



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

**PROYECTO DE TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE
GRADO DE ABOGADO**

TITULO

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORICULTORAS DE LA CIUDAD
DE TABACUNDO AÑO 2021”

AUTOR

ALEXIS RENE CHORLANGO CUZCO

CARRERA

DERECHO

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

2023

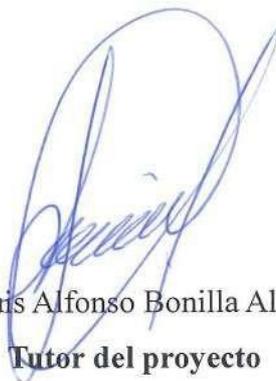
GUARANDA- ECUADOR

CERTIFICADO DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en calidad de director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que el señor: **Alexis Rene Chorlango Cuzco**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica; con el tema: **“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORICULTORAS DE LA CIUDAD DE TABACUNDO AÑO 2021”**, mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



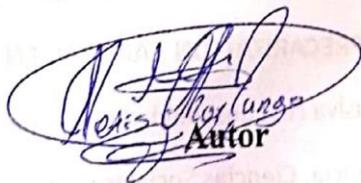
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor del proyecto

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, Alexis Rene Chorlango Cuzco, portador de la cedula de ciudadanía N.º 1725314643, egresado 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 él, presente trabajo de Investigación, con el tema: **“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORICULTORAS DE LA CIUDAD DE TABACUNDO AÑO 2021”**, es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo desarrollo del Proyecto de Investigación he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que ha formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;




Autor

Alexis Rene Chorlango Cuzco
C.C. 1725314643



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



rio...

N° ESCRITURA 20230201003P01786

DECLARACION JURAMENTADA

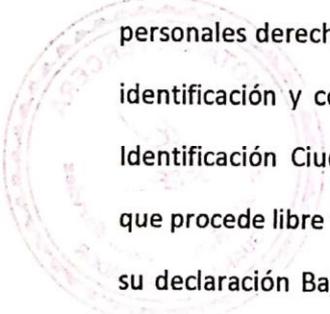
OTORGADA POR: CHORLANGO CUZCO ALEXIS RENE

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006-000004357

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día tres de Agosto del dos mil veintitrés, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda comparece el señor CHORLANGO CUZCO ALEXIS RENE, soltero de ocupación estudiante, domiciliado en la Parroquia la Esperanza el Cantón de Pedro Moncayo de la Provincia de Pichancha y de paso por este lugar, con celular número (0993825045), su correo electrónico es alex98-chor@hotmail.com, por sus propios personales derechos, obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presento su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORICULTORAS DE LA CIUDAD DE TABACUNDO AÑO 2021", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.



CHORLANGO CUZCO ALEXIS RENE

C.C. 172531464-3

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



EL NOTA

REPORTE DE SIMILITUD DEL URKUND

Firefox

<https://secure.arkund.com/view/164624225-770605-507229#/>

Document Information

Analyzed document Informe Final_Alexis Chorlango.pdf (D172275357)

Submitted 7/21/2023 5:47:00 PM

Submitted by

Submitter email achorlango@mailes.ueb.edu.ec

Similarity 8%

Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.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; **Alexis Rene Chorlango Cuzco** portador de la Cédula de Identidad No **1725314643**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“**LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORICULTORAS DE LA CIUDAD DE TABACUNDO 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.

Autor



Alexis Rene Chorlango Cuzco

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo a mis padres, Juan Chorlango y Gladis Cuzco por todo el apoyo brindado para seguir adelante y lograr mis objetivos; sus enseñanzas, su cariño y su gran soporte son pilares fundamentales que me ayudaron a seguir mis sueños.

También dedico este trabajo a mis hermanos Leonel Chorlango y Mauricio Chorlango por los ánimos brindados junto a sus consejos que me ayudaron a seguir adelante en mi vida universitaria, a mi abuelito Carlos Cuzco por ser un gran amigo y precursor de grandes aspiraciones; y a mi pareja Alexandra Calero por brindarme el cariño, consejos y por sobre todo, ofrecerme todo el soporte posible en cada proceso de mi vida, y por último, a mis seres queridos por el apoyo brindado en todo este proceso formativo.

Alexis Chorlango Cuzco

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Virgen de El Quinche por haberme guiado en cada uno de mis pasos, a mis padres, hermanos y seres queridos por ser los pilares esenciales; sus valores, éticos y morales, su sabiduría me han guiado en cada uno de mis pasos, y doy las gracias por haber encontrado grandes compañeros en mi proceso universitario.

En especial agradezco a mi Tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla por ser un gran docente, por guiarme en este proceso formativo y por dirigirme en este proceso de titulación tan anhelado.

Alexis Chorlango Cuzco

ÍNDICE

CERTIFICADO DE AUTORÍA	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	III
REPORTE DE SIMILITUD DEL URKUND	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
CAPÍTULO 1.....	1
1. TITULO	1
1.1 Resumen.....	1
1.2 Abstrac	3
1.3 Introducción	5
1.4 Planteamiento del problema.....	7
1.5 Formulación del Problema	8
1.6 Hipótesis:.....	9
1.6.1 Variables:	9
1.6.1.1 Variable independiente	9
1.6.1.2 Variable dependiente:	9
1.7 Objetivos	10
1.7.1 Objetivo General:	10
1.7.2 Objetivos específicos:.....	10
1.8 Justificación.....	11
Capitulo II.....	13
Marco Teórico.....	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Fundamentación Teórica	15
2.3 El Trabajo.....	15

2.4 La Precarización del trabajo	17
2.5 Origen de la Relación Laboral	19
2.6 Derecho al trabajo en el Ecuador	21
2.7 Empleo Digno	23
2.8 Principio de Irrenunciabilidad	24
2.9 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	25
2.10 Principio Tuitivo	26
2.11 El trabajo en las empresas florícolas en el Ecuador	28
2.12 La floricultura en Tabacundo	30
Fundamentación legal	31
2.13 Según lo establecido en el Art.33 de la CRE	31
2.14 Según lo establecido en el Art.325 de la CRE	32
2.15 Según lo establecido en el Art.326 de la CRE	32
2.16 Según lo se encuentra en el artículo 327 de la CRE	33
Según el Código del Trabajo	33
2.17 Contrato	33
2.18 Remuneración laboral	34
2.19 Jornada de trabajo	34
Vacaciones	35
2.20 Afiliación al seguro social (IESS)	35
CAPITULO III	36
METODOLOGÍA	36
3.1 Método	36
3.2 Tipo de investigación	36
3.2.1 Según el diseño de la investigación es:	36
3.2.2 Según su alcance	36
3.2.3 Según el tipo de datos empleados:	36

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión	37
3.5 Población y muestra	37
CAPITULO IV	38
4.1 Resultados	38
4.2 Discusión.....	48
Capitulo V	50
5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS	57

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1 ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola qué tipo de contrato realizo?	38
Tabla N°2 ¿Usted conoce los derechos laborales que la constitución y la ley establecen a favor del trabajador en general?.....	39
Tabla N°3	40
Tabla N°4 ¿Usted percibe un salario menor al salario básico unificado impuesto por la ley?.....	41
Tabla N°5 ¿Su jornada laboral pactada se respeta en la florícola?.....	42
Tabla N°6 ¿Usted ha sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola?	43
Tabla N°7 ¿Usted como trabajador de la florícola está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?.....	44
Tabla N°8 ¿En la florícola en la que usted trabaja existen condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional?.....	45
Tabla N°9 ¿Existe algún control hacia las floricultoras por parte del Ministerio de Trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley?	46

Tabla N°10 ¿Cuándo usted ha trabajado más de las 8 horas diarias le han pagado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas?.....	47
--	----

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración N°1 ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola qué tipo de contrato realizo?.....	38
Ilustración N°2 ¿Usted conoce los derechos laborales que la constitución y la ley establecen a favor del trabajador en general?	39
Ilustración N°3 ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola pactó las actividades fijas a realizarse?.....	40
Ilustración N°4 ¿Usted percibe un salario menor al salario básico unificado impuesto por la ley?.....	41
Ilustración N°5 ¿Su jornada laboral pactada se respeta en la florícola?	42
Ilustración N°6 ¿Usted ha sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola?	43
Ilustración N°7 ¿Usted como trabajador de la florícola está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?.....	44
Ilustración N°8 ¿En la florícola en la que usted trabaja existen condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional?	45
Ilustración N°9 ¿Existe algún control hacia las floricultoras por parte del Ministerio de Trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley?.....	46
Ilustración N°10 ¿Cuándo usted ha trabajado más de las 8 horas diarias le han pagado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas?	47

CAPÍTULO 1

1. TITULO

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORICULTORAS DE LA CIUDAD DE TABACUNDO AÑO 2021”

1.1 Resumen

El derecho una fuente de desarrollo social y jurídico donde la protección al ser humano mediante derechos universales ha primado para el beneficio nacional; la constante necesidad laboral en el territorio ecuatoriano ha emanado normas que regulen la dependencia entre empleador y trabajador, por ende, el estado ecuatoriano mediante la carta magna reconoce al trabajo con una terminología de carácter “social” con el propósito de solventar y brindar la debida tutela tanto administrativa y normativa al trabajador en el espacio laboral.

La necesidad laboral en el contexto urbano y rural han marcado diferencias en la retribución salarial por parte del empleador hacia el trabajador; el derecho laboral se ha visto restringido y violentado por condiciones laborales ineficiente impuestas en las florícolas. Los principios del derecho laboral y las fuentes formales del derecho indican derechos, garantías y deberes esenciales a establecer en el estado de derechos y justicia social, por ende, la precarización laboral en el Ecuador es un punto esencial a tratar para el beneficio y aplicación del principio pro operario y de igual manera, hacer efectivo el principio Pro homine.

El boom económico por la exportación de rosas y sus variedades ha situado actualmente al sector productivo del Cantón Pedro Moncayo como fuente de empleos para hombres y mujeres; conjuntamente las florícolas han influyen en la creación de estándares ineficientes en la relación contractual, generando el quebrantamiento a los derechos laborales constituidos en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

Cabe destacar, la falta de regulación y control hacia las pequeñas, medias y grandes florícolas que se encuentran ofreciendo sus actividades comerciales en el Cantón Pedro Moncayo; los jóvenes, mujeres, hombres y adultos mayores al prestar sus servicios de “mano de obra” en estos espacios, se obligan a condiciones precarias que vulneran aspectos como: salud, dignidad laboral, salario digno, seguro social. Inclusive la

emergencia sanitaria “Covid-19” genero un retroceso en el derecho laboral del Ecuador por la ineficaz aplicación del derecho y tutela jurídica del estado hacia derechos, principios y garantías constitucionales.

Pero, estos aspectos perjudiciales del derecho precisan ser investigados y tratados con el fin de ofrecer acciones necesarias por el bienestar social y colectivo de los trabajadores; aspectos como derechos, atribuciones y obligaciones de los trabajadores y empleadores deben ser analizadas para presentar mejores acciones públicas que precisen la aplicabilidad de la normativa laboral, constitucional e internacional. A su vez, fijar la doctrina y jurisprudencia que responda la necesidad social de primar un control sobre las obligaciones del empleador en los distintos espacios laborales que ofertan las pequeñas, medianas y grandes floricultoras en la ciudad de Tabacundo.

La presente investigación, mediante la correcta aplicación metodológica asiente, promueve un análisis jurídico y doctrinario de la precarización laboral en el ámbito contractual del empleador y trabajador, y mediante el método bibliográfico y descriptivo se visualice, el ambiente laboral, el espacio laboral en las floricultoras; junto al cumplimiento de los derecho y obligaciones del empleador con el trabajador e inversamente.

Palabras clave: Precarización, Derecho Laboral, Ambiente Laboral, Empleo Digno, Florícolas.

1.2 Abstract

Law is a source of social and legal development where the protection of the human being through universal rights has prevailed for the national benefit; The constant need for labor in the Ecuadorian territory has emanated norms that regulate the dependency between employer and worker, therefore, the Ecuadorian state through the magna carta recognizes work with a terminology of a "social" nature with the purpose of solving and providing the due both administrative and regulatory protection of the worker in the workplace.

The labor necessity in the urban and rural context have marked differences in the salary remuneration by the employer towards the worker; labor law has been restricted and violated by inefficient working conditions imposed on the floricultures. The principles of labor law and the formal sources of law indicate essential rights, guarantees and duties to be established in the state of rights and social justice, therefore, job insecurity in Ecuador is an essential point to address for the benefit and application of the law. pro operator principle and in the same way, make effective the Pro homine principle.

The economic boom for the export of roses and their varieties has currently positioned the productive sector of the Pedro Moncayo Canton as a source of jobs for men and women; jointly the floricultures have influenced the creation of inefficient standards in the contractual relationship, generating the violation of labor rights established in the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labor Code.

It should be noted, the lack of regulation and control towards small, medium and large flower growers that are offering their commercial activities in the Pedro Moncayo Canton; Young people, women, men and older adults, by providing their "labor" services in these spaces, are forced into precarious conditions that violate aspects such as: health, labor dignity, decent wage, social security. Even the "Covid-19" health emergency generated a setback in the labor law of Ecuador due to the ineffective application of the law and legal protection of the state towards constitutional rights, principles and guarantees.

But, these harmful aspects of the law need to be investigated and treated in order to offer necessary actions for the social and collective well-being of workers; Aspects such as rights, attributions and obligations of workers and employers must be analyzed to present better public actions that specify the applicability of labor, constitutional and international regulations. In turn, establish the doctrine and jurisprudence that responds

to the social need to prioritize control over the employer's obligations in the different work spaces offered by small, medium and large flower growers in the city of Tabacundo.

The present investigation, through the correct methodological application assents, promotes a legal and doctrinal analysis of labor precariousness in the contractual scope of the employer and worker, and through the bibliographic and descriptive method it is visualized, the work environment, the work space in flower growers ; together with the fulfillment of the rights and obligations of the employer with the worker and vice versa.

Key words: Precariousness, Labor Law, Work Environment, Dignified Employment, Flowers.

1.3 Introducción

El derecho un ente rector del estado cuyo fin es regular tanto sectores públicos y privados, dado que, la normativa constitucional sustenta el espacio jurídico determinado para regular espacios administrativos, jurídicos, económicos, sociales, culturales, productivos de la nación. Pero, hablar del derecho es visualizar el desarrollo humano para asegurar el modo de vida y la seguridad social en su contexto laboral, educativo, mercantil, económico, político. Por ende, la necesidad social del derecho presente en el tiempo se conceptualiza nuevas doctrinas y jurisprudencia sobre el derecho y el derecho laboral, ya que, problemáticas entre el empleador y trabajador surgen por un factor que preexiste en cada sector empresarial, productivo y mercantil, el cual es, la precarización del trabajo. Por lo tanto, es importante analizar la precarización laboral como un tema controversial en el ámbito social por la presentación espacios inadecuados en las pequeñas, medianas y grandes floricultoras. A la vez, estos aspectos sujetan a instituciones gubernamentales para generar y fortalecer aún más el derecho laboral y cubrir los vacíos locales del modelo productivo que no se regula en el cantón.

El trabajo una necesidad social sustancial para el desarrollo de la vida del individuo asistiendo en vínculos sociales presentes en el tiempo por la relación de dependencia social. También es adecuado presentar la relación laboral como fuente económica por la retribución económica que sustenta la realización personal en la sociedad, con espacios que producción tecnificados y multifacéticas operadas en las floricultoras, y generan nuevos aspectos como: espacios o áreas de inestabilidad laboral, vulneración a derechos y garantías laborales que reconoce el Ecuador en su legislación. Los factores sociales y políticos del estado han diversificado espacios de producción y de contratación diversos, debido a que, el código de trabajo busca 1) regular la situación laboral. 2) regular la relación laboral entre empleador y trabajador. 3) presenta modalidades contractuales. 4) contiene derechos, principios, obligaciones y obligaciones. Por esta razón, es crucial investigar el sector florícola, la precarización, los derechos y garantías de la ley pertenecientes al trabajador.

Por lo tanto, el trabajo de investigación busca responder a la necesidad social de generar estudios sobre el ámbito laboral del sector florícola en la ciudad de Tabacundo, en el cual, la perspectiva laboral de los trabajadores ha marcado particulares sociales de una explotación laboral y renuncia a los derechos, garantías laborales con la finalidad de

conseguir o mantener un trabajo en las floriculturas. Ahora bien, la Constitución del Ecuador en su normativa fomenta la protección del ser humano para insistir en el respeto a la salud, educación, el trabajo y el buen vivir con el objeto de garantizar la debida tutela jurídica hacia el individuo. De tal manera que, el Ecuador exhibe al trabajo como un derecho económico por el desarrollo individual en la realidad, junto a la protección especial del trabajador con el fin de incorporar condiciones dignas al empleo adquirido.

Tal es el caso que, suprimir la precarización laboral en las plantaciones florícolas fomenta la tutela de derechos, garantías y el desarrollo de la vida del trabajador, ya que analizar de manera directa la situación del trabajador, su ambiente laboral, su seguridad, acredita el génesis de perspectivas más acertadas al problema de investigación para fijar la influencia de la precariedad laboral y la inestabilidad social que genera presentar políticas laborales de forma más concreta al trabajador, por esta razón, es imprescindible estudiar la situación política y normativa.

El uso de nuevas técnicas de producción y sistemas de producción han diversificado la evolución del derecho, esto producto de la influencia política e ideología del estado capitalista para la implantación de nuevas formas de dependencia laboral por medio de políticas gubernamentales. Además, en el contexto laboral de las floricultoras parte de un proceso de dependencia que responde a la necesidad del trabajador y empleador para generar los primeros vínculos económicos sociales y junto al inicio de derechos, garantías y obligaciones que reconoce la ley para el trabajador.

1.4 Planteamiento del problema

Las políticas laborales en el Ecuador han contemplado regular la actuación del empleador en los sectores productivos; pero, la falta de control y regulación de las empresas privadas ha provocado espacios inadecuados, donde, el trabajador o asalariado se somete a condiciones precarias para conseguir la estabilidad laboral y una remuneración menor al salario básico unificado. La necesidad económica y las plazas de empleo que ofrece el sector productivo de las pequeñas, medianas y grandes plantaciones florícolas han creado un medio para la precarización laboral en el sector florícola.

El beneficio económico de la producción de rosas en la ciudad de Tabacundo ha influenciado en la creación de nuevas fincas florícolas que carecen de regularizaciones legales, facultando la evasión de responsabilidades laborales del empleador hacia el trabajador en las plantaciones. En el 2021 un año trágico para el sector productivo, por las restricciones de movilidad y laborales implementadas en el contexto de la situación sanitaria del país; pero, la industria florícola observó una oportunidad del medio para ofrecer condiciones ineficaces para los nuevos y antiguos trabajadores en las pequeñas, medianas y grandes floricultoras.

La Constitución del Ecuador reconoce al trabajo como un deber social, concediendo al ser humano un desarrollo mediante un pleno empleo y un progreso justo de su vida; ya que; un trabajo desde una perspectiva marxista ha permitido al ser humano sobrevivir e incorporarse al sistema económico. Pero, la necesidad de un trabajo y un pleno empleo dentro del contexto social se desarrolla con dos aristas: primero, la necesidad monetaria del hombre para solucionar su vida sometiendo a condiciones de trabajo ineficaces; esto sucede cuando la empresa surge o las políticas laborales del estado ecuatoriano no son adecuadas para responder problemas laborales. Segundo, el pleno empleo es el otorgamiento de servicios adecuados y los insumos necesarios para la realización de una labor.

El autor Nicole Roldan (2020) establece “cualidades jurídicas y normativas para regular el trabajo y sus condiciones” adecuando los beneficios posibles para los trabajadores, por ende, ejecuten de manera segura y en armonía su fuerza de trabajo a cambio de un salario justo. Lo que incide en, el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador sobre el desarrollo laboral en un “ambiente adecuado”.

Ahora bien, ¿Qué derechos laborales se han violado por los espacios laborales que ofrecen las floricultoras en la ciudad de Tabacundo en el año 2021? La construcción de plantaciones florícolas en el territorio ecuatoriano ha ganado terreno poco a poco, por el valor o plusvalía que tiene las flores ecuatorianas en los mercados extranjeros, también ¿qué sucede cuando los pequeños o medianos productores al no encontrarse regularizados institucionalmente, y su influencia en la afectación al medio ambiente y la salud de los trabajadores en el sector florícola? Si bien, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 reconoce la irrenunciabilidad de los derechos laborales, estipula la protección del trabajador; y, la inobservancia de la ley por los empleadores al momento de efectuar un contrato de trabajo junto a la falta de regulación a las pequeñas, medianas y grandes empresas productoras de rosas, han derivado en el abuso y sofocación al trabajador con grandes jornadas de trabajo, sin el reconocimiento a horas extras y demás derechos laborales.

1.5 Formulación del Problema

¿Qué derechos laborales se han violado por los espacios laborales que ofrecen las floricultoras en la ciudad de Tabacundo en el año 2021?

1.6 Hipótesis:

Las áreas laborales en las plantaciones florícolas en la ciudad de Tabacundo son convenientes y producen el adecuado respeto a los derechos, deberes y obligaciones que reconoce la Constitución de la Republica del Ecuador y el Código del Trabajo

1.6.1 Variables:**1.6.1.1 Variable independiente:**

La precarización laboral

1.6.1.2 Variable dependiente:

En las floricultoras de la ciudad de Tabacundo año 2021

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Investigar el espacio laboral en las floricultoras y la vulneración a los derechos laborales en la ciudad de Tabacundo en el año 2021

1.7.2 Objetivos específicos:

- Verificar el fundamento jurídico y doctrinario de los derechos laborales pertenecientes al trabajador.
- Determinar el espacio laboral en las floricultoras respecto a los derechos laborales en la ciudad de Tabacundo
- Identificar los derechos laborales violentados en las floricultoras en la ciudad de Tabacundo

1.8 Justificación

El estado ecuatoriano ha presentado en su historia espacios laborales precarios en el sector privado; por esta razón, analizar la precarización en el contexto social, político, y administrativo del medio floricultor, por medio de, teorías y doctrinas de estudiosos del derecho, es importante para el desarrollo progresivo de la normativa ecuatoriana. En esta investigación se induce, el acercamiento al contexto laboral dentro de las plantaciones florícolas, existentes en la zona de Tabacundo; la construcción de las floricultoras ha instaurado un problema positivo y negativo dentro de la zona urbana y rural, por las retribuciones económicas de su producción, distribución y venta en el mercado nacional y extranjero. Pero el espacio laboral, es un tema poco estudiado dentro del contexto productivo, apantallando los derechos, principios y garantías que posee el trabajador.

Las relaciones jurídicas generadas en los contratos de laborales producen el origen de derechos, garantías y obligaciones entre las partes contratantes; igualmente, establecer los alcances jurídicos y responsabilidades tanto del empleador y del trabajador por el incumplimiento de obligaciones en la normativa ecuatoriana, como: un salario digno, reconocimiento de horas extras, horarios fijos, la no explotación laboral y la afiliación al IESS. Ante todo, el marco jurídico del país reconoce la responsabilidad en la normativa constitucional, al establecer el principio protector o principio tuitivo perteneciente al trabajador. Las controversias laborales por vulneración a los principios, garantías y derechos presente en aspectos de legalidad jurídica de las floricultoras han derivado en índices precarios en este sector productivo.

Al mismo tiempo, la falta de regulación de las plantaciones florícolas en instituciones que precautelen y supervisen el cumplimiento de los derechos laborales es inobservada, concibiendo espacios libres para el contratante frenar derechos y garantías pertenecientes al trabajador. El autor Rodríguez (1978) expone sobre “los principios esenciales del trabajo , por ende, asume como los lineamientos fundamentales que poseen las normativas en un país” (pág. 149) he inspiran para solucionar problemas directos e indirectos; estos principios en el derecho laboral han permitido, según Castro (1994) promover la inserción de “fundamentos técnicos y teóricos a los ordenamientos jurídicos que presente el legislador, relacionando el modo de interpretación legal” (pág. 150). Entonces, la flexibilización laboral y la precarización laboral, parte desde épocas remotas para el beneficio social instituyendo un medio de regulación estructural en las

empresas, esto sustentado, por políticas públicas de trabajo u empleo implementadas por la creciente mercantilización del Fordismo.

Según el autor Beck citada en el libro *La Intimidación Burocrática*, establece “la inexistencia de la regulación y flexibilización de requisitos para el trabajo contribuyo a los empleadores en el sector industrial, y fracciona la relación laboral dentro de trabajo” (García Jerez & Martínez Basallo, 2021, págs. 80-81). La flexibilización ha acrecentado la disminución de beneficios laborales en el sector productivo de las florícolas y presentan ciertas características como: la irrenunciabilidad de los derechos, salarios indignos, cambios rotativos en el horario del trabajo, impago de horas extras, y la violación al principio *Indubio pro operario*.

Este trabajo de investigación busca plasmar la realidad laboral junto a las obligaciones que posee el empleador hacia el trabajador en el espacio florícola, relacionando la razón jurídica y doctrinaria para otorgar, un mayor análisis al carácter tuitivo que posee el estado frente al cuitado de los derechos laborales prescritos en la normativa; y, por medio del presente trabajo de investigación enfatizar en este sector productivo: el control y legalización por parte de instituciones públicas de control a las floricultoras en la ciudad de Tabacundo, ya que, la precarización laboral en las floricultoras son obscurecidos por el empleador dejando en indefensión total al trabajador.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes

El trabajo una necesidad social que es tratada a nivel global como un derecho y una necesidad primordial, dado que, es regulada por normativas según la necesidad social del país para el desarrollo de diferentes factores económicos, políticos, administrativos y productivos. Por otro lado, tratar la precarización laboral como un fenómeno ha generado “espacios multidisciplinarios” inclusive Mónica Llanos (2016) explica que “la relación de producción” produce tipos de relación laboral toleradas por la normativa jurídica (pág. 131). Mientras que, la falta de condiciones adecuadas, limitación a beneficios laborales, remuneraciones impropias a la fuerza productiva, falta de afiliación al seguro social son factores directos e indirectos que se producen en el entorno laboral.

La globalización junto a nuevos medios de producción ha derivado técnicas innovadoras para adecuar el campo laboral en el medio rural y urbano; dichos métodos de producción surgen con el propósito de generar la diversificación de empleos. Pero, regular las áreas laborales en el Ecuador un problema por la ineficaz actuación social de agentes de control hacia las empresas, generando violaciones a principios del derecho laboral y el principio pro homine; las ineficientes condiciones sociales del país debido a las políticas laborales implantadas en la normativa ecuatoriana a situado a los trabajadores a espacios de afectación laboral. A causa de nuevas modalidades de contratación, políticas y normativas en el estado.

La precarización un argumento bastante controversial por la coyuntura empresarial; la adecuación de los trabajadores a condiciones ineficientes por la necesidad económica personal faculta la inserción ámbitos de inestabilidad laboral. Según Castell (1997) “la inestabilidad laboral es coadyuvada a nuevos enfoques que degrada al ser humano e impulsa al abandono de principios, derechos laborales” implantados en los países e incluso irrespeto a los tratados internacionales. El trabajo se identifica, según el marxismo como la fuente económica producto de la relación laboral introducida al mercado, por medio de, la plusvalía otorgada a los productos o servicios que crea el trabajador. Por otro lado, al trabajo se identifica según Carlos Duran (2021) como el medio social que interfiere en “acciones políticas, sociales y económicas” en un estado, facultando la introducción de personas al medio productivo para la obtención de un pleno empleo (pág. 148).

Ala vez, se identifica al empleo por ostentar factores sociales y políticos que interfieren en las relaciones laborales; las políticas laborales implementadas en el estado han marcado diferencias tanto infraestructurales y normativas con el intento de responder demandas del colectivo humano; en este sentido, los distintos cambios han generado la introducción de herramientas donde el conocimiento técnico es esencial para el sector laboral y medio productivo. Los medios de discriminación junto al espacio laboral generan efectos el ambiente laboral de las floricultoras; la producción de las rosas, ha generado debates sobre los espacios laborales y la evidencia del sometimiento al proletariado a condiciones forzadas, dimitiendo al trabajador a situaciones vulnerables e ineficaces por la necesidad económica que atraviesa, y autores como Villa Diego citando en “El salto” revista digital, hace hincapié en que:

Los sectores más productivos que exportan rosas a España son Ecuador, Colombia, y que; estas industrias florícolas han presentado condiciones que son inadecuadas para los trabajadores llegando a pagar un bajo costo de la fuerza de trabajado en los países productores de rosas. (Barba, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha presentado diferentes características que son consideradas como una explotación laboral en los países, y a su vez, el autor Gonzales establece particularidades en las plantaciones florícolas como: “bajos salarios, temporalidad, no afiliación al seguro, horarios rotativos, subcontratación estas características” (Gonzales citado en Barba, 2018). Con ello, los derechos laborales al ser planteados en la Constitución de la República del Ecuador (CRE) contienen la particularidad esencial de protección “jurídica estatal” y los derechos, garantías, obligaciones son irrenunciables, inalienables y deben ser cumplidos para generar un bienestar en los individuos, de esta forma, el cumplimiento de la normativa es afectada por la inaplicabilidad y respeto a los derechos y obligaciones constituidas en cuerpos normativos como el Código del Trabajo, Instrumentos Internacionales y la Constitución.

2.2 Fundamentación Teórica

2.3 El Trabajo

El ser humano en el entorno ha buscado sustentar su vida mediante la venta de la mano de obra a otro individuo natural o jurídico a cambio de una compensación económica por haber realizado productos o servicios; por ende, el trabajo desde la perspectiva capitalista es enmarcado como el medio de subsistencia para la retribución económica o de compensación por la mano de obra que un individuo aplica en determinada acción, a la vez, la situación económica, política y social establecen medios de producción necesarios para instaurar nuevas áreas de empleo en una empresa pública o privada.

Ana Monesterolo explica que:

También nos al gran desafío que tiene el Derecho del Trabajo para redefinirse, sin perder su razón de ser, y así adaptarse a las exigencias del trabajo del futuro y del futuro del trabajo, como resultado de la globalización, de los avances de la ciencia y de la tecnología, y la consecuente automatización. (Monesterolo Lencioni, 2020, pág. 83)

En este sentido, el trabajo con la transformación geopolítica y normativa ha establecido diferentes formas de conceptualizar e interpretar el trabajo. La autora María Barreto (2001) “especifica que el derecho laboral y el contrato laboral, son medios que surgen mediante la transformación y lucha social” (pág. 213). La inmersión de la tecnología o sistemas técnicos de producción, en los distintos espacios productivos de un país o región; el trabajo necesita un medio regulatorio para responder problemas en las relaciones de producción y la fuerza productiva; El derecho del trabajo nace en el Ecuador por el reconocimiento de derechos en la normativa constitucional, a su vez, las relaciones de producción en el sistema crean bases para el reconocimiento de nuevas formas de empleo y contratación en el contorno normativo y social.

El trabajo presenta la adaptación del ser humano a los sectores productivos, urbanos y rurales debido a la introducción de tecnología mecánica, además se implementa un proceso de reestructuración laboral en las empresas tradicionales. Presentando en la empresa nuevos conceptos sobre el trabajo, y de modo similar, se estudia problemas como la categorización profesional y salarial en el trabajo, marcando indicios para la existencia de la precarización laboral en el empleo, por eso, autores como Borges & Yamamoto (2004) explican que “la conceptualización y definición que se poseía sobre el término

trabajo, está sometido a cambios por los contextos sociales e históricos, culturales” (da Rosa Tolfo et al., 2011).

El trabajo es la labor ejecutada como un medio de subsistencia que se realizara a través del esfuerzo individual o colectivo. Y según Sandra Ortiz explica que Marx relaciona al trabajo como “el medio que ejecuta el ser humano para expresar su humanidad” (2001). El trabajador al aplicar su fuerza de trabajo para crear un producto o servicio faculta un valor agregado, de esta forma, el trabajo se concibe como un término acuñado según el contexto social, histórico, y jurídico de un estado, y, por último, se determina al trabajo como un medio instrumental, valorativo y monetizado, que es ejercido de manera personal.

Además, el trabajo en los últimos años tras diferentes procesos de transformación social, tecnológica ha marcado nuevas dimensiones objetivas y subjetivas en su conceptualización por los nuevos códigos éticos, morales y de intervención; si bien es cierto el capitalismo un factor influenciador en la construcción de sistemas estructurales u sistemáticas, vinculando al trabajo a nuevos espacios de identidad laboral en la realidad. Dichos procesos han producido nuevos enfoques desde las ciencias sociales, y el autor (Ghiotto, 2015) especifica la relación conceptual del trabajo junto al vinculo problemático del mundo laboral, por ello relaciona al desarrollo del trabajo desde enfoques económicos, sociales y procesos democráticos inmersos en el estado de bienestar.

Relacionar el trabajo a diferentes conceptualizaciones ha diversificado comprender la orientación y objetivo que presenta el trabajo en el individuo, generando diferentes perspectivas sociales, culturales, económicas, pero aún más, la población en general necesita un trabajo para sobrevivir y solventar en la realidad el proceso histórico de una necesidad laboral para solventar los ciclos vitales. Por ende, el trabajo construye en la civilización estos enfoques de identificación, roles de trabajo, metas y objetivos que propone obtener un buen trabajo; dado que, Romero Caraballo (2017) establece que el trabajo se identifica como las aspiraciones que la persona posee y la manifiesta en ideas , identidades y el tiempo que le invierte en la actividad a desempeñar (pág. 56).

Ocasionando que el trabajo se conciba según aspectos introducidos por nuevas formas de contratación ,tecnologías y contextos laborales que poseen precarización, pero

entonces el trabajo hoy en día, se visualiza como un aspecto social y económicos necesario para el individuo en determinado tiempo, cuya centralidad del trabajo se representa en la inserción al ambiente laboral, ya que el significado de trabajado se concibe a la vez en determinar las principales características que son: los contextos sociales, lo sociocultural, la vida laboral y la vocación al labor a realizar.

2.4 La Precarización del trabajo

La fuente salarial que produce una situación contractual de manera verbal o escrita fundamenta las condiciones de dependencia productiva, donde el predominio del contratante cimienta compromisos al contratado. A la vez, los diversos aspectos productivos y de empleo en el estado faculta, el impulso de medios precarios del trabajo. También, el autor Boyer en el año 2005 cita la teoría de la regulación propuesta por Marx, para enfatizar el medio productivo, la coyuntura institucional y sociopolítica vigente en el o los estados con el fin de crear espacios precarios; y, establece un “condicionamiento social, y diversificación del medio político, normativo y distintos factores salariales variantes a la implementación del Fordismo en la industria” (pág. 8).

Estudiosos como Neffa, Oliveri, Persia, & Trucco (2010) proponen que un trabajo precario ostenta metas esenciales como: “salir de una crisis, buscar mejores ganancias, mejor acceso al mercado por la disminución salarial retribuida a los trabajadores, y la influencia de grupos de poder que imputan al estado generar reformas laborales.” (pág. 13). La implantación de un trabajo precario fundamenta el origen a subcontrataciones, tercerización, reducción de salarios, prolongación de la productividad, reducción de descansos, aumento de carga horaria y promueve a las empresas optar por nuevas modalidades de contratación informales.

Pero, los procesos productivos junto a la situación política y normativa influyen en el desarrollo productivo del país, poniendo en riesgo “las actividades salariales” por la introducción de agentes normativos que sitúan a los empleos estables a ambientes inseguros.

Por lo tanto, “la flexibilización laboral posee una vulneración directa a los derechos que posee el trabajador, consecuencia de la pérdida o ineficiente protección social, diversidad atípica de empleo e ineficaces condiciones de empleo” (Martínez et al, 2019, pág. 117). Para identificar la precariedad laboral, faculta abordar temas como: el

ambiente laboral, la retribución salarial, medio contractual, pleno empleo, horario de trabajo. Y, relaciona la dependencia laboral entre empleador y trabajador con lo tipificado en el Código del Trabajo, Constitución de la República del Ecuador, y demás instrumentos internacionales.

La flexibilidad laboral un factor tratado por la sociología del trabajo enfocándose en la relación laboral y las condiciones laborales presentes en la relación típica que maneja el estado mediante normativas generales en instituciones públicas y privadas. Además, se considera los agentes o ejes determinados como capital y trabajo en la subordinación del trabajador ante el capital, relacionando esto a la “subsunción “ de (Marx, 2006). Además, se relaciona la sentencia N°42-18-AN/21 donde se determina la vulneración de los derechos por parte de la entidad pública perteneciente al estado y la vinculación de las instituciones públicas y empresas privadas a la utilización de renovaciones de contratos de servicios ocasionales, esto con la finalidad de satisfacer necesidades específicas , pero no determina que se realicen de manera permanente. Encaminando al incumplimiento del mandato constituyente N.º 8 promulgado por la (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008).

Otro factor esencial que se trata en la precarización laboral, es la identificación de los espacios capitalistas en las regiones junto al potencial industrial y tecnológico que presente, donde (Marini, 2008) fundamenta que los “espacios periféricos” son utilizados por los capitalistas para competir entre industrias internacionales, donde la explotación y aumento de la intensidad laboral, el aumento de la producción sin alterar de manera alguna el valor de producción.

Y de acuerdo al autor Marini se identifica los procesos que buscan los capitalistas para abordar una “superexplotación del trabajador” (2008, pág. 124). Donde un factor gestionado son recursos que recibe el trabajador, ya que este salario debe ser menor a la fuerza de trabajo empleada en la producción. Por lo tanto, la precariedad laboral vincula el cambio que surge en el estado y la aplicabilidad de la normativa flexibilizadora en el contexto, irrumpiendo la seguridad laboral de forma transitoria por las nuevas condiciones, modalidades y límites económicos.

2.5 Origen de la Relación Laboral

El empleo en la sociedad plantea fuentes normativas con el fin de controlar el contexto laboral, la relación productiva y la conciencia social; este sistema de regulación jurídica implantada por el estado, sigue directrices políticas, ideológicas cuyo propósito repercute en el estilo de vida por la organización estatal en el contorno administrativo y laboral del país; entonces, el sistema productivo de un país refleja la innovación del medio laboral para incrustar relaciones históricas necesarias en el espacio laboral para establecer un comportamiento de vida en el sistema capitalista.

Interpretar los inicios de vínculos en la acción laboral, repercute en la identificación de infraestructuras, salarios y aspectos contractuales en el territorio; formando el vínculo normativo entre empleador y trabajador para la conservación del empleo como: polivalente, adaptación a una mayor flexibilidad y reestructuración de las políticas laborales en una empresa. La autora María Gómez fundamenta sobre “la capacitación del trabajador y la necesidad de estándares educativos” (2009), para promover el estímulo de profesionales al ámbito laboral, origina cambios importantes en la normativa estatal por la introducción del “Fordismo”, e incita el inicio de modos de contratación que se han plasmado en historia.

Es necesario recalcar que, las relaciones laborales presentes en la historia se asemejan en los distintos espacios de interacción humana y en actividades productivas; las relaciones que establece el abogado Pérez Peñafiel (2017) en la revista caribeña de ciencias sociales, fundamenta el origen de las relaciones laborales, estableciendo etapas vividas por el hombre forjado el conocimiento y evolución de las primeras relaciones laborales, y las categoriza en etapas:

“1) La era antigua: la relación se caracteriza por la presencia de amo y esclavo, en el cual, se determina términos esenciales para la creación de un medio contractual para los servicios, el cual es: locatio y conductio; 2) La era media, se encuentra una manera diferente de concebir las relaciones contractuales, por ende, se produce nuevos términos en la relación laboral, la regulación entre “maestro y aprendiz”, dicha regulación se enmarcaba en la protección al maestro y regula una remuneración a su aprendiz, un aspecto a destacar es, la incorporación e influencia de la religión en la edad media, y también, la creación de los gremios de artesanos en España a mediados del siglo XII.” (Pérez Peñafiel, 2017)

El autor Pérez Peñafiel menciona que, en la Era moderna, “surgen las verdaderas relaciones laborales, en el sentido de la proclamación del edicto Turgot” (2017). Este

edicto posee, la relación y prohibiciones de gremios por la inadecuada libertad al trabajo que ofrecían. Así también, el mencionado autor explica que:

En los años de 1789, se produce una apertura al medio social sobre la libertad contractual impulsada por la revolución francesa. Por último, la creación y promulgación de la Ley Chapelier; mediante esta ley se otorga la facultad a los seres humanos que sean libres y posean una igualdad ante la ley puedan negociar un contrato de trabajo. 4) y finalizando, la era contemporánea: “presenta nuevos inicios para entender el espacio laboral, la instrucción de la maquinaria, y la adecuación de la trabajo u empleo en distintos espacios relacionando agentes esenciales para vivir en la era industrial, el capital y el trabajo (Pérez Peñafiel, 2017).

Los autores (Bayón Pérez & Arenas Falótico, 2019) fundamenta que la informalidad laboral produce “índices altos de precarizada laboral por la falta de derechos laborales, seguridad social y la inestabilidad laboral” (pág. 738). A su vez, la evolución del sector laboral en América latina se ha transformado deficientemente provocando aún más consecuencias inadecuadas para el empleo.

El Ecuador forja diferentes espacios de concentración histórica y social para la implantación del trabajo y de jornadas laborales, en el cual, la época y el sistema de gobierno determinarían las condiciones laborales en la normativa ecuatoriana. La realidad laboral en el Ecuador ha buscado la lucha y reconocimiento de los primeros sindicalismos en el país; data en 1909 “la celebración del Primer Congreso Obrero” (Pérez Peñafiel, 2017),

Con el objetivo y propósito de ayudar el sector laboral a conseguir nuevas mejoras al sector obrero:

Para 1938 uno de los principales avances en materia laboral llega de la mano de la Confederación de Obreros del Ecuador (COE) el cual demanda al gobierno la aprobación del ante proyecto del Código de Trabajo conjuntamente con una alianza obrero – campesina. (Pérez Peñafiel, 2017)

El desarrollo productivo y el cambio ideológico del gobierno fundamenta el cambio normativo y enfrentamiento constante de la clase obrera por la protección de sus derechos y garantías donde se observa la lucha constante por conseguir que la relación laboral sea fructífera y sea sustentada por un nexo jurídico entre el empleador y trabajador. Dando indicios generares sobre la sindicalización en el Ecuador Central sindical unitaria, que en posterior según el acuerdo ministerial N.º MDT-2015-005 nace

la Central Única de Trabajadores (CUT) y el proceso organizativo de la clase obrera que llevo a la promulgación de la ley laboral conocida como Código del Trabajo.

Observar el proceso de modernización y la necesidad social del estado ha impartido en brindar procesos de dialogo y encuentro entre el sector empresarial y el estado para la gestión de nuevas leyes justas en el área laboral privado y público. Y a través, “del contrato” la relación jurídica del empleador y trabajador proporcione y garantice los derechos y beneficios que la ley establezca.

2.6 Derecho al trabajo en el Ecuador

La relación laboral en el estado ecuatoriano es efectuada para regular la interacción entre el trabajador y empleador; pero, el derecho al trabajo se mira desde ámbitos constitucionales y la lucha social para la indagación, planteamiento de leyes, normas, y la construcción de derechos, que son esenciales y permiten el desarrollo del ser humano. Así también, es un derecho constitucional y reconocido en instrumentos internacionales, el derecho al trabajo desde su inicio, sufrió grandes cambios, por medio de, luchas sociales y necesidades colectivas prescriben en la constitución derechos laborales que protejan y sustenten al trabajador obligaciones y garantías dignas.

Consolidar principios para el mejoramiento de la situación laboral en el país es importante, ya que:

El tejido social en conjunción con la evolución económica de los pueblos determina la necesidad de instrumentar la normativa en la materia para equilibrar las fuerzas sociales y económicas. El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico “fuerza laboral” que no posee el capital. (Chiriboga Izquieta et al., 2018, pág. 227)

El marco constitucional del Ecuador al ser garantista de derechos y justicia social, ha buscado plasmar un desarrollo apropiado de la soberanía nacional y cumplir los deberes, garantías y principios pertenecientes al ciudadano ecuatoriano y extranjeros residentes en el Ecuador. El trabajo al ser un agente que permite el desarrollo personal dentro de la colectividad, por las retribuciones económicas que recibe, reconoce derechos y principios esenciales para la protección de los individuos.

La normativa constitucional ecuatoriana prescribe; que ninguna normativa o norma de menor jerarquía constitucional puede restringir ningún derecho ni garantías que

contenga la constitución, esto según lo establece en el numeral 4 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador. La protección del ser humano en sus actividades laborales es fundamental para asegurar un derecho primordial para la vida y por consiguiente su salud; a su vez, el desarrollo del individuo se produce en base a las remuneraciones percibidas, mismas que deben ser justas junto a otras características esenciales para consagrar el trabajo como un empleo digno; el estado ecuatoriano en su normativa constitucional del año 2008 establece al trabajo como un “derecho” en el artículo 33, en el cual, expresa lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 16)

Por lo tanto , brindar una calidad de vida y económica sustentable a los ecuatorianos por medio de un derecho humano imprescindible como el laboral; ya que, se observa al trabajo formal y remunerado como una faceta multidimensional que promete una serie progresiva de derechos y satisfacción de las necesidades en el desarrollo de su vida. Determinado así, al derecho laboral en el Ecuador como la búsqueda constante del individuo por la obtención de recursos que contribuyan de manera eficaz la solución de necesidades y desarrollo del trabajador. De acuerdo, al autor Reynoso se explican “características esenciales sobre el trabajo, como: “1)acción y efecto” ; 2)su origen del latín 3) Productivo y no productivo.” (Reynoso citando Patlán Pérez, 2016)

El trabajo ha fundamentado el factor económico primordial del trabajador, pero, el derecho al trabajo florece respetar la dignidad humana del trabajador mediante un trabajo decente que asegure factores de no discriminación de cualquier índole, y se ofrezca el acceso a la seguridad social, y la remuneración sea justa y no menor a la establecida por la ley. Por ello, el trabajo y el derecho deben encaminar al estado a la aplicación de una tutela efectiva ante la parte más débil, generando así que el derecho al trabajo en el Ecuador sea un proceso de exigencia al estado por regular las actuaciones del sector industrial para no flexibilizar las relaciones laborales y jurídicas.

2.7 Empleo Digno

Para consagrar características esenciales de un empleo u trabajo digno , primero es necesario la institucionalización de la fuente de trabajo y regular las acciones del empleador y trabajador, en este sentido, los autores Iturralde Durán & Duque Romero (2021) establecen parámetros necesarios para alcanzar un trabajo decente, como: “conseguir una remuneración digna, afiliación al seguro social, respeto a los derechos y beneficios laborales, respeto a normativas laborales y respeto a los horarios de trabajado y asegurar a un espacio adecuado” (pág. 158).

La Organización internacional del Trabajo (OIT) se pronuncia sobre el trabajo y la necesidad del ser humano para sustentar “aspiraciones de las personas” (2015). La sostenibilidad económica junto al beneficio social que permite el trabajo genera la aspiración en el trabajador por conseguir una remuneración justa, trabajo estable, respeto a los derechos laborales reconocido en la constitución e instrumentos internacionales y normativas vigentes en el país.

La CRE (2008) reconoce el empleo como base para el desarrollo del ser humano, principalmente el respeto a su “dignidad humana” al desempeñar sus labores. Los autores como Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, & Picazzo Palencia (2011) vincula la relación laboral al “costo del hombre”; la necesidad productiva y los insumos necesarios como alimentación, salud, seguridad social, son temas tratados en: “la Conferencia mundial de la sociedad internacional para el desarrollo” (pág. 75)

...por primera vez se presentó la noción del trabajo decente, definiéndolo como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (oit, 1999a: 4). Asimismo, éste debe orientarse a los cuatro objetivos estratégicos de la oit: 1) la promoción de los derechos laborales; 2) la promoción del empleo; 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y 4) el fomento del diálogo social (oit, 1999a: 4-5). (Gálvez Santillán et al., 2011, pág. 79)

El derecho humano al desarrollo se observa a través del trabajo al dotar de insumos económicos para el desarrollo de la dignidad humana mediante la satisfacción que presente el trabajador en el área laboral , ya que se relacionan aspectos como: la motivación y satisfacción que presente el trabajador al desempeñar su fuerza de trabajo. Además, la relación del derecho de trabajo con la calidad de vida se sustenta en el proceso “dinámico, objetiva, y subjetiva” (Patlán Pérez, 2016, pág. 123). Con el fin de alcanzar

el desarrollo deseado por el trabajador ,a la vez, este se cumple a dotar un empleo idóneo con condiciones saludables, seguras, democráticas, participativas y que ofrezcan el desarrollo progresivo y profesional en su actividad laboral.

La salud un factor esencial a tratar en los trabajadores por el impacto productivo que puede generar espacios con condiciones que vulneren el estado físico, mental y social del trabajador; esto, por la variedad de empleos y demandas empresariales por cubrir áreas y horarios en su ámbito laboral, dando afectaciones e inseguridad al trabajador, por la necesidad de recursos económicos presentes para mantenerse económicamente estable.

Pero, la necesidad de mantener un empleo digno es vincular de forma directa a la actividad que el individuo realiza para mantener una Calidad de vida en el trabajo y fuera de él. Por lo tanto , la calidad de vida es planteado como un derecho humano que reconoce la constitución de la república del Ecuador al establecer el “Sumak Kawsay” como la finalidad primordial que busca el estado para ofrecer el cumplimiento de derechos y obligaciones que reconoce la carta magna del Ecuador.

2.8 Principio de Irrenunciabilidad

El derecho laboral en el marco Constitución del Ecuador ha buscado primar y proteger al trabajador; el cuerpo constitucional contiene principios esenciales como la “irrenunciabilidad e intangibilidad” de los derechos laborales, y determina el génesis para la consecución de derechos en el sector laboral; por ende, fundamenta la protección esencial del hombre y el acceso al pleno empleo junto al goce de los principios laborales.

Además, se fundamenta en la CRE (2008) en el artículo 326, numeral 2 que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (pág. 125). La nulidad en relación a los derechos reconocidos en la CRE, Código del Trabajo e instrumentos internacionales, son propios del trabajador y, por ende, no pueden ser eliminados, remplazados o transmitidos.

Al mismo tiempo, el Código del Trabajo dispone en su artículo 4 la “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” (Código del Trabajo, pág. 2). En síntesis, el principio de irrenunciabilidad de derechos, es fundamental para el desarrollo del derecho laboral y progresión de deberes, obligaciones y derechos laborales; el derecho laboral al ser

constituido en la normativa constitucional como un “deber social” y es la fuente de realización personal para el desarrollo.

2.9 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La condición de vida y la salud psicológica- física del trabajador son esenciales para asegurar la subsistencia y desarrollo con plenitud; en este sentido, según La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el libro, Factores ambientales en el lugar del trabajo (ILO), expone que, los estados deben prestar la debida atención a los espacios en el trabajo, junto al cuidado de la salud de los trabajadores y establece lo siguiente:

- *Vigilancia de la salud de los trabajadores*: término genérico que abarca procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con el fin de detectar, identificar y medir cualquier anomalía, y para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como la salud de la población trabajadora expuesta. Los métodos utilizados para evaluar la salud pueden incluir, entre otros, exámenes médicos, controles biológicos, exámenes radiológicos, cuestionarios, o el examen de los registros de salud.
- *Vigilancia de la salud en el trabajo*: la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuados y sistemáticos de datos con miras a la planificación, ejecución y evaluación de los programas de salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionados con el trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La vigilancia de la salud en el trabajo abarca tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.
- *Vigilancia del medio ambiente de trabajo*: término genérico que comprende la identificación y evaluación de los factores medioambientales que pueden afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. Abarca la evaluación de las condiciones sanitarias y la higiene en el trabajo, los factores de la organización del trabajo que puedan presentar situaciones de peligro o riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, los equipos de protección colectiva e individual, la exposición de los trabajadores a los agentes peligrosos y los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición a tales agentes. (Organización Internacional del Trabajo, 2001, págs. 3-4)

Así mismo, (Capón Filas, 1998) menciona que “existen elementos que interaccionan directamente con el trabajador de manera inmediata o indirecta” (pág. 23). Producto de las condiciones y del ambiente de trabajo; el trabajador puede obtener la salud física, social y psicológica buena o mala. Estos elementos al interactuar en los ambientes laborales entre empleado y empleador producen situaciones negativas para la salud del trabajador y riesgo en la relación laboral.

De igual forma en él, proyecto de “generación de Geo información para la gestión del territorio a nivel nacional escala 1:25 000” del año 2013 se elabora un levantamiento de información de las actividades productivas y económicas del Cantón Pedro Moncayo y el Instituto espacial ecuatoriano (IEE) referencia la existencia de 434 hectáreas en el cantón que son explotadas por plantaciones florícolas, a su vez, menciona que:

las florícolas también tiene su contraparte negativa en la zona, por ejemplo, precarización en los servicios básicos, contaminación de los ríos, suelos aire, presencia de enfermedades causadas por la exposición a afro tóxicos, excesivas horas de trabajo acompañadas, violencia intrafamiliar, desorganización comunitaria, etc. (Municipalidad de Pedro Moncayo, 2013, pág. 46)

La OIT refleja la necesidad de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo con el propósito de incentivar condiciones dignas para el trabajador; y, así también, en “La Cumbre de sobre Desarrollo Social” (Capón Filas, 1998, pág. 24) se reafirma la necesidad imperante del pleno empleo para establecer, la empleabilidad del trabajador y la protección social de los derechos pertenecientes al trabajador.

La protección del trabajador en los espacios laborales es imprescindible para el desarrollo de su calidad de vida , y situar en riesgo las actividades por las prácticas de los empleadores al no adoptar medidas de seguridad e higiene en el espacio laboral; es decir, que el empleador debe asegurar y entregar insumos necesarios con el fin de asegurar las condiciones de trabajo, y para no generar riesgos laborales que perjudiquen de manera directa o indirecta a la vida y salud del trabajador, en el cual, no asegurar y prevenir los riesgos en el espacio laboral será una vulneración a lo establecido en el artículo 410 del Código de Trabajo

2.10 Principio Tuitivo

La protección del trabajador en el derecho es importante para regular las actuaciones del contratante y brindar una protección jurídica adecuada a la parte más débil en la relación laboral; y, Franco Rosso (2022) expresa que el principio tuitivo o protectorio es la “identificación de la parte más tenue” (pág. 11). La fuerza de trabajo empleada por el trabajador en el sector laboral presenta un carácter de inferioridad por la presencia de estructura social, económica y organizacional.

El principio tuitivo del derecho laboral, es una herramienta esencial para regular y ofrecer en un estado la igualdad entre trabajador y empleador, reconociendo principios

esenciales como: el principio de Indubio pro operario, protección judicial y administrativa, principio de irrenunciabilidad de derechos.

El autor Ángel Gatti (2005) define al principio tuitivo como aquel:

acto que es aplicado por los agentes de control (legisladores, jueces, servidor público)en los actos u acciones de control de las relaciones laborales se prevalezca los principios protectores del trabajador como el amparo a los derechos reconocidos en la normativa constitucional y demás disposiciones legales (Ángel Gatti, 2005 citado en Moyano, 2022, pág. 6)

El desarrollo de diversos principios y garantías constitucionales fundamenta la búsqueda del desarrollo normativo en diversas áreas, donde el ordenamiento jurídico ecuatoriano al buscar la protección de los derechos, sustenta la protección tuitiva del estado hacia los individuos de manera equilibrada; Pero, debemos observar la capacidad que posee el empleador frente al trabajador. Por lo tanto, la distinción de los principios y su aplicación a favor de un individuo se presenta en la el ámbito y aplicabilidad que presente el caso, y Pedro Uriarte, explcia la relacion de las relgas , normativas y princiios que posee un estado y esto “afecta el ambito del derecho de trbaajo, por la interpretacio y aplicabilidad que presente un administrador de justicia” (2021, pág. 24)

La dimensión del principio protector para justificarlo en el derecho laboral, se observa en la regulación de las actuaciones de las partes para justificar en el ordenamiento jurídico la igualdad de armas y representación del trabajador ante el sistema jurídico; la producción y el modelo productivo ha diversificado las relaciones jurídicas, pero la existencia del principio protector se identifica como fundamental en la Constitución del Ecuador, al determinar la tutela efectiva en el artículo 11 numeral 9. Es así que, el principio protector es fundamentado en la dignidad del individuo y su reconocimiento ante el sistema jurídico y social mediante la existencia de condiciones dignas para el empleo.

Por otro lado, el autor (Contreras, 2013) manifiesta “el principio se sustenta en la falta de protección de trabajador por la carencia de libertad jurídica y desigualdad ante el empleador para negociar sus posición y subordinación” (pág. 427). Asu vez, se identifica que el principio tuitivo es determinante y sustancial por la naturaleza presente en la normativa, ya que busca generar un desarrollo del trabajador mediante la tutela del

derecho laboral, donde se desarrollan principios como la aplicación favorable al trabajador, irrenunciabilidad, la protección judicial y administrativa

2.11 El trabajo en las empresas florícolas en el Ecuador

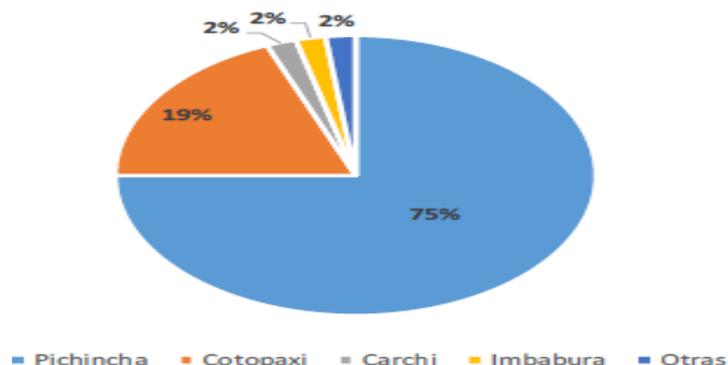
La expansión de la florícolas en el Ecuador ha consagrado fuentes de empleo esenciales de diversas áreas, este hecho ha facultado en el país el desarrollo de las floriculturas en el entorno urbano y rural del Ecuador. Generando espacios de afectación no solo laborales sino ambientales, provocando riesgos para los trabajadores y ciudadanos que viven cerca de una plantación florícola.

Según la autora Blanca Rubio (2007) se establecen nuevos índices de producción florícola en el Ecuador producto de la dolarización, la introducción de nuevas fuentes de producción y tecnificación del área laboral, junto a las medidas migratorias optadas por los ecuatorianos. Esto faculto la instrucción del medio agroexportador y comercializador de la rosa en el país y el medio internacional, generando grandes divisas esto según la ECLAC para el 2004 se producirá un 4,6% de la exportación de rosas; en el Ecuador se han presentado en las provincias de “Pichincha, Cotopaxi, Azuay, guayas, Imbabura, cañar, Chimborazo, Loja y Carchi.” (págs. 1-3)

La producción de las rosas en el país ha generado grandes cambios productivos, sociales y económicos por la inserción directa de la producción de la flor desde pequeñas, medianas y grandes empresas. Según la autora Blanca rubio se presenta la floricultura como una actividad económica más dinámica por la capacidad de empleo en las plantaciones y la retribución económica que presenta la comercialización de la rosa.

El Ecuador al ser uno de los 5 países exportadores de la rosa amplia su relación comercial, pero Rubio (2007) establece que: el estado ecuatoriano al ingresar al mercado internacional ha generado un abaratamiento de costos en la producción de la rosa en las pequeñas, medianas y grandes empresas florícolas constituidas en el Ecuador.

Figura 1- *Ubicación geográfica de producción de rosas en Ecuador*



(Intendencia de la Abogacía por la Competencia SCPM citado en Yépez, 2017, pag.7) “ Cobro de regalías por la venta de variedad de rosas, utilizada en la producción y comercialización de este producto”

Ya que, estos emprendimientos generan impactos en la zona donde se produce la explotación del suelo florícola y la tendencia por bajar costos en la producción de rosas ha generado que en pequeñas, medianas y grandes empresas se genere acciones como: “bajos salarios, explotación del trabajador por el capataz o supervisor. Por otro lado, según EXPOFLORES (2022) en su revisa trimestral ubica al Ecuador hasta el año 2022 como el segundo exportador de las rosas generado un total de 197 millones de dólares en el primer bimestre del año 2022.

En los últimos años se ha consolidado el mercado florícola por la exportación y retribución económica que sustenta la industria florícola, y Yépez (2017) fundamenta que la actividad florícola en el Ecuador se ha diversificado por la producción y retribución económica que sustenta el sector productivo (pág. 6). La relación productiva del sector según la autora observa el rendimiento de una fica florícola por la cantidad productiva de las rosas junto a las variedades, el cuidado empleado en su producción.

Este sector productivo en los últimos años potencializado la implantación de fincas florícolas en el estado ecuatoriano, y según el informe especial de N.º SCPM-IAC-DNEM-054 2017 la existencia de 471 fincas que siembran variedades de rosas, y estas según Yépez en el informe se catalogan de acuerdo al tamaño y participación que presenta en el estado.

Figura 2.-Tamaño de empresas Florícolas

TAMAÑO DE EMPRESAS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
Pequeñas	79%
Medianas	11%
Grandes	9%

(Intendencia de la Abogacía por la Competencia SCPM citado en Yépez, 2017, pag.6) “ Cobro de regalías por la venta de variedad de rosas, utilizada en la producción y comercialización de este producto”

La cantidad de participación florícola en las provincias se identifica por la producción y exportación de las rosas, donde la relación florícola influye en la creación de grandes plazas de empleo, en un total de “105 000” según (PROEcuador, 2016 citado en Yépez, 2017). El sector productivo florícola ha genera grandes retribuciones económicas y, por otro lado, los grandes riesgos que presenta mantener segura una florícola, ya que la existencia de enfermedades y plagas pueden afectar de manera drástica el funcionamiento adecuado, incluso en ocasiones cerrar de sus operaciones de forma imprevista.

2.12 La floricultura en Tabacundo

La instalación de las florícolas en el cantón Pedro Moncayo surgen desde los años 90 surgiendo las primeras florícolas como una base de economía alterna a la producción agrícola que se refleja en los distintos lugares urbanos y rurales del cantón. La ciudad de Tabacundo al ser una gestora de la producción y comercialización de la flor genera espacios para el empleo, y ha producido una activación de la Población económicamente activa (PEA) que se realiza actividades laborales en las pequeñas medianas y grandes plantaciones florícolas.

La autora Rubio Vega (2007) explica que en la provincia de pichincha se genera una transformación productiva producto de la industria florícola en los sectores urbanos y rurales que necesitan mano de obra; pero, la necesidad presente en Tabacundo y Cayambe produce una variación social y legal por el incumplimiento a fundamentos legales prescritos en la Constitución de la Republica del Ecuador y el Código del Trabajo.

El emprendimiento florícola requiere altos costos de capital para su producción y varía según la variedad de la rosa y la cantidad de insumos necesarios para la construcción de los invernaderos florícolas. La instrucción de los modelos productivos como: toyista

y fordista han generado una brecha social y laboral en este espacio productivo; la finca florícola o plantación florícola genera una secuencia de labores diarias generando espacios de trabajo que están siendo supervisados por los llamados supervisores que , buscan regular y disminuir tiempos muertos en trabajo, generado una explotación laboral de los jóvenes, mujeres hombres y adultos mayores en las floricultoras que generan empleos en los sectores rurales y urbanos.

Incluso la autora Mendoza (2022) en una entrevista realizada a Lourdes Zambrano explica que, “Nosotros trabajamos bajo la ley y sin explotación, a comparación de las empresas grandes, incluso de pequeños productores”. La precarización en el sector florícola ha fundamentado la diversificación de problemas legales y médicos por los constantes utilización químicos como fungicidas y plaguicidas, provocando en los trabajadores por la falta de insumos de seguridad que ayuden a la protección del trabajador en el área laboral que se desempeñe.

Las nuevas formas de producción del capital y trabajo asalariado ha marcado jornadas laborales en las floricultoras jornadas de ocho horas laborales los seis o 7 días a la semana con un salario mínimo sin el reconocimiento de horas suplementarias, extraordinarias , la no afiliación al IESS, el descuento de la alimentación en la florícola , el transporte, generando en las floricultoras pequeñas incluso la mano de obra de los menores para abaratar costos en la producción; en este sentido, el autor Luciano Martínez (2013) explica que la introducción de la mano de obra o trabajo joven ha sido introducido de manera silenciosa (p. 6) en las empresas productoras de rosas generada por la necesidad social facultando la brecha salarial y precarización del trabajador en el sector laboral.

Fundamentación legal

2.13 Según lo establecido en el Art.33 de la CRE

El reconocimiento del trabajo como un derecho es esencial para el desarrollo y progreso del estado, y el Ecuador establece que el trabajo es “derecho y deber social” (pág. 15) puntualizando al trabajo como el instrumento o herramienta esencial utilizada para adquirir una fuente económica que faculta al ser humano mediante la venta de su mano de hora desarrollar su modo de vida y base económica. También, el artículo es claro, al establecer que el estado debe garantizar el respeto a la dignidad humana, remuneraciones

justas junto al desarrollar laboral en espacios saludables aceptados y escogidos por la persona a vincularse a una relación laboral.

Por otro lado, la debida tutela del estado por los deberes y derechos de la persona se busca primar con el respeto a los derechos que se reconocen en el cuerpo normativo constitucional del Ecuador. Vinculando con los establecido en el artículo 11 numeral 6 de la CRE, ya que, reconoce los principios y derechos son “inalienables, irrenunciables interdependientes y de igual jerarquía.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.14 Según lo establecido en el Art.325 de la CRE

La consagración de derechos a las trabajadoras y trabajadores fundamenta el desarrollo productivo de un sector por el cuidado de los derechos que reconoce la constitución; de modo que, la CRE busca garantizar el derecho al trabajo por la vinculación económica que permite la relación salarial, “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Además, se reconoce las modalidades de trabajo que el estado presenta en los cuerpos normativos que regulan el ámbito laboral en el Ecuador; primando el reconocimiento de las modalidades de relación laboral, el cuidado humano, labores de auto sustento y la consagración de los trabajadores/ras como actores sociales productivos.

En este sentido, el desarrollo del derecho en el Ecuador fundamenta le progreso de garantías, derechos que ayudan a consolidar un estado de derechos y justicia al trabajador como la fuente de desarrollo estatal.

2.15 Según lo establecido en el Art.326 de la CRE

Según lo dispuesto en la normativa vigente, el derecho al trabajo se sustenta en los principios que son:

“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.(...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El empleo un derecho esencial para el desarrollo del ser humano y la constitución busca mediante principios garantizar el correcto acceso y libre desarrollo del trabajador

en una actividad laboral, donde la eliminación de aspectos precarios como el subempleo y la tercerización son aspectos esenciales a tratar en la política estatal, esto por la tutela efectiva que presenta el estado ecuatoriano. También, la búsqueda de generar las condiciones dignas faculta el desarrollo de la calidad de vida en el trabajo ya que, la salud del trabajador es imprescindible para desarrollar las actividades laborales y se asegure la integridad laboral, integridad, higiene y bienestar.

Pero algo esencial es la reparación integral u la garantía constitucional que presenta el numeral 6 del artículo 326, en la cual, se reconoce el derecho del trabajador a ser reintegrado al trabajo cuando exista un accidente laboral o enfermedad. Esto es crucial para entender el desarrollo del principio tuitivo, el principio Indubio pro operario, y garantías constituciones y del código de trabajo.

2.16 Según lo se encuentra en el artículo 327 de la CRE

De acuerdo con la normativa vigente la relación entre trabajadores y empleadores se sustenta según lo establece “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La relación de dependencia laboral ha influenciado que el estado tome decisiones esenciales para establecer características que posee: prohibir la precarización laboral, la intermediación, la tercerización de actividades propias, desestabilidad laboral, el incumplimiento de sus derechos y obligaciones tanto constitucionales y del código del trabajo. Por último “El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 126)

Según el Código del Trabajo

2.17 Contrato

La necesidad contractual se ha buscado establecer en el sistema legal, por ello, el contrato de trabajo individual se fundamenta en el desarrollo de “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Código del Trabajo, 2022, pág. 8) generalmente, un contrato busca generar un ente de regulación donde se primen la igualdad de las partes y se busque

establecer la relación contractual con derechos, garantías y obligaciones de las partes contractuales.

Por ello, un contrato se establece según el código civil como “el acto” que ejecutan las partes contractuales con la finalidad de hacer, no hacer y dar. Por lo tanto, la relación contractual busca establecer los servicios lícitos y personales que el trabajador a cambio de una remuneración justa por las actividades que realice en el área laboral.

2.18 Remuneración laboral

La remuneración de es un derecho económico que se expresa en el artículo 33 de la CRE y en el artículo 79 del (Código del Trabajo, 2022)se establece lo siguiente: “trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. Sexo”. Se busca primar el hecho social de desenvolvimiento y el respeto a la dignidad humana por el esfuerzo que realiza el trabajador por la venta de su mano de obra, generando el respeto al derecho económico; además se sustenta la estipulación de sueldos y salarios según el artículo 81 del código del trabajo donde explica la libertad de estipulación de la remuneración, pero en ningún caso debe ser menor al SBU esto según lo establecido en el artículo 117 del Código del Trabajo.

Una remuneración justa es esencial para el desarrollo de la vida por la necesidad social de un salario digno cubra las necesidades básicas de cada trabajador; la constitución marca con hecho esencial para el desarrollo de la familia y desarrollo progresivo del trabajador por que el pago de las remuneraciones se da en plazos que se fijaran en el contrato de trabajo; y actualmente según el decreto ejecutivo el 611 del presidente Guillermo Lasso el asalaro básico unificado es de 450 dólares.

2.19 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es aquel tiempo, donde le trabajador ejecuta su mano de obra en actividades a cambio de una remuneración; por ende, el (Código del Trabajo, 2022)establece en su artículo 47 que la jornada de trabajo, “será de ocho horas diarias” sin exceder las 40 horas a la semana, excepto cuando una ley que disponga lo contrario.

Por otro lado, la iniciativa de una jornada prolongada de trabajo, según el artículo 47.2 explica que: la aprobación de manera excepcional sobrepasar la jornada laboral hasta un máximo de 10 horas diarias sin sobrepasar las 40 horas a la semana.

Respetar los derechos, obligaciones y benéficos de ley del empleador y trabajador es necesario para fundamentar un estado de derechos que promuevan el bienestar colectivo. También, el desarrollo del estipendio económico, según el artículo 55 del (Código del Trabajo, 2022) por la remuneración por las horas suplementarias y extraordinarias el trabajador ejecuta fuera de la jornada establecida en el contrato; esto previo convenio entre empleador con el trabajador y con la debida autorización del inspector de trabajo.

Vacaciones

Según el Código del Trabajo en su artículo 72 se establece las vacaciones anuales irrenunciables y se fundamenta el principio de irrenunciabilidad; la autora Libia Reyes (2012) es un derecho y prestación legal que reconoce la ley para generar un descanso del trabajador durante un tiempo determinado sin romper las relaciones laborales. En la normativa ecuatoriana se establece en el artículo 69 que “Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso” (Código del Trabajo, 2022, pág. 25)

2.20 Afiliación al seguro social (IESS)

Una de las obligaciones esenciales del trabajador al momento de establecer una relación de dependencia o contractual de ámbito laboral, se necesita vincular al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por ello el código del trabajo establece en su numeral 31 en el artículo 42 las obligaciones del empleador y estipula lo siguiente:

“31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;” (Código del Trabajo, 2022, pág. 19)

Buscando establecer mediante la vinculación al IESS el aseguramiento del trabajador y su aportación para acceder a prestaciones del seguro general obligatorio.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Método

Método cuantitativo: Por la investigación y área de estudio se ha elegido una metodología cuantitativa, por el benéfico que permite este método; ya que, permite obtener información detallada y faculta una mejor comprensión del fenómeno estudiado. Recabando información desde fuentes documentales y bibliográficas la doctrina y jurisprudencia laboral en el Ecuador, para ser analizada, interpretada y fundamentar el problema de la presente investigación

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Según el diseño de la investigación es:

No experimental: Dentro de la investigación se limitó a ser un observador, en el cual, no se produce ninguna interferencia con las variables dentro de la investigación

3.2.2 Según su alcance:

Investigación bibliográfica: Esta técnica permitirá condensar la información necesaria de libros, revistas y fuentes digitales confiables; mediante la selección adecuada la información relacionada con el fenómeno de la investigación se compilará para desarrollar la investigación.

Investigación descriptiva: Este tipo de investigación permite desarrollar la investigación de manera óptima, al desarrollar un conocimiento partiendo de un análisis e interpretación directo de la información proporcionada por autores en la información recopilada.

3.2.3 Según el tipo de datos empleados:

Cuantitativa: este método permite explicar, describir el objeto de la investigación mediante los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta utilizada para adquirir la información necesaria para comprobar el problema o hipótesis plantea en la investigación.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilicen en una investigación deben poseer según el autor Tamayo & Siesquén (2018) establece 3 elementos esenciales “confiabilidad, validez, objetividad” (pág. 26)

Encuesta: Con la aplicación de esta técnica, se buscan recopilar información de los individuos que realizan actividades laborales en las plantaciones florícolas de la ciudad de Tabacundo; ya que, la técnica aplica un cuestionario escrito con el fin de ayudar a compilar datos y mediante un análisis descriptivo comprender la información.

Cuestionario: La aplicación de este instrumento de recolección de información faculta la obtención de información, por la aplicación de un acumulado de preguntas con propósito de acopiar, procesar y analizar los datos sobre el objetivo de la investigación.

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterio de inclusión: la encuesta se aplicará a todos y todas las personas que desarrollen actividades laborales directas en las plantaciones florícolas de la ciudad de Tabacundo.

Criterio de exclusión: se excluye a las personas que no realicen actividades laborales en las plantaciones de la ciudad de Tabacundo.

3.5 Población y muestra

La población es el conjunto de individuos que conforman un espacio geográfico y poseen características en común o al menos tienen una característica. El autor García celestino (2011) establece que: la población es “un conjunto de objetos que poseen características en común, de los cuales se va obtener la información necesaria” (Oré, 2011, pág. 10). Dentro de la presente investigación la población que se tomara en cuenta son los trabajadores de las florícolas de la ciudad de Tabacundo.

3.6 Muestra

La muestra que se tomará en cuenta para la aplicación de encuestas será de: 40 trabajadores de las florícolas de Tabacundo.

En esta investigación no es necesario la aplicación de fórmula estadística, ya que la muestra es un grupo pequeño de personas.

3.7 Localización geográfica del estudio

La investigación se realizará en la ciudad de Tabacundo, Cantón Pedro Moncayo, de la provincia de Pichincha

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tabla N°1 ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola qué tipo de contrato realizo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Verbal	26	65%
Escrito	14	35%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°1 ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola qué tipo de contrato realizo?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Según la información obtenida un 65% de los encuestados ha determinado que al iniciar la relación laboral en las florícola realizo un contrato verbal, por el contrario, un 35% de las personas encuestadas determina que al iniciar la relación laboral en la florícola realizo un contrato escrito.

Regular el vínculo laboral es importante para consagrar la institucionalización de la fuente del trabajo, esto por medio de un contrato de trabajo donde se reconozca tanto el objeto, la remuneración, duración, el lugar de trabajo, las obligaciones del empleador y del trabajador, la legislación aplicable, jurisdicción y competencia y suscripción. Pero, debemos tener en cuenta que un contrato expreso entre dos personas generalmente no cumple con todas las características necesarias de un contrato.

Tabla N°2 ¿Usted conoce los derechos laborales que la constitución y la ley establecen a favor del trabajador en general?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	67%
No	13	33%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°2 ¿Usted conoce los derechos laborales que la constitución y la ley establecen a favor del trabajador en general?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos en la encuesta un 67% de los encuestados manifiestan que conocen los derechos laborales que la constitución y la ley determinan a favor del trabajador, por otro lado, un 33% de los encuestados muestran que no conocen los derechos laborales que la constitución y la ley establecen a favor del trabajador.

El conocimiento de la norma es importante para regular la interacción entre empleador y trabajador al momento de generar las primeras interacciones laborales, en consecuencia, es importante comprender los ámbitos constitucionales y leyes concernientes con derechos laborales con la finalidad de regular las acciones del empleador y trabajador.

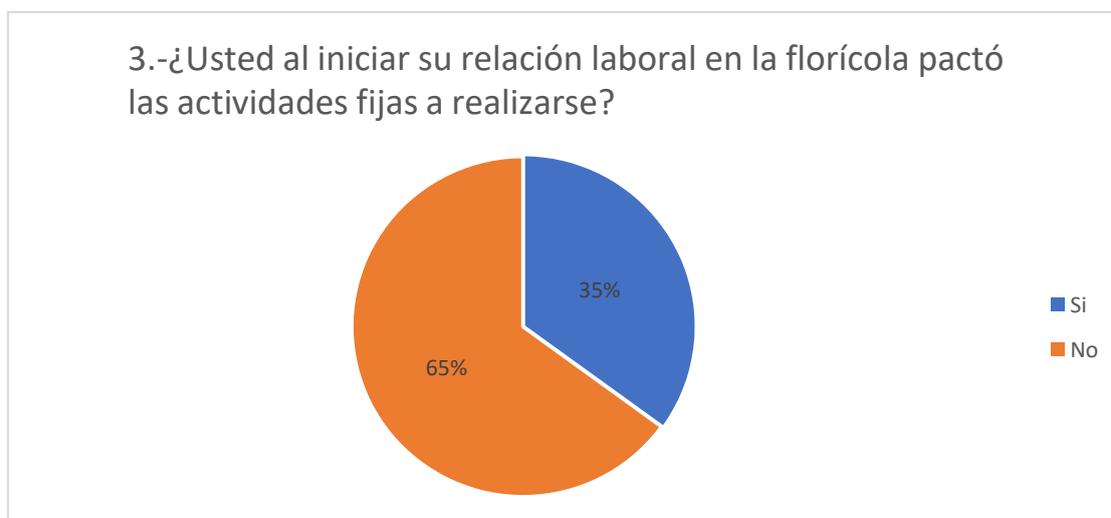
Tabla N°3

¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola pactó las actividades fijas a realizarse?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	35%
No	26	65%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°3 ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola pactó las actividades fijas a realizarse?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

El 65 % de las personas encuestadas revela que al iniciar su relación laboral en la florícola no pacto las actividades fijas a realizarse, en cambio, un 35% de las personas encuestadas manifiestan que, al iniciar su relación laboral en la florícola si pactaron las actividades fijas a realizar.

Constituir un contrato produce que se regulen las actividades a realizarse por el trabajador, ya que, la acción laboral se identifica por las obligaciones que realizara la persona en el trabajo, pero si no se regula las actividades que el trabajador realizara repercute en una mayor flexibilidad y reestructuración de las actividades a conveniencia del empleador, poniendo en riesgo la seguridad del trabajador por la capacidad laboral por la cual fue contratado.

Tabla N°4 ¿Usted percibe un salario menor al salario básico unificado impuesto por la ley?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	30%
No	28	70%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°4 ¿Usted percibe un salario menor al salario básico unificado impuesto por la ley?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos se determina que, un 70 % de las personas encuestadas no perciben un salario menor al salario básico impuesto por la ley, en cambio un 30 % de los encuestados revelan que si perciben un salario menor al salario básico unificado impuesto por la ley.

Identificar las personas que no reciben un salario básico es importante para identificar como la necesidad económica de los trabajadores influye a mantener condiciones inadecuadas que perjudiquen el bienestar social y derecho económico de los trabajadores, ya que, Boyer (2005) también explica que el condicionamiento social y la diversidad económica y política impacta de manera directa a los factores económicos de los trabajadores en una empresa, esto producto de modelos productivos como fordismo. Por lo tanto, se genera una vulneración directa a lo que establece el artículo 328 de la Constitución de la Republica del Ecuador en relación a la remuneración justa y digna que asegure el derecho económico del trabajador y solvente con los insumos necesarios para desarrollar su vida y de las personas que dependen económicamente del trabajador.

Tabla N°5 ¿Su jornada laboral pactada se respeta en la florícola?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	65%
No	14	35%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°5 ¿Su jornada laboral pactada se respeta en la florícola?

Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

La encuesta realizada permite evidenciar que: un 65% de los encuestados establecen, que su jornada laboral pactada se respeta en la florícola, de igual manera el 35 % de las personas encuestadas revelan, que su jornada laboral pactada no se respeta en la florícola.

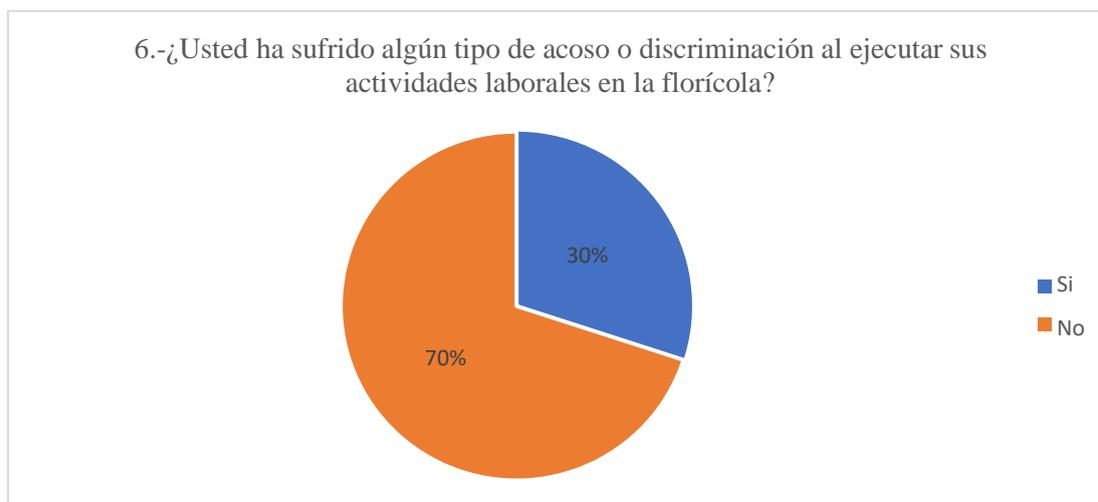
La identificación de un horario laboral faculta el respeto a los derechos laborales incentivando incluso al reconocimiento de las horas tanto suplementarias como extraordinarias, pero las actividades productivas que presentan informalidad en las floricultoras facultan que se genere una precarización por no respetar el horario que se pactó entre el empleador y trabajador, evidenciando así la realidad laboral de los trabajadores.

Tabla N°6 ¿Usted ha sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	30%
No	28	70%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°6 ¿Usted ha sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

De un 100% de los encuestados, un 70% de las personas no han sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola, por otro lado, un 30% establece que si ha sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola.

Encontrar un ambiente seguro donde el trabajador o trabajadora se desempeñe de forma adecuada su vida y salud es importante, pero encontrar factores negativos en el ambiente laboral influye de manera drástica en la salud psicológica perjudicando el desarrollo progresivo de los derechos, dando como resultado que se vulnere el respeto a la dignidad humana y trabajo saludable que reconoce el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador.

Tabla N°7 ¿Usted como trabajador de la florícola está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	45%
No	22	55%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°7 ¿Usted como trabajador de la florícola está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos, un 55% de las personas encuestadas manifiesta que como trabajador de la florícola no está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por otro lado, el 45% de las personas encuestadas establecen que como trabajador de la florícola está afiliada al instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS)

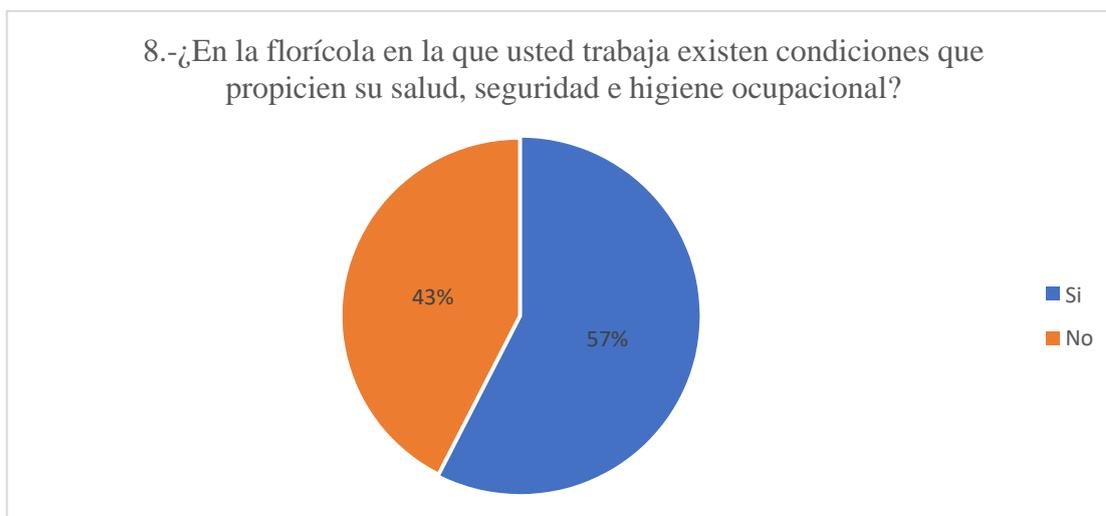
El derecho a la seguridad social es imprescriptible e irrenunciable sujeto al trabajador ya que, al iniciar el vínculo laboral el empleador debe afiliarse al trabajador al IESS y presentar estos factores en las floricultoras, ha generado que exista una afectación directa al derecho reconocido en la carta magna del Ecuador y el Código de Trabajo. Esto se vincula con la falta de control de las entidades gubernamentales para regular las floricultoras ubicadas en la ciudad de Tabacundo.

Tabla N°8 ¿En la florícola en la que usted trabaja existen condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	57%
No	17	43%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°8 ¿En la florícola en la que usted trabaja existen condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Se evidencia que un 57% de los encuestados establecen que en la florícola en la que trabajan, si existe condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional, por el contrario, un 43% de las personas encuestadas manifiestan que en la florícola en la que trabajan no existen condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional.

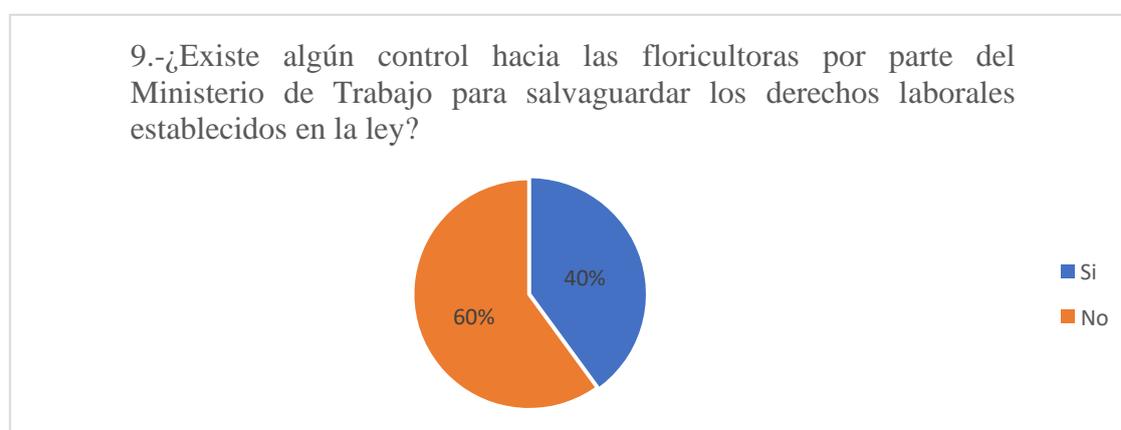
El ambiente laboral y la higiene que de los trabajadores es esencial para asegurar al trabajador a mantener una vida saludable y mantener su capacidad laboral en el trabajo, pero se identifica que las plantaciones florícolas vulneran el derecho a la salud laboral esto por la presencia escasas mediada de seguridad e higiene en el trabajo afectando de forma directa al artículo 410 del Código de trabajo donde se establece la obligación del empleador para asegurar las condiciones adecuadas a los trabajadores con el fin de asegurar su salud o vida.

Tabla N°9 ¿Existe algún control hacia las floricultoras por parte del Ministerio de Trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	40%
No	24	60%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°9 ¿Existe algún control hacia las floricultoras por parte del Ministerio de Trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Los datos obtenidos en la encuesta , dan a conocer que un 60% de los encuestados no existe algún control a las floricultoras por parte del ministerio de trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley, en cambio, un 40% de los encuestados manifiestan que si existe un control por parte del ministerio de trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley.

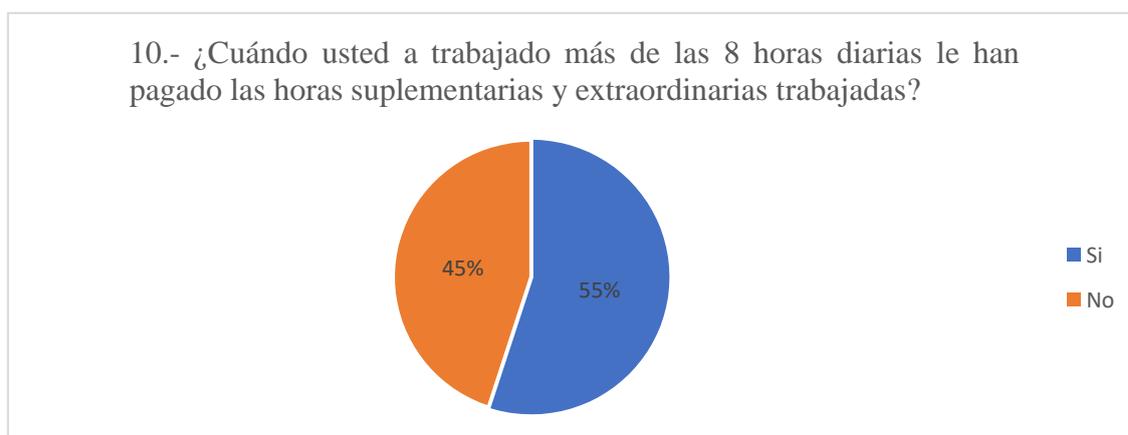
Precautelar el cuidado de las personas es un derecho que se reconoce en el artículo 66 numeral 2 de la CRE, pero también es importante comprender que el ámbito laboral es un deber del estado el cuidado de los derechos laborales, ya que el deber del estado es respetar y hacer respetar los derechos garantizados según el numeral 9, art. 11 de la CRE. Por lo tanto, evidenciar que existe espacios que no son regulados por las instituciones públicas genera que se vulnere los derechos laborales presentes en las floricultoras pequeñas, medianas y grandes.

Tabla N°10 ¿Cuándo usted ha trabajado más de las 8 horas diarias le han pagado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	55%
No	18	45%
Total	40	100%

Elaborado por: Alexis Chorlango

Ilustración N°10 ¿Cuándo usted ha trabajado más de las 8 horas diarias le han pagado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas?



Elaborado por: Alexis Chorlango

Análisis e interpretación

Un 55 % de los encuestados manifiesta cuando han trabajado más de 8 horas diarias si le han cancelado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas, por el contrario, un 45% de las personas encuestadas establecen que cuando ha trabajado más de las 8 horas diarias no les han pagado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas.

El salario justo por la actividad económica es de suma importancia, puesto que, es el único recurso económico del trabajador que recibe y la cancelación debida de las horas que laboral es importante ya que, estos recursos económicos que se recibe cubrirán necesidades básicas que presenta el trabajador o por las personas que dependen del salario del trabajador; y las horas tanto suplementarias y extraordinarias que el trabajador realiza es comprendida como la remuneración que recibe el trabajador según el artículo 328 de la Constitución de la Republica del Ecuador y según la remuneración por las horas suplementarias y extraordinarias según lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo.

4.2 Discusión

La presente investigación por medio de la metodología cuantitativa ha presentado la información necesaria para comprender el avance y desarrollo del derecho actualmente, ya que el fundamento teórico ha instituido el actual desarrollo de medios laborales y espacios productivos en el Ecuador; asemejando modelos productivos en la manufactura en masa de las flores, y en consecuencia, se han generado espacios ideales para la precarización y abandono gubernamental que regula los espacios productivos florícolas en las zonas urbanas y rurales. Además, la recopilación de la información y su análisis respectivo presenta, como evidencia la problemática actual en las plantaciones florícolas; de manera que, se identifica los derechos vulnerados a los trabajadores en las plantaciones florícolas.

La categorización presente sobre los contratos reconocidos en el Código de Trabajo actual del Ecuador según (Martínez et al.,2019) “ha diversificado la representación contractual diversa en el país como formas de flexibilización laboral”. Por ende, ha presentado características únicas para vincular al trabajador a cumplir con obligaciones esenciales en su labor a realizar. Para ello, la investigación resalta resultados esenciales para demostrar un punto inicial de la precarización laboral, el cual es, el poseer un contrato expreso(verbal) entre el empleador y el trabajador, ya que, la inexistencia de un contrato tácito genera que el trabajador se someta a la rotación de actividades laborales, a la disminución del salario básico unificado, al incumplimiento al pago de horas suplementarias y extraordinarias, la renuncia de vacaciones, y la no afiliación al IESS.

Vinculando los resultados de la encuesta se observa que, el empleador ha optado por contratos expresos (verbales) con el trabajador. Por un lado, un contrato oral dificulta la comprobación de una relación laboral para el trabajador y por la necesidad económica que el trabajador exterioriza se somete a circunstancias laborales de índole precario. Además, Suárez Terán (2023) sustenta que, la inexistencia de un contrato laboral escrito produce en la relación laboral en la mayoría de veces, el no aseguramiento de las prestaciones que reconoce la ley en el estado. Esto consiente a vincular el desconocimiento de las personas sobre sus derechos laborales, ya que pueden ser objetos ideales para la vulneración de sus derechos, garantías que reconoce el Código de Trabajo y la Constitución de la Republica del Ecuador.

Igualmente, las áreas laborales en las plantaciones florícolas producen vulneraciones directas a la salud del trabajador, esto fruto de no generar políticas de salud, seguridad e higiene en las floricultoras, junto a la no entrega de insumos necesarios para el cuidado de la vida y salud del trabajador en las florícolas, por tal razón, las condiciones en las áreas de trabajo que manejan las pequeñas, medianas y grandes empresas en ocasiones presentan ineficaces factores ambientales en los espacios laborales, por lo tanto, influye negativamente en lo presentado por la OIT en el convenio número 155 sobre “seguridad y salud de los trabajadores”, el cual busca resguardar y asegurar la vida del trabajador por medio de la implantación de políticas públicas para “prevenir y salvaguardar la salud del trabajador en el espacio laboral” (Organización Internacional del Trabajo, 2001, pág. 5).

Y autores como: Erika Florencia (2019); describe que, las enfermedades vinculadas al desarrollo de la floricultura impacta de gran medida a la salud del trabajador por la exposición directa o indirecta a productos químicos” (pág. 142) ,y Vázquez et al, (2016) fundamenta la necesidad de regular el uso de sustancias químicas en las floricultoras, por el grave riesgo a la salud de los trabajadores, también indica la necesidad primordial de la dotación de equipos de seguridad para los trabajadores/as en las plantaciones florícolas, ya que de manera directa e indirecta ejecutan actividades con las plantas que han sido objeto de tratamientos químicos. Por lo tanto, se observa las consecuencias de no presentar un área o ambiente de trabajo “seguro” para los trabajadores en las florícolas, ya que, la vigilancia de la seguridad y salud del trabajo son esenciales para el desarrollo progresivo de los derechos y garantías contenidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

El desarrollo de esta investigación se evidencia el modo de producción florícola y la precarización laboral en los espacios laborales ofertados en las florícolas, donde los trabajadores son objeto de graves vulneraciones a sus derechos como: la no afiliación de trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), reducción de descansos, aumento de carga horaria, una remuneración menor a lo que establece la ley, e impago de horas suplementarias y extraordinarias y renuncia a las vacaciones. La mayor afectación social se evidencia por la inexistencia de un seguimiento y control respectiva de los entes gubernamentales a las plantaciones florícolas, ya que, la no legalización de estas pequeñas, medianas y grandes floricultoras generan espacios inadecuados para la seguridad y salud del trabajador.

Capítulo V

5.1 Conclusiones

El desconocimiento de los derechos, garantías, obligaciones laborales presentes en el trabajador son parámetros que vinculan a la inseguridad del trabajador, donde la precarización laboral presente en las plantaciones florícolas, muestra configuraciones sociales y contractuales por medio de la necesidad del empleador. Además, las prestaciones que ofertan las plantaciones florícolas contraponen a lo establecido por la normativa constitucional y al código de trabajo; en vista de procesos de modernización y tecnificación industrial el derecho laboral ha generado la discusión sobre la efectividad a problemáticas actuales como: vulneración a principios, garantías, y derechos reconocidos en la constitución del Ecuador, el Código de Trabajo y Convenios Internacionales de la OIT.

La investigación ha definido que los derechos laborales son irrenunciables e intransferibles, pero la precarización en los espacios productivos actuales de las floricultoras es verdadera, ya que la necesidad humana por solventar su vida social y económica que se obtiene mediante el trabajo, mismo que es catalogado como un derecho económico en el Ecuador según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador. A la vez, obtener el respeto a los derechos laborales necesarios para desarrollar la vida, presenta nuevas perspectivas sociales sobre un trabajo ideal.

La vida de las personas en el área laboral ha fundamentado la consolidación de condiciones dignas para solventar la seguridad personal al ejecutar alguna actividad laboral, por lo tanto, es importante resaltar que organismos internacionales como la OIT proponen convenios necesarios con los estados para impulsar condiciones dignas en los empleos, ya que exponer al trabajador a un espacio laboral inadecuado impacta negativamente en el desarrollo físico, psicológico, social. Porque, produce consecuencias directas a la salud del trabajador situando en riesgo la relación laboral, a causa de, la falta de control y entrega de insumos necesarios para precautelar la seguridad en las empresas florícolas.

5.2 Recomendaciones

Generar programas de capacitación por parte de entidades públicas con la finalidad de precautelar transgresiones a los derechos, garantías del trabajador.

Fomentar al espacio gubernamental analizar la situación florícola e impulsar en territorio la concientización social sobre los derechos humanos y derechos laborales, con el fin de brindar un seguimiento a los espacios laborales ofertados en las floricultoras con el propósito de tecnificar y actualizar la seguridad e higiene en las plantaciones florícolas.

Realizar por parte del Municipio, Ministerio del Ambiente, y Ministerio de Trabajo un proceso de control y regulación de las plantaciones florícolas con la finalidad de intervenir en los espacios productivos en la ciudad Tabacundo, ya que la ilegalidad de una pequeña, mediana y grande floricultora produce la existencia de la inseguridad laboral y generen problemas adicionales en la salud del trabajador por malas prácticas ambientales e higiénicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi Ecuador: Registro Oficial No. 449 , 20 de Octubre 2008.
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2008). *MANDATO CONSTITUYENTE No. 8*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). *Código del Trabajo*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005. trabajo.gob. ec:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Barba, Y. Á. (2018). *Rosas de San Valentín: explotación laboral y miles de kilómetros de recorrido*. El Salto: <https://www.elsaltodiario.com/precariedad/rosas-san-valentin-explotacion-laboral-miles-kilometros>
- Barreto, D. M. (2001). *LA SOCIEDAD POST-INDUSTRIAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES*. Redalyc:
[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/18263/AFD_18_fasc.%202_\(2001\)_30.pdf?sequence=1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/18263/AFD_18_fasc.%202_(2001)_30.pdf?sequence=1)
- Bayón Pérez, J., & Arenas Falótico, A. (2019). *Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial?* Redalyc:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499008>
- Capón Filas, R. (1998). *Derecho del trabajo*. Librería Editora Platense S.R.L.
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/66572?page=38>
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. 226-231. Scielo: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Contreras, S. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. *Redalyc*, 11(1), 425-457.
<https://www.redalyc.org/pdf/820/82027460010.pdf>

- da Rosa Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., & Soares Cugnier, J. (2011). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología*. Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>
- Del Rosso, F. (2022). *Principio Protectorio en el Derecho del Trabajo*. Universidad Nacional del Litoral: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6392/TFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Durán, C. A. (2021). *PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA*. Scielo: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rchakin/n14/2550-6722-rchakin-14-00146.pdf>
- Expoflores. (2022). Reporte estadístico mensual. *EXPOFLORES*. <https://doi.org/https://expoflores.com/wp-content/uploads/2022/04/Expoflores-abril-2022.pdf>
- Florencia, E. (2019). LAS CONSECUENCIAS QUE GENERA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES AGRARIAS (FLORICULTURA) EN LA SALUD DE LA POBLACIÓN DE ISLA GRANDE, MAIPÚ, MENDOZA, EN EL PERÍODO 2013-2017. *Boletín De Estudios Geográficos*, (112), 133-157. <https://doi.org/0374-6186>
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. 73-104. Scielo: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v73n1/v73n1a3.pdf>
- García Jerez, F. A., & Martínez Basallo, S. P. (2021). *Intimidación burocrática: precarización laboral, clientelismo y sentido del trabajo en el estado colombiano*. Programa Editorial Universidad del Valle. E-libro: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/221763>
- Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo el volcán*, 15(22), 267-294. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28642148015>

- Gómez, A. M. (2009). *LOS CAMBIOS DE LA SOCIEDAD POST-INDUSTRIAL Y SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS*. Emunet.net:
<https://www.eumed.net/rev/ced/10/amgg3.htm>
- Hermida, P., Ofman, S., Feldberg, C., Tartaglini, F., & Stefani, D. (2019). SIGNIFICADO DEL TRABAJO: UNA ACTUALIZACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LA ÚLTIMA DÉCADA. *Redalyc*, 26, 55-61.
<https://www.redalyc.org/journal/3691/369163433004/html/>
- Irureta Uriarte, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Redalyc*(32), 23-50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15308>
- Iturralde Durán, C. A., & Duque Romero, L. E. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR ENCONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Scielo*, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
- Llanos Encalada, M. (2016). El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Scielo*, 130-146.
<http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v157n2/eyd10216.pdf>
- Londoño, C. (16 de abril de 2022). *Carácter tuitivo del derecho laboral*. Todos al Trabajo: <https://todosaltrabajo.com/caracter-tuitivo-del-derecho-laboral/>
- Marini, M. (2008). Dialéctica de la dependencia. *CLACSO*, 107-149.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/secret/critico/marini/capitulos/04dialectic a2.pdf>
- Martínez, L. (2013). Flores, trabajo y territorio: el caso cotopaxi. *FLACSO*, 75-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17141/eutopia.4.2013.1230>
- Marx, K. (2006). El Capital. Librodot. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>
- Mendoza, L. R. (2012). *Diccionario Jurídico*. Vacaciones:
<http://diccionariojuridico.mx/definicion/vacaciones/>
- Monesterolo Lencioni, G. A. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 1(8), 79-118.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>

- Moyano, O. L. (2022). *DERECHO LABORAL: PRINCIPIO PROTECTORIO VS. RIGORISMO PROCESAL*.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/23928/TFG%20-%20Lucia%20Moyano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Municipalidad de Pedro Moncayo. (2013). “*GENERACIÓN DE GEOINFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TERRITORIO A NIVEL NACIONAL ESCALA 1: 25 000*”. Geoportaligm:
https://www.geoportaligm.gob.ec/geodescargas/pedro_moncayo/mt_pedro_moncayo_socioeconomico.pdf
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/ empleos precarios y los no registrados*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2016/04/1crisisreelsalarial.pdf>
- Oré, e. n. (2011). *Estadística Descriptiva y Probabilidades para Ingenieros*. Lima: Empresa Editora Macro E.I.R.L.
<https://books.google.com.ec/books?id=4wcvDgAAQBAJ&printsec=frontcover&#v=onepage&q&f=false>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. (Primera ed.). Oficina Internacional del Trabajo. OLI:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf
- Organización internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo Decente*. OLI:
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Ortiz, S. (2001). *El concepto de ‘hombre’ en Marx*. UNRC:
<https://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/h25.htm#:~:text=Marx%20dice%20que%20el%20trabajo,sufre%20modificaciones%20en%20su%20constituci%C3%B3n>

- Pasco Cosmópolis, M. (1994). *EL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Dianet:
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5084573.pdf>
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Redalyc*, 23(2), 121-133.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Pérez Peñafiel, J. R. (2017). *EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU FUTURO EN LA SOCIEDAD ECUATORIANA*. EUMED.NET:
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html#:~:text=Este%20tiene%20su%20origen%20en,al%20amo%20por%20ese%20servicio.>
- Rubio Vega, B. A. (2007). La Explotación por Despojo. *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*, 1-22.
<https://cdsa.academica.org/000-066/365>
- Suárez Terán, A. R. (2023). *Precarización laboral de mujeres migrantes en la ciudad de Ibarra, parroquia el Sagrario en el periodo 2017 - 2021*. FLACSO:
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19003/2/TFLACSO-2023ARST.pdf>
- Tamayo, C., & Siesquén, I. S. (2018). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS*. UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Vazquez, C. E., Leon Cortes, S. G., Gonzalez, R., & Precaido, M. (2016). Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador. *SALUDJALISCO*(3), 150-158. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2016/sj163e.pdf>
- Yépez, M. R. (2017). “Cobro de regalías por la venta de variedad de rosas, utilizada en la producción y comercialización de este producto”. *Superintendencia de Control de Poder de Mercado*, 1-45. <https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2019/03/VERSION-PUBLICA-SECTOR-FLORES-revisado.pdf>

ANEXOS**Anexos de la Encuesta****ENCUESTA****UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR****FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS****CARRERA DE DERECHO**

TEMA DE LA INVESTIGACIÓN: LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LAS FLORÍCOLAS DE LA CIUDAD DE TABACUNDO AÑO 2021

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Identificar los derechos laborales violentados en las floricultoras en la ciudad de Tabacundo

1. ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola qué tipo de contrato realizo?
Verbal ()
Escrito ()
2. ¿Usted conoce los derechos laborales que la constitución y la ley establecen a favor del trabajador en general?
Si ()
No ()
3. ¿Usted al iniciar su relación laboral en la florícola pactó las actividades fijas a realizarse?
Si ()
No ()
4. ¿Usted percibe un salario menor al salario básico unificado impuesto por la ley?
Si ()
No ()
5. ¿Su jornada laboral pactada se respeta en la florícola?

Si ()

No ()

6. ¿Usted ha sufrido algún tipo de acoso o discriminación al ejecutar sus actividades laborales en la florícola?

Si ()

No ()

7. ¿Usted como trabajador de la florícola está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

Si ()

No ()

8. ¿En la florícola en la que usted trabaja existen condiciones que propicien su salud, seguridad e higiene ocupacional?

Si ()

No ()

9. ¿Existe algún control hacia las floricultoras por parte del Ministerio de Trabajo para salvaguardar los derechos laborales establecidos en la ley?

Si ()

No ()

10. ¿Cuándo usted ha trabajado más de las 8 horas diarias le han pagado las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas?

Si ()

No ()

Anexos Fotos



