menoscaban directamente los derechos de este tipo de trabajadores, forzándoles a aceptar condiciones precarias de trabajo, las cuales son aceptadas por los trabajadores a falta de un Mercado Laboral abierto y adecuado.

### **2.1.2 Cantidad de empleos**

Conforme lo determina el informe, denominado: “VI Censo de Población y V de Vivienda”, emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2001): *“El cantón Guaranda representa el 48,2% de la población de la provincia de Bolívar, ascendiendo a un número de 81.643 habitantes. De este número, 31.997 habitantes son la población económicamente activa.”* (p.3) Consecuentemente, la población que no trabaja supera ampliamente a la que sí, con lo cual, queda evidenciado que en el cantón Guaranda el subempleo o desempleo son la norma.

Dentro de este contexto, se analiza la situación de los trabajadores de discotecas, quienes únicamente pueden laborar en uno de los 9 clubes nocturnos ubicados en el cantón Guaranda, consecuentemente, el Mercado Laboral para esta clase de trabajadores es sumamente reducido; por tanto, de decidir abandonar su lugar de trabajo, probablemente este trabajador no pueda conseguir otro, en uno de los clubes nocturnos restantes del cantón.

Lamentablemente, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; así como, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, no poseen levantamiento de la información sobre la situación de los trabajadores de discotecas, por lo cual, no se puede argumentar con toda certeza cuantos son o cuál es su situación. Otro limitante de la información, es que este tipo de trabajadores

no poseen contratos individuales de trabajo, que hayan sido registrados en la Inspectoría del Trabajo, consecuentemente, esta información no existe.

Incluso se podría argumentar que, los propietarios de los clubes nocturnos procuran no establecer una relación de dependencia laboral con sus trabajadores, porque intentan evadir la obligación de celebrar un contrato individual de trabajo por escrito, con el cual, se les conmine al cumplimiento de las obligaciones del empleador, que se traducen en los derechos laborales, mismos que serán abordados en la siguiente unidad.

### **2.1.3 El abaratamiento de la mano de obra**

El abaratamiento de la mano de obra es un mecanismo de los empleadores, para disminuir los costos que genera la producción de un bien o servicio, de su empresa; es decir, el abaratamiento de la mano de obra se constituye como explotación laboral, porque además de reducir el número de trabajadores con el objeto de pagar menos salarios, también vulneran su condición en lo referente al no reconocimiento de derechos sociales.

*“Morales (2006) indica que para el mercado norteamericano los trabajadores mexicanos —sobre todo los indocumentados—, le representan una fuerza de trabajo que es aprovechada para elevar los índices de productividad de su sistema industrial, con base en la disminución de costos de operación derivados del pago de mano de obra barata y la nula prestación de servicios sociales.” (Morales-Hernández, 2014, p.34)*

Como se aprecia de la cita, el abaratamiento de la mano de obra no es un fenómeno social nuevo, su antecedente en Estados Unidos de América se concentró en los migrantes indocumentados quienes, por su necesidad aceptaron condiciones laborales que ocasionaron el abaratamiento de la mano de obra del resto de trabajadores. Dándoles la oportunidad a los

empleadores de mejorar su situación económica, bajo la precarización de los derechos de los trabajadores y sus familias.

Ecuador posee su propia experiencia sobre el abaratamiento de la mano de obra, por la alta migración de ciudadanos colombianos y venezolanos que, han ido ingresando al país desde hace más de 20 años. Conforme lo determina el informe, denominado: “VI Censo de Población y V de Vivienda”, emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2001): “...en el año 2001 el número de colombianos radicados en Ecuador ascendió a un número de 51.556, de los cuales su gran mayoría estaban comprendidos entre la edad de 18 y 65 años.”

De la cifra se puede deducir que, los ciudadanos colombianos migrantes en Ecuador se hallan en su gran mayoría en la edad de trabajar, por lo cual, requerían de 51.556 trabajos que les permitan subsistir, lo cual, los llevó a aceptar condiciones mínimas de trabajo, ocasionando el abaratamiento de la mano de obra del Mercado Laboral, incidiendo negativamente de los trabajadores ecuatorianos en general.

Desde luego, la migración de los ciudadanos venezolanos ha ocasionado estragos infinitamente superiores a los referidos, debido al éxodo que sufren estas personas, quienes tienen como destino final a Ecuador; o, en su defecto, deben pasar por la frontera ecuatoriana para continuar con su travesía a otro país, de uno u otro modo deben permanecer un período de tiempo en el país, aceptando las condiciones laborales que sean, ocasionando el abaratamiento de la mano de obra.

La Agencia de la ONU para los Refugiados ACNUR (2022), ha emitido el Informe denominado: “Necesidades de Personas Refugiadas y Migrantes en Ecuador”, en donde se ha determinado que: “Aproximadamente 500.000 ciudadanos venezolanos se han refugiado en Ecuador” (p.1) Con lo cual, se demuestra que es imposible que el Mercado Laboral de Ecuador

abastezca una migración tan descomunal, por tanto, estas personas se ven obligadas a aceptar condiciones nefastas de trabajo, lo cual genera el abaratamiento de la mano de obra, en el escaso mercado laboral.

Como describiendo una tragedia, también debe incluirse la actual situación económica mundial, posterior a la pandemia del COVID-19. Según datos proporcionados en el informe “COVID-19: Repercusiones”, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (2020) se concluye que, debido a la recesión económica posterior a la Pandemia, se pronostican pérdidas de ingresos laborales entre: “860 y 3.440 millones de dólares”.

Otro informe relevante es: “Panorama Laboral 2022 en América Latina y el Caribe”, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, ha constatado que el aumento de desempleados en América Latina y el Caribe asciende a la cifra de 41'000.000, tendiendo a un alza para los años subsiguientes. Con lo cual, queda claro que, ante la falta de trabajo, las personas van a acceder a situaciones laborales precarias.

Debido a los factores analizados, puntualmente la migración de ciudadanos colombianos y especialmente venezolanos, los estragos que dejó la pandemia COVID-19 en la economía mundial y ecuatoriana, se puede concluir que, el Mercado Laboral ecuatoriano se ha visto mermado y a consecuencia de esto, se ha producido el abaratamiento de la mano de obra.

## **UNIDAD II**

### **LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DISCOTECAS**

#### **2.2.1 Los derechos laborales de los trabajadores de discotecas**

Aunque los derechos del trabajador son normados en el Código del Trabajo, sin hacer ningún tipo de diferenciación entre las actividades a las que se dedican los trabajadores, es menester hacer una puntualización sobre “los trabajadores de discotecas”, debido a que, el presente tema de investigación se enfoca a conocer su situación y determinar si se ha producido el abaratamiento de la mano de obra.

#### **2.2.2 Jornada laboral**

Para iniciar el presente estudio debe abordarse la jornada laboral de los trabajadores de discotecas, explicando en primer lugar, como opera la jornada laboral para los trabajadores en general. Conforme el Código del Trabajo, artículo 47.2, debido a la naturaleza del trabajo y de acuerdo con las normas que establezca el Ministerio de Trabajo, podrán ser pactadas por escrito excepcionalmente- jornadas laborales que excedan de 8 horas diarias, siempre que no excedan las 40 horas semanales, o diez horas diarias -como máximo-, en horarios que pueden estar distribuidos irregularmente entre los cinco días hábiles. Las horas suplementarias o extraordinarias que, excedan lo determinado serán retribuidas conforme el artículo 55 del Código del Trabajo. (Código del Trabajo, 2005)

Adicionalmente a esto, debe indicarse que los trabajadores de discotecas laboran en jornada nocturna, debido a las necesidades de los propietarios de los clubes nocturnos, quienes son sus

empleadores; por tanto, la jornada laboral en este caso posee una connotación diferente, que hace que este tipo de trabajador deba recibir el Salario Básico Unificado, con un incremento del 25%. Según lo estipula el Código del Trabajo, 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.”* (Código del Trabajo, 2005)

Sin embargo, paralelamente, se dio un proceso de racionalización industrial que modificó las prácticas tradicionales de apropiación del tiempo de trabajo, haciendo más conveniente una jornada laboral justa y un descanso proporcional a las horas trabajadas en la semana, deslegitimando de paso las ausencias y la ineficiencia productiva. (Yáñez, 2004, p.548)

De las encuestas realizadas a los trabajadores de discotecas del cantón Guaranda, se evidencia que laboran únicamente en jornada nocturna -por la actividad- y que adicionalmente, no reciben la remuneración de acuerdo a su jornada de trabajo o en este caso, con el incremento de la jornada nocturna, simplemente el pago se realiza por noche de trabajo y no es equivalente a lo trabajado.

### **2.2.3 Horas suplementarias y extraordinarias**

Como cualquier otro trabajador sin menoscabo de su actividad, el trabajador de discoteca tiene derecho al pago de horas suplementarias y extraordinarias, no obstante, de la investigación de campo se conoce que a este tipo de trabajador se le paga \$10, oo por noche, sin reconocerle el pago de horas suplementarias y extraordinarias. Esto a pesar de lo dispuesto en el Código del Trabajo, artículo 55. La jornada de trabajo podrá ser prorrogada por acuerdo escrito entre las partes,

sujeto a las siguientes condiciones: obtener la aprobación del inspector del trabajo y observar las limitaciones señaladas en los artículos 47 y 49.

Sin embargo, deberá pagarse las siguientes diferencias en razón de horas suplementarias y extraordinarias: 1. Las horas suplementarias se limitan a un máximo de cuatro por día y doce por semana. 2. El empleador pagará la compensación por cada hora adicional trabajada más un 50% de recargo si ocurren durante el día o hasta la medianoche. Si los horarios son entre las 12:00 a.m. y 6:00 a.m., el empleador pagará un recargo del 100%. Y, 4. Los trabajos que se vayan a realizar en sábado o domingo deberán incluir un recargo del 100%, a lo cual se le denomina horas extraordinarias. (Código del Trabajo, 2005)

Desde luego, las horas suplementarias o extraordinarias poseen un límite -siendo indispensable el descanso-, luego del cual el acuerdo entre las partes no habilita a extender un tiempo mayor, según lo dispone el Código del Trabajo, artículo 56: *“Prohibición. - Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.”* (Código del Trabajo, 2005)

De las encuestas realizadas a los trabajadores de discotecas del cantón Guaranda, se evidencia que la mayoría de los encuestados laboran más de 8 horas en jornada nocturna, a pesar de esto, este tipo de trabajador recibe apenas \$10,00 por la noche de trabajo, sin que se obedezcan las disposiciones del Código del Trabajo, especialmente las relativas a las horas extraordinarias que poseen el doble de recargo, dado a que la actividad de los clubes nocturnos se realiza los fines de semana, además de los días hábiles.

Si se conviene en que las horas extraordinarias son el último recurso para prolongar la jornada legalmente, no es de extrañar que desde casi siempre hayan estado y estén limitadas y controladas. Este antecedente se debe tener presente en el debate

sobre la prolongación indebida de la jornada, en torno a la desconexión, y sobre el registro de la jornada de trabajo diaria. (Pérez, 2020, p.263)

Independientemente de la teoría, la realidad es que a pesar de que el pago de horas suplementarias y extraordinarias es un derecho del trabajador conforme lo determina el Código del Trabajo ecuatoriano, en la práctica el trabajador de discoteca labora por más de 8 horas al día - noche- y no percibe ningún pago por este concepto, con lo cual se evidencia la vulneración de este derecho.

#### **2.2.4 Vacaciones**

Como cualquier trabajador, el trabajador de discoteca tiene derecho a las vacaciones, cuales se realizan conforme determina el Código del Trabajo, artículo 69. El trabajador tiene derecho a quince días continuos de vacaciones al año. Los trabajadores con más de cinco años de servicio para el mismo empleador tienen derecho a un día adicional de vacaciones cada año adicional, o al equivalente en efectivo del pago de los días adicionales. La compensación por el período de vacaciones se pagará al empleado por adelantado. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se limitan a quince días, salvo que las partes, individual o colectivamente, acuerden ampliar el beneficio. (Código del Trabajo, 2005)

Para poder hacer uso del derecho a vacaciones, el empleador debe pagar por adelantado al trabajador los valores equivalentes al tenor de los dispuesto en el Código del Trabajo, artículo 71. El cálculo del pago de vacaciones se hará de manera general, tomando en cuenta todas las retribuciones accesorias durante el mismo período y computando a la vigésima cuarta parte de lo que el trabajador recibe en el transcurso de un año completo. El trabajador recibirá una compensación por este concepto en proporción al tiempo de servicio, si se separa de la empresa o se retira sin disfrutar de vacaciones. (Código del Trabajo, 2005)

Finalmente cabe agregar que, como cualquier derecho laboral las vacaciones son irrenunciables, de acuerdo al Código del Trabajo, artículo 72: *“Vacaciones anuales irrenunciables. - Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 de este Código.”* (Código del Trabajo, 2005)

Sin embargo, la situación del trabajador de discoteca es bastante precaria, porque al no poseer un contrato individual de trabajo que se halle registrado en la Inspectoría del Trabajo, básicamente no posee estabilidad en su trabajo, sencillamente acude si es que lo necesitan, de no ser el caso, es posible que el trabajador deje su actividad. En este caso, si es que desea hacer valer sus derechos tendría que probar la existencia de la relación laboral con el empleador ante la administración de justicia.

En definitiva, como consecuencia de la finalidad perseguida por el derecho a las vacaciones, se deducen ciertas consecuencias que afectan directamente al objeto de este trabajo, pues se trata de elementos que se vinculan de manera directa al disfrute efectivo del derecho a las vacaciones. (Gorelli, 2014, p.80)

### **2.2.5 La remuneración**

La remuneración en términos generales, es el derecho más vulnerado del trabajador de discoteca, debido a que al no tener un contrato individual de trabajo que fije una remuneración justa o al menos en función del Salario Básico Unificado, es el derecho que más desprotegido se encuentra. De la investigación de campo se constata que la remuneración de este tipo de trabajador es de apenas \$10, oo por noche de trabajo, con lo cual, queda establecido que no se practica ningún tipo de cálculo o el incremento de la jornada nocturna, para sustentar el porqué del monto de su remuneración.

Incumpliendo lo que dispone el Código del Trabajo, artículo 81, los sueldos y salarios podrán pactarse libremente, pero nunca podrán ser inferiores al mínimo legal, conforme a lo dispuesto en el artículo 117. El término “Salario Básico” se refiere a la cantidad mínima de dinero que un empleado debe recibir de su empleador como pago por su trabajo. Este monto se considera

parte de la remuneración y excluye cualquier ingreso recibido en efectivo, especie o servicio como compensación por un trabajo. El “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios” o, el Ministerio del Trabajo, determinará el monto del salario base. De conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República, la revisión anual del salario básico se hará de manera gradual hasta alcanzar el salario digno. (Código del Trabajo, 2005)

Por otra parte, el contrato individual de trabajo también permite fijar la remuneración, aun cuando esta pueda contabilizarse por horas, desde luego obedeciendo lo estipulado anteriormente; es decir, respetando el Salario Básico Unificado y el incremento por jornada nocturna, mas no arbitrariamente como en realidad se hace, pagándole al trabajador un monto de \$10,00 por el día de trabajo.

Según lo dispuesto en el Código del Trabajo, artículo 82 que, indica que todo contrato de trabajo especificará cómo se le pagará al trabajador, ya sea en horas o días si su trabajo es temporal, irregular o estacional, o en semanas o cuotas mensuales si su trabajo es estable y continuo. Asimismo, se abonarán las restantes prestaciones legales, con excepción de aquellas indivisibles por su naturaleza, que se abonarán íntegramente. (Código del Trabajo, 2005)

La calidad de vida laboral fundamentalmente se refiere a la satisfacción de necesidades de los trabajadores, quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación, seguridad y una remuneración justa y equitativa. (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Gatica, & Tepal, 2018, p.121)

Por lo anteriormente expuesto, queda claro que, la remuneración de los trabajadores de discotecas cual equivale a \$10,00 por noche de trabajo, no se fundamenta en el contrato individual de trabajo por horas; así como tampoco, se sujeta a un proporcional del Salario Básico Unificado,

en la práctica se fuerza al trabajador de discoteca a aceptar un valor ínfimo por sus servicios lícitos y personales, el cuál acepta debido a su necesidad y por el escaso Mercado Laboral.

### **2.2.6 Décimo tercero y cuarto**

Todo trabajador en general tiene derecho a los beneficios de ley denominados: décimo tercero o bono navideño, y, décimo cuarto o bono escolar; por tanto, es evidente que el trabajador de discoteca tendría el mismo derecho. No obstante, la situación de este tipo de trabajador es tan irregular que, solo es llamado a laborar en las noches que el empleador le requiere; es decir, carece de toda estabilidad laboral.

Por tanto, difícilmente podrá reunir el tiempo de trabajo necesario para acceder al beneficio, o, dicho de otra forma, dado a que su trabajo es inestable, probablemente en poco tiempo dejará sus labores con el propietario del club nocturno, para intenta pasar a otro empleador, en donde nuevamente habrá de iniciar el tiempo de trabajo, en donde probablemente se repita el mismo procedimiento.

El décimo tercero o bono navideño, es el pago de una remuneración adicional al año, la cual se paga en diciembre para poder costear los gastos de la navidad del trabajador y su familia, lo cual se halla estipulado en el Código del Trabajo, artículo 111: *“Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.”* (Código del Trabajo, 2005)

Por otra parte, el décimo cuarto o bono escolar es el pago de una remuneración adicional al año, la cual se paga en marzo para la Costa y agosto para la Sierra y Amazonía. La diferencia es

que en este beneficio la remuneración equivale un Salario Básico Unificado, sin menoscabo de lo percibido como remuneración por el trabajador en el año.

Desde los años 60, Ecuador maneja un esquema de pago de bonificaciones adicionales al sueldo mensual que perciben los trabajadores, dentro de ese grupo está el Décimo Tercero (DT) y Décimo Cuarto (DC) Sueldo, los cuales son pagos especiales que reciben los trabajadores ecuatorianos para mantener su consumo en periodos altamente inflacionistas como la navidad (Diciembre, DT) y el inicio de la temporada escolar (Abril - costa y región insular - y Septiembre - sierra y amazonia - DC). (López, 2013, p.1)

Como lo establece el Código del Trabajo, artículo 113. También se otorgará a los trabajadores una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada de los trabajadores en general. Hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones Sierra y Amazonía, este valor podrá recibirse de forma acumulativa previa solicitud por escrito del trabajador.

Los jubilados del IESS, del Seguro Militar, los pensionados de la Policía Nacional y los jubilados de sus empleadores recibirán la bonificación mencionada en la oración anterior. Por cualquier causa, si un trabajador se jubila o es separado de su trabajo antes de las fechas antes señaladas, recibirá la parte correspondiente de la décima cuarta remuneración. (Código del Trabajo, 2005)

### **2.2.7 Utilidades**

Las utilidades son básicamente la participación a la cual los trabajadores tienen derecho, por la actividad económica que mantienen los empleadores que, en este caso son los dueños de los

clubes nocturnos del cantón Guaranda. En esta razón los empleadores deben pagar a los trabajadores un equivalente al 15% de las utilidades líquidas, de este 15% habrá de dividirse en 10% para todos los trabajadores y el 5% restante para los trabajadores que poseen cargas familiares.

Conforme el Código del Trabajo, artículo 97, el 15% de las utilidades netas será destinado por el empleador o empresa en beneficio de sus trabajadores. La distribución de este porcentaje será la siguiente: Independientemente del monto de la compensación que recibió cada empleado durante el año previo a la distribución, el (10%) se distribuirá entre todos los empleados de la empresa y se pagará directamente al empleado.

El cinco por ciento (5%) restante se distribuirá directamente a los trabajadores de la empresa en proporción a sus responsabilidades familiares, que incluyen a su cónyuge o pareja de hecho, hijos menores de edad e hijos incapacitados de cualquier edad. De acuerdo con el número de estas responsabilidades familiares debidamente reconocidas por el trabajador al patrón, la distribución se hará a través de la asociación mayoritaria de los trabajadores de la empresa. A falta de asociación, la entrega se realizará directamente. Se pagará la parte proporcional del tiempo de servicios a quienes no trabajaron todo el año, pero participaron del evento. (Código del Trabajo, 2005)

Esta distribución de valor al personal implica considerar a este en su realidad, por ende, debe ser justa y equitativa, de lo contrario, afectará el potencial de creación de valor que la empresa podría generar. Ser justa implica dar a cada cual, según su contribución, es decir, de acuerdo a lo aportado por cada cual a la organización y ser equitativa quiere decir que esta distribución debe ser equilibrada entre todos los miembros de la organización. Para lograr lo anterior hay que considerar que esta

retribución debe estar en consonancia con la evaluación del personal. (Medina, Gallegos & Lara, 2008, p.1227)

Como puede apreciarse a lo largo de los derechos laborales analizados, la situación del trabajador de discoteca es bastante precaria, por el incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo, como: tener un contrato individual de trabajo debidamente registrado, el pago de una remuneración justa en los términos que señala la ley, el pago de beneficios de ley, etcétera. Hace que el derecho a percibir utilidades también sea vulnerado, en las mismas razones explicadas anteriormente.

Con la excepción establecida en el mismo Código del Trabajo, artículo 98: *“No tendrán derecho a utilidades. - Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades. Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.”* (Código del Trabajo, 2005)

No obstante, a lo indicado se suma una situación que debe ser analizada en el presente trabajo, esta es el abaratamiento de la mano de obra, por consecuencia de la situación económica. El 89,47% de los trabajadores de discoteca encuestados, considera que la situación económica actual ha incidido en su situación laboral, lo que no es únicamente un tema de opinión, sino que existen múltiples estudios que determinan los graves rezagos posteriores a la pandemia del COVID-19.

La (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020), indicó en su “Impacto Social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y propuestas” que, la crisis pandémica supuso una importante amenaza para el empleo, tanto en términos de cantidad por la constante

supresión de puestos de trabajo, como por la difícil disponibilidad de los mismos, entre los cuales se cuenta al trabajador de discoteca.

Por tanto, la economía en términos generales se halla en recesión, por lo cual, el propietario de club nocturno, no está en la mejor situación económica, porque de los datos expuestos su negocio no genera suficientes ingresos para poder generar utilidades que sean representativas. Sin embargo, queda claro que, de cualquier forma, los trabajadores de discotecas no reciben el pago por tal concepto.

### **2.2.8 Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

Como cualquier trabajador, el de discotecas tiene derecho a la afiliación a la Seguridad Social, a fin de que el empleador pague la parte proporcional -11,15%-, y al trabajador la que le corresponde -9,45%-, accediendo de tal forma a todos los derechos que se desprenden de un gran concepto denominado “Seguridad Social” que, tiene por objeto proteger al trabajador ante numerosas eventualidades.

Ley de Seguridad Social, artículo 2: *“Sujetos de protección. - Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: a. El trabajador en relación de dependencia;”* (Ley de la Seguridad Social, 2001)

Como se puede apreciar del artículo citado, la norma intenta abarcar a todos los tipos de trabajadores, entre los cuales se incluye el de discoteca, quién debería catalogarse como un trabajador en relación de dependencia. Como se explicó en líneas anteriores, el objeto de la

Seguridad Social es proteger a los trabajadores ante varios aspectos que, se enumeran a continuación.

La Ley de Seguridad Social, artículo 3: *“Riesgos cubiertos. - El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de: a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, e. Cesantía. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.”* (Ley de la Seguridad Social, 2001)

Entonces, el trabajador de discoteca por su situación precaria se halla privado de la afiliación a la Seguridad Social, pero además de ello también se encuentra privado de derechos elementales para la conservación de la vida, como es el caso del derecho a la salud. Del mismo modo, ante un accidente de trabajo o de cualquier tipo, el trabajador de discoteca no podría recibir atención médica y hospitalaria en el Hospital del IESS. Finalmente, de no pagarse las aportaciones el trabajador de discoteca se vería imposibilitado de acceder a la jubilación o invalidez en el caso de haberla.

Otra de las características de la seguridad social en Ecuador y América Latina es que la población protegida corresponde a los estratos de mayores ingresos, fenómeno típico en los países de Latinoamérica de baja cobertura de la seguridad social. En el país, mientras que el 20% más pobre de la población concentra el 9% de afiliados, el quintil superior de ingresos concentra el 37% de la afiliación. (Sasso, 2011, p.21)

Adicionalmente, cabe destacar que la Ley de Seguridad Social en su artículo 3, hace referencia expresa de derechos, mas no de ciertos beneficios de los cuales el trabajador de discoteca podría salir aventajado, como es el caso de poder hacer préstamos en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tanto quirografarios haciendo uso de los Fondos de Cesantía; así como también, de un préstamo hipotecario a un bajo interés.

Para terminar con el tema, es necesario indicar que el incumplimiento de la afiliación a la Seguridad Social por parte del empleador, es un delito penado en el Código Orgánico Integral Penal, artículo 243: *“Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.”* (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

### **UNIDAD III**

#### **LA INFORMALIDAD, EL SUBEMPLEO Y EL DESEMPLEO**

##### **2.3.1 La informalidad, el subempleo y el desempleo**

Aunque el presente trabajo investigativo, se titula: “La situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, año 2021.” La investigación ha considerado oportuno tratar aspectos relativos a la informalidad, el subempleo y el desempleo. Por cuanto, el abaratamiento de la mano de obra se produce en gran medida debido a estos fenómenos que inciden en la economía y en los derechos laborales

Así también, estos fenómenos inciden directamente en el Mercado Laboral el cual se ve afectado por la situación irregular de los informales que, disminuyen las condiciones elementales de los trabajadores en general, lo cual produce que se vulneren sus derechos ya analizados en la Unidad anterior.

En misma forma, sucede con el subempleo dado a que, no realiza la contratación a jornada completa y pagando una remuneración justa, sino que, los subempleados debido a su necesidad aceptan trabajar sin las condiciones mínimas. Finalmente, el desempleo incide tanto en el Mercado Laboral, como en el abaratamiento de la mano de obra, porque el gran número de personas desempleadas están dispuestas a trabajar en cualquier condición, a fin de poder proveer a su subsistencia y a la de sus familias.

### **2.3.2 La informalidad, la marginalidad laboral y la desigualdad social**

En concepto, la informalidad es la actividad que no se halla registrada mediante ningún tipo de contrato o relación laboral y que, no paga ningún tipo de impuesto, los trabajadores informales se ven forzados a emprender una actividad de cualquier tipo, ante el escaso Mercado Laboral que, no posee una plaza de trabajo que les permita asegurar su subsistencia y la de su familia. Acotando que, la informalidad es otro causante del abaratamiento de la mano de obra del trabajador en general.

El concepto del sector informal ha variado a través de su desarrollo. Pero en función del individuo queda establecido como: aquel constituido por todos aquellos trabajadores que no operan bajo relaciones contractuales oficiales, sean por cuenta propia o bajo algún patrón, ni reciben una cobertura completa por las garantías de leyes mexicanas, así como un sueldo inferior o nulo al mínimo establecido y cuyo producto o servicio tiene una participación activa en la economía nacional. (Cota & Navarro, 2016, p.140)

En algunos países la actividad informal es la regla de la economía, en otros se asegura el control de dicha actividad para asegurar que no crezca. No obstante, debe reconocerse que la actividad informal es posible gracias a la desigualdad social que fuerza a los seres humanos a encontrar una forma de subsistencia, siendo lo habitual la venta ambulante de cualquier tipo de bien, por menores de edad.

En Ecuador las cifras del trabajo informal son dramáticas, conforme lo determina el Boletín Técnico No. 09-2021-ENEMDU, denominado: “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021): “...el empleo

*informal en Ecuador subió al 51,2%. Acotando que el empleo doméstico que se encuentra como no clasificado subió al 8,2%” (p.10)*

En cuanto al tema de investigación, los trabajadores de discotecas si ven abaratada su mano de obra y reducido su Mercado Laboral, ante la actividad informal, debido a que, los propietarios de los clubes nocturnos no requieren contratar personal si pueden comprar un bien o servicio; es decir, no hay razón alguna para realizar una contratación laboral y pagar los derechos analizados en la Unidad anterior iniciando por la justa remuneración, cuando es más fácil proveerse del bien o servicio directamente.

### **2.3.3 Subempleo**

Consultados que fueron varios textos, se concluye que el subempleo es la contratación de servicios lícitos, pero por un espacio de tiempo disminuido, lo cual implica que, en razón de las pocas horas o incluso pocos días de trabajo a la semana, se realizará un pago que no se apega a lo determinado en la ley; así tampoco, otorga los beneficios de ley o la afiliación a la Seguridad Social.

...el subempleo se define, tanto por insuficiencia de horas, como por condiciones de empleo inadecuado, el cual a su vez se divide en dos categorías: subempleo por competencias y subempleo por ingresos, y se mide esencialmente por el número de personas que desean cambiar su situación laboral actual por razones que limitan sus capacidades o su bienestar. (García, Riaño, & Benavides, 2012, p.139)

En Ecuador existen cifras referentes al subempleo, conforme lo determina el Boletín Técnico No. 09-2021-ENEMDU, denominado: “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y

Subempleo”, emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021): “...*el subempleo en Ecuador subió al 24,6% a nivel urbano y a 25,3% a nivel rural.*” (p.8)

De lo revisado en el trabajo investigativo queda claro que, los trabajadores de discoteca poseen una relación de dependencia que no se halla establecida en un contrato individual de trabajo, por lo cual, en la teoría deberían tener todos los derechos laborales explicados en la anterior Unidad. No obstante, en la práctica se trata de personas que se hallan en el subempleo, porque pueden ser llamadas a laborar o no y su remuneración es algo simbólico, sin que se les reconozca ningún tipo de beneficio de ley o la afiliación a la Seguridad Social.

#### **2.3.4 Desempleo**

Finalmente, el desempleo es la desocupación o falta de actividad laboral, lo que incide gravemente en el Mercado laboral y en el abaratamiento de la mano de obra, porque estos seres humanos en su afán de sobrevivir están dispuestos a aceptar condiciones indignas de trabajo que rayan en el subempleo o en la actividad informal, lo que repercute negativamente en los derechos de los trabajadores en general.

En el mundo el desempleo es una realidad para muchas personas, y hoy en día es muy común que los individuos experimenten uno o múltiples periodos sin empleo a lo largo de su vida...La tasa de desempleo se define como la relación entre la población económicamente activa (PEA) no ocupada, pero que está buscando empleo en forma activa, y la PEA total (ocupada y no ocupada) (García, Riaño, & Benavides, 2012, p.139)

Conforme lo determina el Boletín Técnico No. 09-2021-ENEMDU, denominado: “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, emitido por el Instituto Nacional de

Estadísticas y Censos (2021): “*El desempleo a nivel nacional subió al 5.2%*” (p.6) Aunque la tasa de desempleo que maneja Ecuador no es escandalosa, porque se encuentra dentro del 5.9% que se maneja en promedio en el mundo, debe indicarse que sí es bastante elevada en comparación con otros Estados como es el caso de Filipinas en donde la tasa es del 2,2%.

## Capítulo III: Metodología

### 3. Método de la investigación

Para obtener una perspectiva exploratoria sobre los fenómenos que se estudia, la investigación cualitativa analiza datos no numéricos. En otras palabras, este tipo de investigación se concentra en un examen detallado de un tema en particular. En la mayoría de los casos, su objetivo es comprender completamente el tema de estudio para que luego pueda usarse para realizar otro tipo de estudios, como los cuantitativos. (Arias, 2021).

Nuestra comprensión de las perspectivas de los empleados de clubes nocturnos sobre sus circunstancias laborales provendrá de la investigación cualitativa, que también nos ayudará a determinar la gravedad de cualquier violación de derechos.

*“La investigación cuantitativa es aquella que utiliza métodos cuantitativos e inferencia estadística con el objetivo de extrapolar los resultados de una muestra a una población”.* (Arias, 2021)

*“La investigación cuantitativa, a diferencia de la cualitativa, analiza un volumen elevado de datos. Además, estudia variables cuantitativas, es decir, numéricas. Estas adquieren todo su significado cuando se relacionan con otras a través de correlaciones, regresiones o contrastes de hipótesis.”* (Arias, 2021)

#### *Método*

#### **Método lógico-inductivo:**

La investigación se encuentra identificada en instrumentos nacionales e internacionales, por lo que, se deben organizar sistemáticamente para poder analizarlos a profundidad y lograr la construcción de un cuerpo teórico que explique lo sucedido a través de principios fundamentales;

para luego, determinar las conclusiones correspondientes mediante la exposición de leyes generales relativas a los fenómenos de la investigación.

Con esto, es posible explorar el tema de investigación en sus primeras etapas antes de pasar a describir la situación o el contexto que se analizó con mayor detalle y luego desarrollar perspectivas teóricas sobre el tema.

### **Método interpretativo:**

- **Interpretar las cosas literalmente.** - Se analizaron en su sentido literal varios documentos jurídicos y legales, incluyendo la Constitución, leyes, decretos, mandatos, códigos y resoluciones, entre otros, para dar el sentido general del texto.
- **Interpretación metódica.** - El texto de estos documentos fue examinado a la luz del contexto en el que fueron presentados, lo que implica que todo el ordenamiento jurídico en su conjunto será considerado de manera sistemática.
- **Interpretación del pasado.** - Se examinó la situación histórica de la adopción homoparental de cada documento legal, así como su origen y desarrollo.

### ***Tipo de investigación***

#### **Descriptiva.**

Porque debe explicar la población, circunstancia o fenómeno que es objeto de su estudio mediante la realización de una investigación descriptiva. Intenta responder el "qué", "cómo", "cuándo" y "dónde" del problema de investigación sin enfatizar el "por qué" de la situación. Este método de investigación, como su nombre lo indica, "describe", no "explica". (Jervis, 2020).

En el presente trabajo se utilizará la investigación descriptiva para describir la población en la que se enfoca nuestro estudio con el fin de aplicar una encuesta a un número específico de

personas. Esto nos ayudará a obtener resultados valiosos para determinar y cerrar con claridad la realidad laboral que viven los trabajadores de discotecas; así como, sus efectos personales y familiares enmarcados en el contexto que rodea la situación.

### ***Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos***

- **Encuesta.** Es un proceso dentro del marco de una investigación descriptiva, en la que el investigador recopila información utilizando un cuestionario que ya ha sido diseñado, sin alterar el medio ambiente o el fenómeno donde se recopila la información, y luego la presenta como un tríptico, gráfico o gráfico o gráfico. Permite la recopilación de datos utilizando un cuestionario que se distribuirá a los empleados de clubes nocturnos en el Cantón de Guaranda y se garantiza que apoyará los objetivos del investigador.

### **Instrumentos para la investigación.**

- **Cuestionario.** Es un conjunto de consultas creadas para producir la información requerida para llevar a cabo los objetivos propuestos por el proyecto de investigación. Esta es la razón por la cual el cuestionario es, en última instancia, una lista de consultas sobre una o más variables a medir. Se pueden sacar conclusiones válidas para estos hallazgos y recomendaciones del estudio.

<b><i>Técnicas</i></b>	<b><i>Instrumento</i></b>
<i>Análisis de documentos</i>	<i>Guía de análisis de documentos</i>
<i>Encuesta</i>	<i>Guía de encuesta</i>

### ***Criterio de inclusión y criterio de exclusión***

El apoyo de los empleados de las 19 discotecas del Cantón Guaranda, se incluirá en la aplicación de las encuestas y será necesario para conocer su situación laboral actual.

Por otra parte, será excluida de la presente investigación y en consecuencia de la encuesta, a los empleadores, porque el trabajo tiene por objeto verificar la condición actual de sus trabajadores. Como resultado, los trabajadores se ven favorecidos por aquellos que trabajan más horas por menos dinero.

### ***Población y muestra***

La población es definida por (Pérez, Pérez y Seca, 2020) como “el conjunto de acontecimientos, o elementos que son parte esencial en el desarrollo de la investigación”. (p. 46) Es importante señalar que, en el presente trabajo los trabajadores de discotecas de la Ciudad de Guaranda, se consideran como población de estudio. Por tal, son los trabajadores de las diecinueve discotecas presentes en el Cantón Guaranda. Según información de la Intendencia General de Policía de la Provincia de Bolívar.

Dado que la población es conocida y no supera los 50 sujetos, no será necesario establecer una muestra que requiere un número mínimo mayor de 100 sujetos. La herramienta de recolección de datos que se utilizará para toda la población, es a guía de encuesta.

### ***Localización geográfica del estudio***

La determinación geográfica del estudio corresponde al cantón Guaranda, provincia de Bolívar.

## Capítulo IV: Resultados y Discusión

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Presentación de resultados

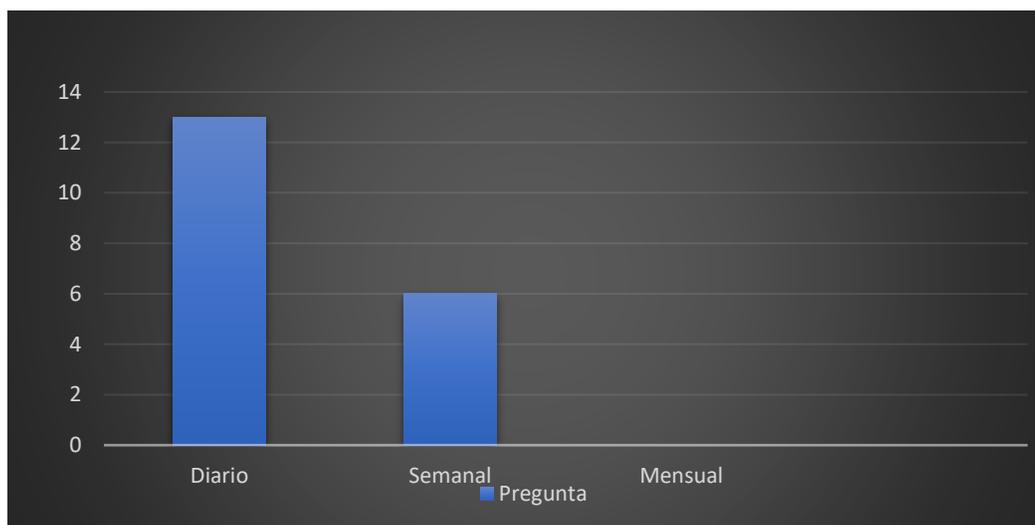
**Pregunta No.1:** ¿Cómo le pagan en su trabajo en la discoteca que labora?

**Tabla 1**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Diario	19	68,42%
Semanal	11	31,57%
Mensual	0	0%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 1**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

#### **Interpretación:**

El 68,42% de los trabajadores de discoteca encuestados, indican que reciben una remuneración diaria. Mientras que el 31,57% recibe una remuneración semanal. En tanto que, el 0% recibe una remuneración mensual. Por lo cual, se concluye que la remuneración de este tipo de trabajador es mayoritariamente por noche de trabajo.

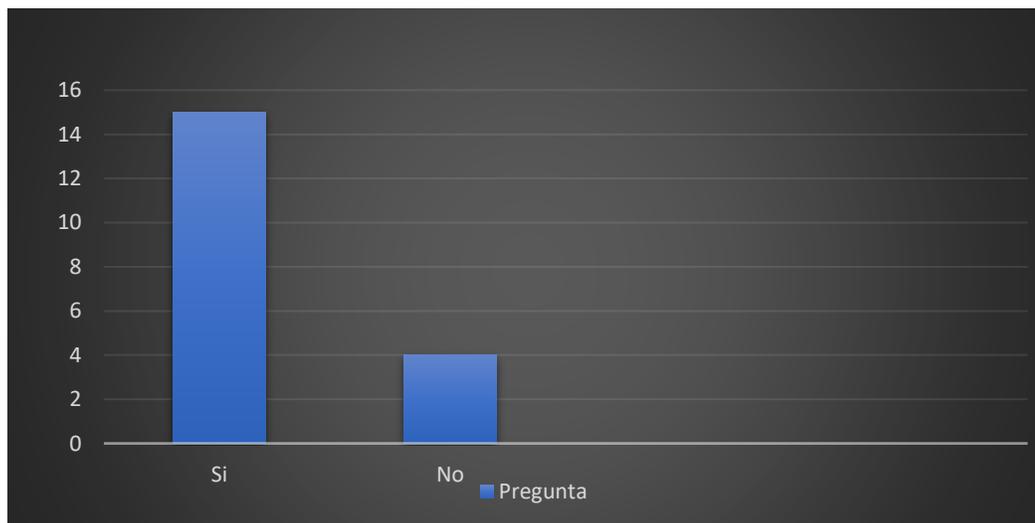
**Pregunta No.2:** ¿Cree usted que ha decaído la situación laboral de los trabajadores de discotecas?

**Tabla 2**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	78,94%
No	8	31,57%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 2**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 78,94% de los encuestados creen que que ha decaído la situación laboral de los trabajadores de discotecas. Mientras que el 31,57% restante considera que no. Por lo cual, se concluye que los trabajadores de discotecas han visto reducido su trabajo.

**Pregunta No.3:** ¿Considera que la situación económica actual ha incidido en la situación laboral de los trabajadores de discotecas?

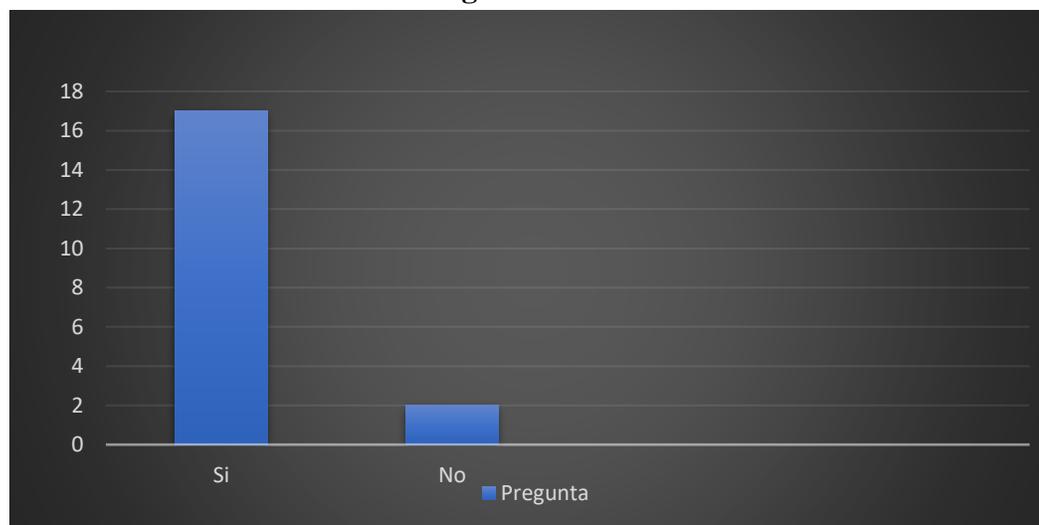
**Tabla 3**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	89,47%
No	3	10,53%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 3**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 89,47% de los trabajadores de discoteca encuestados considera que la situación económica actual ha incidido en la situación laboral de los trabajadores de discotecas. Mientras que el 10,53% restante considera que no. Por lo cual, se concluye que la situación económica actual ha incidido en los trabajadores de discotecas.

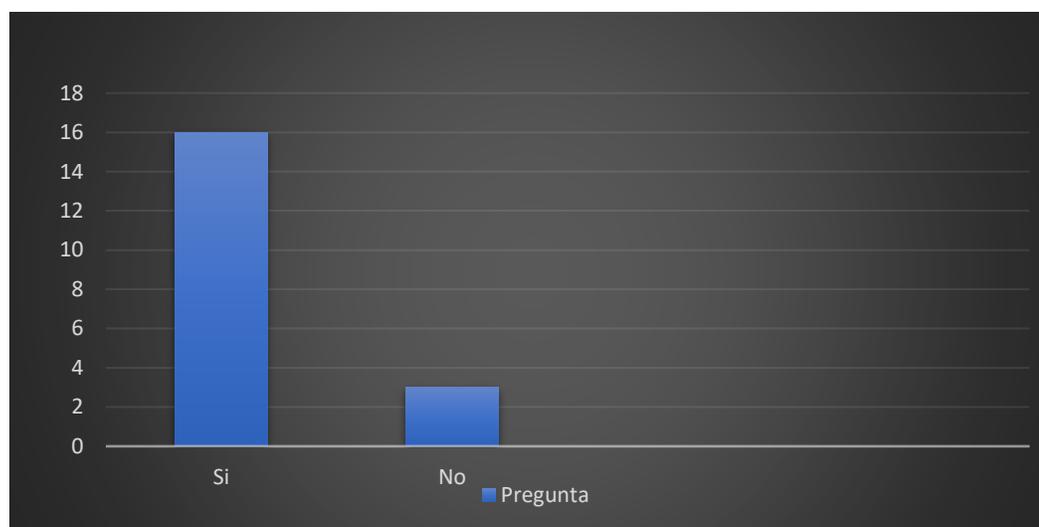
**Pregunta No.4:** ¿Considera que se ha producido el abaratamiento de la mano de obra en el mercado laboral?

**Tabla 4**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	84,21%
No	5	15,78%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 4**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 84,21% de los encuestados considera que se ha producido el abaratamiento de la mano de obra en el mercado laboral. Mientras que el 15,78% restante considera que no. Por lo cual, se concluye que se ha producido el abaratamiento de la mano de obra en el mercado laboral.

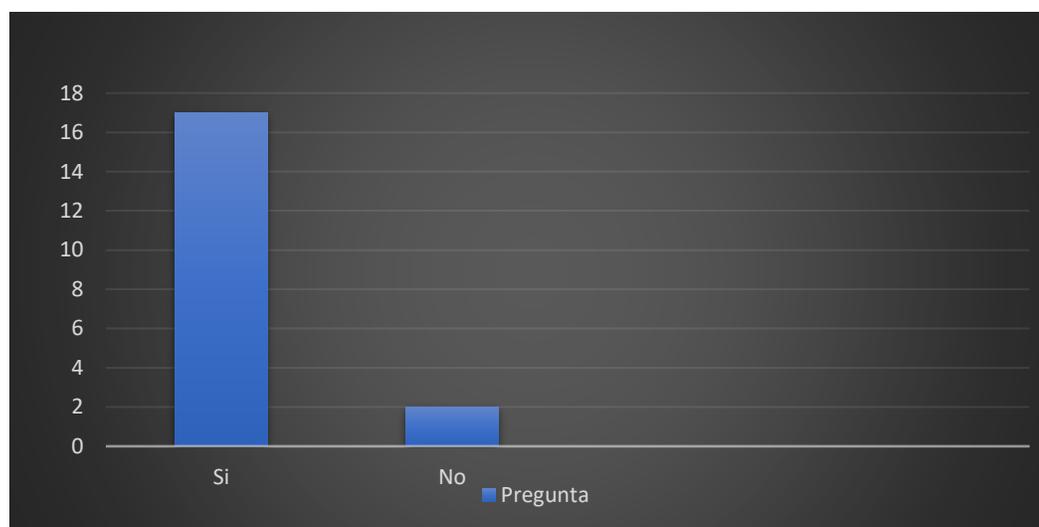
**Pregunta No.5:** ¿Considera usted que el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo, afecta los derechos de los trabajadores de discotecas?

**Tabla 5**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	89,47%
No	3	10,53%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 5**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 89,47% de los encuestados considera que el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo, afecta los derechos de los trabajadores de discotecas. Mientras que el 10,53% restante considera que no. Por lo cual, se concluye que el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo, afecta los derechos de los trabajadores de discotecas.

**Pregunta No.6:** ¿Cuántas horas diarias trabaja usted en la discoteca?

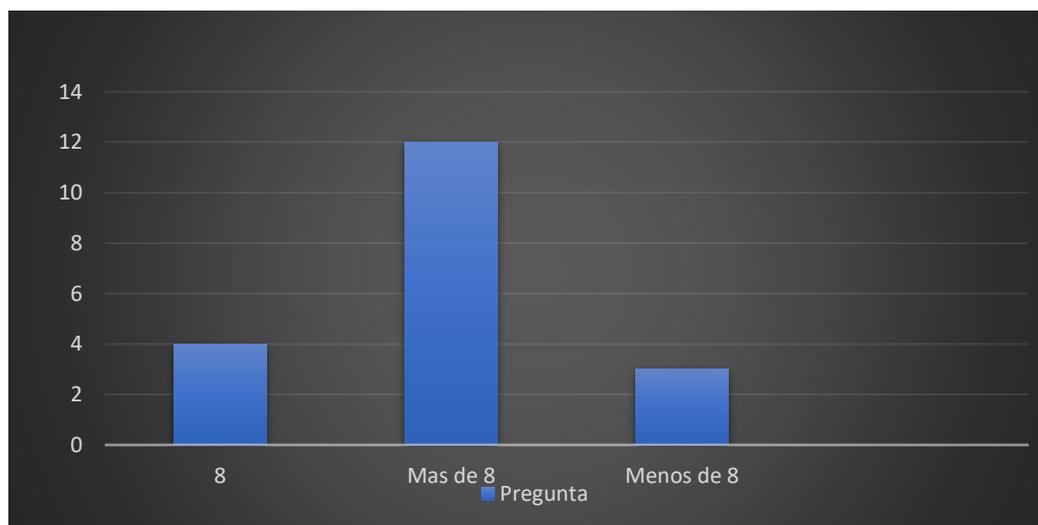
**Tabla 6**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
8	9	31,06%
Mas de 8	14	58,15%
Menos de 8	7	10,79%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 6**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 42,10% de los encuestados trabaja 8 horas diarias en la discoteca. El 63,15% de los encuestados trabaja más de 8 horas diarias en la discoteca. Mientras que el 15,79% trabaja menos de 8 horas diarias en la discoteca. Por lo cual, se concluye que la mayoría de los trabajadores de discotecas trabaja más de 8 horas diarias.

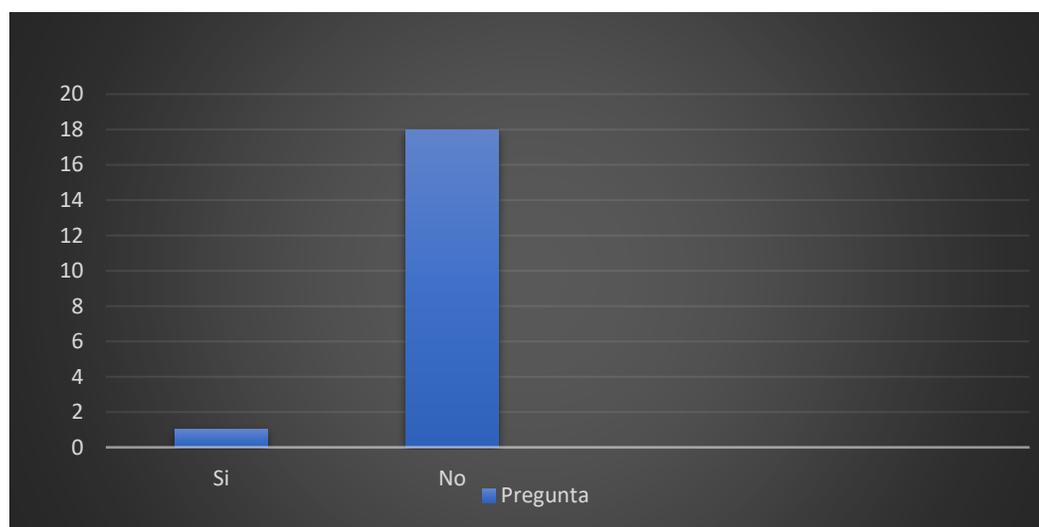
**Pregunta No.7:** ¿Considera usted que los trabajadores de discotecas reciben su remuneración de acuerdo a lo que establece la ley?

**Tabla 7**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	5,27%
No	28	94,73%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 7**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas  
**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 94,73% de los encuestados considera que los trabajadores de discotecas no reciben su remuneración de acuerdo a lo que establece la ley. Mientras que el 5,27% restante considera que sí. Por lo cual, se concluye que los trabajadores de discotecas no reciben su remuneración de acuerdo a lo que establece la ley.

**Pregunta No.8:** ¿Cree usted que los trabajadores de discotecas reciben sus beneficios de ley?

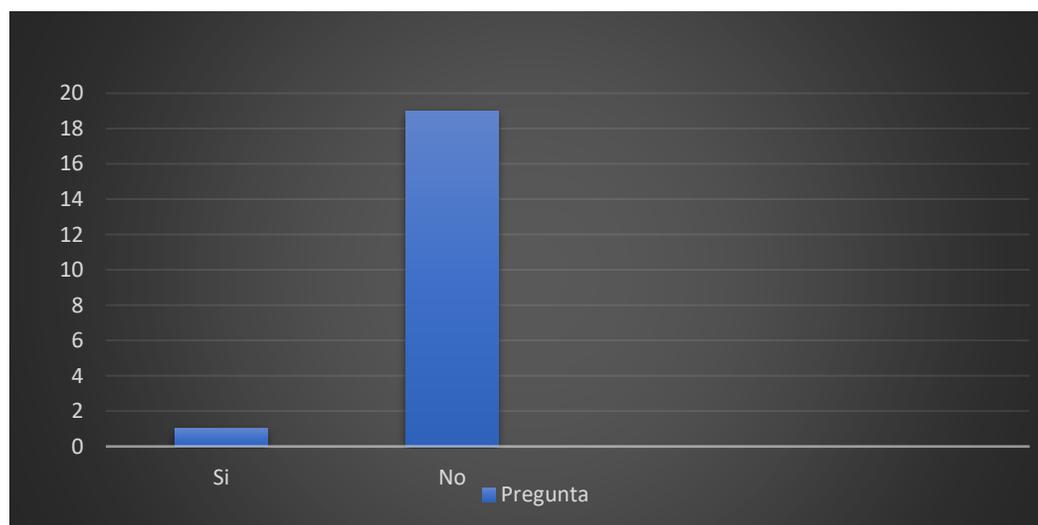
**Tabla 8**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 8**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Interpretación:**

El 100% de los encuestados considera los trabajadores de discotecas no reciben sus beneficios de ley. Por lo cual, se concluye que los trabajadores de discotecas no reciben sus beneficios de ley, en virtud de que reciben un pago diario.

**Pregunta No.9:** ¿Cree usted que los trabajadores de discotecas son afiliados al IESS?

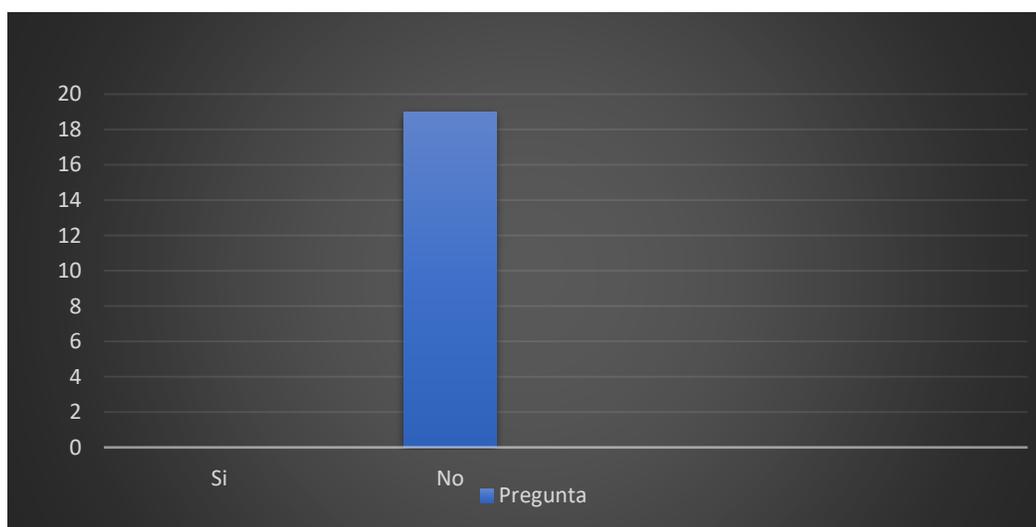
**Tabla 9**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

**Figura 9**



**Fuente:** encuesta a los trabajadores de discotecas

**Elaborada por:** Evelyn Kamila González Trujillo

### **Interpretación:**

El 100% de los encuestados considera que los trabajadores de discotecas no son afiliados al IESS. Por lo cual, que los empleadores dueños de discotecas no están cumpliendo las obligaciones laborales contempladas en la constitución y en la ley.

## **4.1.2 Beneficiarios**

### **4.1.2.1 Beneficiarios directos.**

Los trabajadores de discotecas

### **4.1.2.2 Beneficiarios indirectos.**

Los trabajadores en términos generales.

## **4.2 Discusión.**

Dentro de la discusión se puede argumentar con toda verdad que, la situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, es bastante precaria, porque sus derechos laborales están siendo gravemente vulnerados. Básicamente, se podría decir que, los trabajadores laboran al día, por lo cual, no poseen ningún tipo de estabilidad laboral, ni gozan de una remuneración justa o de algún beneficio de ley y tampoco, están afiliados al IESS.

El Marco Teórico del trabajo expone los derechos comunes de cualquier trabajador, incluidos los relativos a los trabajadores de discotecas, indicando con claridad cuáles serían los derechos aplicables a este tipo de trabajador. No obstante, todo esto se vuelve una simple teoría en las veces que, todos los derechos laborales son ignorados por el empleador del club nocturno, quién le ofrece al trabajador situaciones verdaderamente indignas, las cuales son aceptadas por los trabajadores de discotecas debido al abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo y por la necesidad.

En este sentido, los trabajadores de discotecas se ven obligados a aceptar las condiciones precarias de trabajo. En cuanto a las encuestas, estas evidencian que en el cantón Guaranda todos

o casi todos los empleadores de clubes nocturnos, ofrecen condiciones laborales precarias a sus trabajadores.

En lo principal, las encuestas dieron a conocer que, la remuneración de este tipo de trabajador es mayoritariamente por noche de trabajo, especificando que, esto se debe a que la situación laboral ha decaído por la recesión de la economía, lo que ha ocasionado el abaratamiento de la mano de obra en el mercado laboral.

Por otra parte, las encuestas permitieron conocer que la mayoría de los trabajadores de discotecas, labora más de 8 horas diarias, sin que la jornada nocturna les sea pagada, así como tampoco, las horas suplementarias, ni los beneficios de ley. Según los resultados de la investigación, lo más grave recae en que, los trabajadores de discotecas no son afiliados al IESS, por lo cual, ante cualquier eventualidad en su salud, no podrían recibir atención médica u hospitalaria. Con lo cual podría vulnerarse adicionalmente, sus derechos de: salud, calidad de vida e incluso vida, y los otros beneficios que otorga la seguridad social como son: la cesantía, prestamos, y la jubilación.

## **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.**

### **5.1 Conclusiones.**

Los derechos de los trabajadores de discotecas del cantón Guaranda están siendo gravemente vulnerados, volviendo precaria a su situación laboral, lo que se debe a diversos factores como el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo, principalmente por la recesión de la economía que ha afectado a los clubes nocturnos.

El pago por concepto de remuneración del trabajador de discoteca -\$10, oo la noche- violenta los principios del derecho laboral, tales como la igualdad “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, debido a que además del Salario Básico Unificado que corresponde a \$450, oo mensuales, también debería sumarse lo proporcional a la jornada nocturna, cual no se paga.

Debido al abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, los trabajadores de discotecas se ven forzados a aceptar condiciones precarias, puesto que, no se les paga las horas suplementarias de trabajo y extraordinarias; así tampoco, reciben ningún tipo de beneficio de ley, como: décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, etcétera.

## **5.2 Recomendaciones.**

La principal recomendación del presente trabajo es que, una vez develada la situación precaria de los trabajadores de discotecas, se conmine a la Inspectoría de Trabajo a ofrecer cursos gratuitos a estos trabajadores, a fin de hacerles conocer sus derechos, con el objeto de que puedan reclamarlos.

El Ministerio de Trabajo debería incluir como: “una rama de actividad económica” la de los trabajadores de discotecas, para que su actividad conste dentro de la “Tabla de los Salarios Mínimos Sectoriales”, dado que esta clase de trabajador labora en la noche y en los fines de semana, por lo que, su salario debería ya incluir la jornada nocturna.

La Inspectoría de Trabajo debería realizar controles aleatorios, con el objetivo de determinar el incumplimiento o vulneración, de los derechos laborales de los trabajadores de discotecas, a fin de conminar a los empleadores a cumplir con sus obligaciones patronales en los términos que señala la ley. Brindando apoyo a esta clase de trabajadores en el reclamo de sus derechos.

**BIBLIOGRAFÍA.**

Asamblea Nacional del Ecuador (2014) Código Orgánico Integral Penal

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.

Congreso Nacional del Ecuador (2005) Código del Trabajo

Cota, R., & Navarro, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, 31(78), 125–144.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021) Boletín Técnico No. 09-2021-ENEMDU “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”

La Agencia de la ONU para los Refugiados ACNUR (2022) Necesidades de Personas Refugiadas y Migrantes en Ecuador

López, J. (2013). Entre el consumo y... ¿el consumo?: mensualización de los ‘decimos’. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (185). 1-7

Lozano, L., Lozano, S., & Robledo, R. (2020). Desempleo en tiempos de COVID - 19: Efectos socioeconómicos en el entorno familiar. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia E Investigación*. ISSN 2528-8083, 5(4), 187 - 197. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/926>

García, J., Riaño, M. I, & Benavides, J. (2012). Informalidad, desempleo y subempleo: Un problema de salud pública. *Revista de Salud Pública*, 14(Suppl. 1), 138-150.

- Gorelli Hernández, J. (2014). Elementos delimitadores del derecho a vacaciones. THEMIS Revista De Derecho, (65), 59-80. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10850>
- Jiménez, D. (2012). La búsqueda de información en el mercado laboral desde un enfoque alternativo: las redes sociales y el mercado laboral. CIDSE. No. 143, 1-16
- Masello, D. & Granovsky, P. (2017). La estructura socio-productiva, los problemas del mercado de trabajo y los desafíos de la formación profesional. Revista Latinoamericana de Investigación Crítica, 4(7) 137-162
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administração pública*, 42, 1213-1230.
- Ministerio del Trabajo (2020). Regulación del Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec>
- Meneses, K., Córdova, G., & Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista economía y política*, (33), 1-33.
- Morales-Hernández, R. (2014). Globalización y emigración latinoamericana y caribeña a Estados Unidos. *Hitos Demográficos del Siglo XXI: Migración Internacional*, 33.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). El COVID - 19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2020) Impacto Social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y propuestas
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275

Pleno del Congreso Nacional del Ecuador (2001) Ley de la Seguridad Social

Rionda, J. (2006). Trabajo, remuneración y productividad (cómo establecer la cuota de remuneración justa al trabajo en base a su productividad marginal) Red Acta Universitaria

Romero, M. & Camacho-Ramírez, A. (2018). De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?: estabilidad laboral reforzada en el empleo. Editorial Universidad del Rosario

Salamanca, Y. (2020). OIT: América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia.

Sasso, J. (2011) La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras (Cifras). En: Actuar en mundos plurales. Boletín de Análisis de Políticas Públicas, Quito: FLACSO sede Ecuador, No.6, pp. 19-21

SIMAR. (2020). Estadísticas de Marcación

Yáñez, Juan Carlos. (2004). Legislación laboral y organización productiva: Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901 - 1925. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (26), 529-549.

Zalazar, N. (2006). Mercado de trabajo e informalidad: repercusiones en la seguridad social latinoamericana. Red Revista Gaceta Laboral.

## Anexos.



Trabajo de titulación: La situación laboral de los trabajadores de discotecas por el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo del cantón Guaranda, año 2021.

**Autora:**

Evelyn Kamila González Trujillo

**Guía de Encuesta****Seleccione la respuesta según su criterio:**

1.- ¿Cómo le pagan en su trabajo en la discoteca que labora?

Mensual  Semanal  Diario

2.- ¿Cree usted que ha decaído la situación laboral de los trabajadores de discotecas?

SI  NO

3.- ¿Considera que la situación económica actual ha incidido en la situación laboral de los trabajadores de discotecas?

SI  NO

4.- ¿Considera que se ha producido el abaratamiento de la mano de obra en el mercado laboral?

SI  NO

5.- ¿Considera usted que el abaratamiento de la mano de obra en el mercado de trabajo, afecta los derechos de los trabajadores de discotecas?

SI  NO

6.- ¿Cuántas horas diarias trabaja usted en la discoteca?

8  Más de 8  Menos de 8

7.- ¿Considera usted que los trabajadores de discotecas reciben su remuneración de acuerdo a lo que establece la ley?

SI  NO

8.- ¿Cree usted que los trabajadores de discotecas reciben sus beneficios de ley?

SI  NO

9.- ¿Cree usted que los trabajadores de discotecas son afiliados al IESS?

SI  NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN









