



**Universidad  
Católica  
de Cuenca**

**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

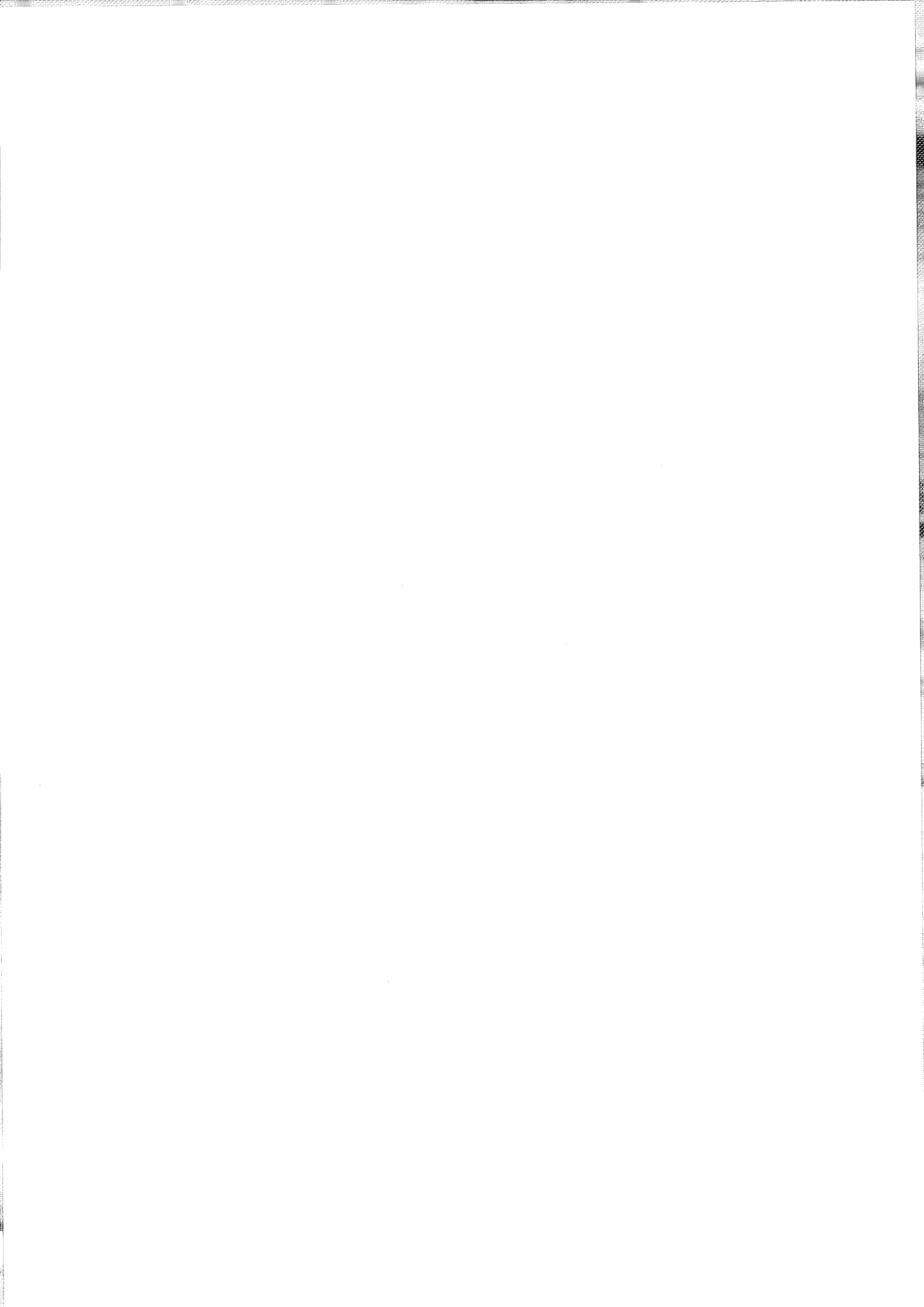
**TÍTULO: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE  
LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS  
DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA  
OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA, AÑO 2019”.**

**Trabajo de Investigación,  
previo a la obtención del Título  
de Abogada de los Tribunales  
de Justicia de la República.**

**AUTORA: Leidy Janeth Lavanda Tocto  
Número de Cédula: 1900640887**

**TUTOR: Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs.**

**AÑO: 2019**





**Universidad  
Católica  
de Cuenca**

**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE  
LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS  
DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA  
OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA, AÑO 2019”.**

**Trabajo de Investigación,  
previo a la obtención del Título  
de Abogada de los Tribunales  
de Justicia de la República.**

**AUTORA: Leidy Janeth Lavanda Tocto  
Número de Cédula: 1900640887**

**TUTOR: Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs.**

**AÑO: 2019**

## DEDICATORIA

A mi querido padre Segundo Lavanda y mi madre Norma Tocto, por ser el pilar primordial y más valioso de mi vida brindándome siempre su apoyo incondicional en los mejores y peores momentos de mi vida para poder superarme cada día más a ser una mejor persona, porque con su amor me dieron la fuerza suficiente para no detenerme en mis objetivos y seguir en pie de lucha durante toda mi etapa académica.

A mi Abuelo Ángel Tocto que, en vida, con su ejemplo, consejos, y oraciones hacia mí, supo guiar mi camino del bien

**Leidy Janeth Lavanda Tocto**

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Cuenca, por ser parte esencial en todo mi avance académico.

Al Mgs. Fausto Barrera Idrovo, por guiarme en la elaboración de este proyecto investigativo, brindándome siempre sus conocimientos profesionales.

A la abogada y gran amiga Mónica Berrezueta Orellana por brindarme su apoyo incondicional en el desarrollo de tesis.

**Leidy Janeth Lavanda Tocto**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
RESUMEN .....	1
PALABRAS CLAVES: .....	1
ABSTRACT .....	2
KEYWORDS: .....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. Formulación del Problema.....	4
3. Objetivo General .....	4
4. Objetivos Específicos .....	5
5. Hipótesis o Ideas a Defender .....	5
6. Metodología.....	5
7. Población y Muestra.....	6
CAPÍTULO I .....	7
LOS DERECHOS LABORALES CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN, EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES.....	7
1. Antecedentes: Derecho del Trabajo en el Ecuador .....	7
2. En la Constitución de la República del Ecuador.....	10
3. Derechos Laborales en el Código de Trabajo Ecuatoriano .....	14
3.1. Formas de Remuneración en la Legislación Ecuatoriana .....	15
3.2. El Límite de Jornada y Descanso Forzoso.....	16
3.3. . Duración Máxima de la Jornada de Trabajo, de los Descansos y de las Vacaciones .....	17
3.4. Duración del Descanso .....	18
3.5. Vacaciones Anuales.....	19
3.6. Libertad de Trabajo y Contratación .....	20
3.7. Sueldo o Salario y Retribución Accesoría .....	20

3.8. Irrenunciabilidad de Derechos.....	21
4. Trabajo Digno.....	22
5. Organización Internacional de Trabajo.....	23
CAPITULO II .....	25
EL MINISTERIO DEL TRABAJO, INSTITUCIÓN PÚBLICA ENCARGADA DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR.....	25
1. Misión .....	25
2. Visión.....	26
3. Objetivos Estratégicos del Ministerio de Trabajo.....	26
3.1. Ciudadanía.....	26
3.2. Política .....	27
3.3. Procesos .....	27
3.4. Recursos .....	27
4. Valores Institucionales .....	28
4.1. Integridad .....	28
4.2. Transparencia .....	28
4.3. Solidaridad .....	28
4.4. Calidez .....	28
4.5. Colaboración.....	29
4.6. Respeto.....	29
4.7. Efectividad.....	29
4.8. Responsabilidad.....	29
4.9. Lealtad .....	29
5. Atribuciones de las Autoridades y Organismos del Trabajo .....	29
6. Comisiones Calificadoras de Riesgos .....	30
7. Comisiones Centrales de Calificación .....	31
8. La Inspectoría del Trabajo en el Ecuador.....	31
8.1. Atribuciones de los Inspectores del Trabajo.....	32
8.2. Responsabilidad de los Inspectores del Trabajo.....	32

8.3. Sanción a Inspectores de Trabajo.....	33
CAPITULO III.....	34
CONSECUENCIAS JURÍDICAS QUE GENERA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA LABORAL EXTRANJERA. ....	34
1. Microempresa.....	34
2. Características que deben Reunir las Microempresas en el Ecuador.....	35
3. Trabajadores de las Microempresas .....	36
4. Consecuencias Jurídicas que Genera la Vulneración de los Derechos de los Trabajadores Ecuatorianos de las Microempresas del Cantón Cuenca .....	38
4.1. Inestabilidad Laboral.....	38
4.2. Falta de Afiliación de los Trabajadores de las Microempresas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	40
4.3. Discriminación al Trabajador.....	41
4.4. Orientación Sexual.....	42
4.5. Etnias .....	43
4.6. Nacionalidad .....	44
4.7. Creencia Religiosa .....	46
4.8. Explotación Laboral por el No Pago de Horas Extraordinarias y Suplementarias .....	46
CAPITULO IV.....	48
1. Migración Laboral.....	48
1.1. Inmigración.....	49
1.2. Emigración .....	50
2. La Migración de Mano de Obra Ecuatoriana.....	50
3. Inmigración de Mano de Obra de Extranjeros al Ecuador .....	52
4. Consecuencias en Perjuicio de los Trabajadores Ecuatorianos de las Microempresas como Consecuencia de la Contratación de Mano de obra Extranjera.....	53

4.1. Despido de Trabajadores Ecuatorianos .....	53
4.2. Disminución del Sueldo Básico Unificado. ....	54
4.3. Excesiva oferta laboral extranjera. ....	55
5. Análisis y Presentación de los Resultados de las Encuestas.....	57
5.1. Pregunta 1.....	57
5.2. Pregunta 2.....	58
5.3 Pregunta 3.....	59
5.4. Pregunta 4.....	60
5.5. Pregunta 5.....	61
5.6. Pregunta 6.....	62
5.7. Pregunta 7.....	63
5.8. Pregunta 8.....	64
CONCLUSIONES GENERALES.....	65
RECOMENDACIONES .....	67
BIBLIOGRAFÍA .....	69
ANEXOS .....	71

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el análisis de la “Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos de las micro empresas del Cantón Cuenca, como consecuencia de la excesiva oferta de mano de obra extranjera”, como resultado de la migración a causa de las duras situaciones críticas que a traviesa cada País, mismo que en la actual ciudad ha generado grandes cambios en este presente año concediendo para la vulneración de derechos del trabajador por parte del empleador; estando aquellos estipulados en nuestra legislación como garantía y siendo uno de los temas más trascendentales en el Ecuador, el trabajo digno que cubra el *sumak kawsay*.

Las fuentes informativas que se utilizó fueron mediante la técnica de encuestas a más de revisión de antecedentes laborales, jurisprudencia que permitieron obtener resultados concretos para determinar porcentajes de la violación del derecho al trabajador utilizando el método cuantitativo y cualitativo.

**PALABRAS CLAVES:** DERECHOS, TRABAJADOR, OFERTA LABORAL, MIGRACION, VULNERACIÓN Y CODIGO DE TRABAJO

## ABSTRACT

The aim of this research is an analysis of the “Infringement of Ecuadorian workers labor rights in small businesses in the city of Cuenca, as a direct consequence of foreign labor offer”, due to migration caused by the extreme situations in each country is going through, which in the city has brought significant changes this year allowing the infringement of workers’ rights by their employers, being established in our law as guarantees and becoming one of the most significant issues in Ecuador, dignified labor which encloses *sumak Kawsay*.

The data sources used were through surveys and labor records review, which allowed obtaining clear results for calculating percentages of the infringement of the workers right applying a quantitative and qualitative method.

**KEYWORDS:** RIGHTS, WORKER, LABOR OFFER,  
MIGRATION, INFRINGEMENT LABOR CODE

## 1. INTRODUCCIÓN

La difícil situación económica que están pasando diferentes naciones de Latinoamérica ha generado grandes y graves problemas en la economía afectando su situación laboral, mismos que se ven obligados a emigrar a otros países en busca de mejores oportunidades siendo uno de ellos Ecuador.

La afectación laboral directa a los trabajadores de la ciudad de Cuenca de las micro empresas ha hecho que se susciten efectos por la excesiva oferta de mano de obra que prestan los extranjeros al solicitar trabajo sin interesar si su remuneración sea la básica de 394 dólares; el no pago de horas extras, no contar con seguros, trabajar más de las ocho horas o no obtener beneficios de ley, hechos que conllevan a ser efectuados por la necesidad del trabajador.

Esto ha originado disyuntivas en los trabajadores al verse en ocasiones obligados a renunciar sus propios derechos como trabajador para poder conservar su labor y seguir siendo el sostén de sus familias como: alimentación, educación, salubridad, vivienda y transporte a causa de esta razón las personas que ejercen alguna actividad laboral se han visto en la necesidad de desistir a las garantías que otorga la ley a un que sean irrenunciables.

Esto a consecuencia de que el Ecuador ha prestado muchas facilidades para el ingreso de personas migrantes forjando situaciones difíciles tanto para los extranjeros y ecuatorianos, sin embargo, ante la necesidad de encontrar estabilidad laboral que les permita el disfrute y goce de una vida decorosa y digna ha dado para la explotación laboral haciendo provecho de las circunstancias que pasa cada país en su situación político, económica y social.

Por aquello el exceso de migración ha causado perjuicio a la población trabajadora al igual que a la seguridad social a causa de la economía que están pasando cada Nación, por lo que las micro empresas del Cantón Cuenca hacen provecho de esta situación ofreciendo trabajos en condiciones no legales, dando a la explotación laboral ya que este último año el ingreso de extranjeros va en aumento y por ende la desigualdad económica va en acrecentamiento; sobre todo que nuestro País no está en condiciones de otorgar un trabajo estable por la razón que se encuentra pasando una crisis económica difícil.

Es importante destacar que el Estado Ecuatoriano y Ministerio de Trabajo que es la guardiana de regular y controlar el régimen laboral se ha encargado elementalmente de realizar inspecciones básicas y no profundas donde se pueda determinar completamente la vulneración de los derechos en ecuatorianos por la afluencia laboral que prestan los migrantes.

El estudio del presente trabajo investigativo se desarrolla en la Ciudad de Cuenca con el tema “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA, AÑO 2019”.

## **2. Formulación del Problema**

La excesiva oferta de mano de obra extranjera ocasionada la vulneración de los derechos del trabajador nacional del cantón Cuenca.

## **3. Objetivo General**

Analizar las consecuencias jurídicas de la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos de las microempresas del cantón Cuenca, a través del estudio jurídico y encuesta para demostrar la vulneración de estos derechos intangibles.

#### **4. Objetivos Específicos**

1. Conceptualizar los derechos laborales consagrados en el Código de Trabajo Ecuatoriano y la institución encargada de velar por el cumplimiento de los mismos: Ministerio del Trabajo.
2. Establecer las consecuencias jurídicas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores ecuatorianos de las microempresas del Cantón Cuenca, como consecuencia de la excesiva oferta laboral extranjera.
3. Identificar en que consiste la migración: emigración e inmigración de mano de obra en américa latina del sur y norte américa.

#### **5. Hipótesis o Ideas a Defender**

El Estado velará por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos y extranjeros a través de una agresiva inspección a las microempresas por parte de Inspectores del Ministerio del Trabajo, para verificar el cumplimiento de los mismos y de no ser así imponer las sanciones correspondientes

#### **6. Metodología**

El método que se aplicará en esta investigación es el método, Cualitativo-cuantitativo; ya que se utilizará como instrumento la encuesta y el análisis además de la revisión bibliográfica, bases de datos científicas, con el cual se pretende demostrar la vulneración de los derechos de los trabajadores de las microempresas del cantón Cuenca por la excesiva oferta laboral extranjera, esto se realizará por fases dividida en cuatro capítulos basada en tres métodos como es el inductivo-deductivo, hipotético-deductivo y analítico sintético.

## 7. Población y Muestra

Se procedió a determinar la muestra a investigarse para la cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 P \cdot Q}$$

En la cual:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población de los trabajadores del Cantón Cuenca; es de 210 microempresas.

Q= Desviación estándar de la población. Constante de 0,5.

Z= Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96.

e= Limite aceptable de error muestral. 0,05.

Una vez determinada la muestra de 136 trabajadores se procedió a aplicar el instrumento para el efecto.

# CAPÍTULO I

## LOS DERECHOS LABORALES CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN, EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

### 1. Antecedentes: Derecho del Trabajo en el Ecuador

Los primeros documentos en los que se puede observar el tema del trabajo inician desde la esclavitud, aunque no podemos hablar en esta etapa ya de derechos laborales.

Prácticamente todas las civilizaciones antiguas aplicaban el esclavismo podríamos decir que Grecia y Roma fueron países donde más ejercía el yugo, despotismo, servidumbre y esclavitud a gran dimensión, en estos poblados era normal estas actividades ya que se los utilizaba para el desarrollo del sistema económico, político y social de cada pueblo, aldea, o nación, algo similar ocurrió con los Imperios Europeos ya que en la edad media fue donde introdujeron a muchas personas en condición de cautivos para conquistar y colonizar en continente africano, es importante subrayar que la sujeción o tiranía de esclavos fue abolida en la mayor parte de Occidente en los siglos XIX y XX.

Fue entonces desde la evolución del feudalismo y esclavismo que a partir del siglo XVIII d.c ya surgen los movimientos abolicionistas que a base de campañas se manifestaba la completa prohibición de la trata de esclavos en la época de la Revolución Francesa poniendo fin a esta práctica que se logró presidiendo en la Declaración de los de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del año 1789.

En Ecuador la abolición de la esclavitud dio un gran paso y aportó a la colectividad; fue la libertad de aquellos esclavos por obra del General José María Urbina en el año de 1852 época Juliana en aquel entonces fue Presidente de la República del Ecuador desde el 12 de septiembre de 1851 hasta el 16 de octubre del año 1856, siendo pionero en la derogación de esclavos, era tanta la sumisión que se dictaminó en el Cabildo de Quito un 27 de marzo del año 1535 manifestando una norma en la que decía: el tiranizado que escapara, fuera mutilado, en la primera vez.

En estos lapsos el esclavo eran propiedad de otra visto como un trance normal, forjando al trabajo sin humanidad sin derechos donde los plebeyos eran quienes mantenían el poderío de todos los cautivos obligándoles a ejecutar trabajos indefectibles por el hecho de ser negros o indígenas considerados que solo servían para laborar, bregar, fabricar, atarearse, servir y explotándolos principalmente en las áreas de agricultura, construcción o cosecha de manera bárbara, donde el derecho al trabajo era inexistente estos hechos agredidos han dado un gran giro recorriendo un arduo y tortuoso camino para poder llegar a establecer lo que hoy en día está en las normas de cada Estado; como la igualdad de condiciones entre la población trabajadora.

Desde aquel período Ecuador se liberó del esclavismo; fundamentándose esencialmente en los derechos de los trabajadores, surgiendo desde la clase obrera a partir del siglo XIX a inicios del siglo XX comenzando con la lucha incasable por mejorar su mensualidad, al igual que la jornada de trabajo y esta sea constituida en la normativa sobre el Derecho laboral como garantía primordial del trabajador en ese entonces para el año 1915 el 23 de abril en la Presidencia de Leónidas Plaza y su Gobierno se determinó el primero de Mayo como feriado nacional para los obreros todos los años de forma consecutiva.

En el año 1916 se decretó que la jornada laboral se estableciera de ocho horas diarias, estos actos fueron reprimidos, burlados, discriminados, hubo reproches, huelgas, protestas, manifestaciones, reivindicaciones de parte de la clase obrera no solo por querer progresar en la conquista de sus derechos sino también para que respete la jornada laboral ya establecida.

Ya en la Ciudad de Guayaquil el 15 de noviembre del año 1922 surgió una gran hecatombe de mil quinientas muertes de trabajadores por que fue reprimido violentamente por el ejército militar y policía a causa de su pedido con el único propósito de hacer respetar lo que por tanto tiempo habían luchado.

En el período de la Revolución Juliana del año 1925 ya se enmarcó el Estado primordialmente en la atención especial y urgente a la clase trabajadora con la creación del Ministerio de Previsión Social.

Para el año de 1938 se promulgó el primer Código de Trabajo teniendo origen Juliano en la cual se normaba el contrato individual del trabajador, duración del trabajo, descanso, prevención de accidentes, maternidad, jubilación y montepío civil; derechos que gozan de disfrute desde aquella época hasta la actualidad, con diversas reformas por el bienestar de la sociedad, empleador y trabajador; una lucha imparable de saciar la necesidad de que sean velados y protegidos sus derechos determinando una ley que les resguardará de toda vulnerabilidad al trabajador a que este se convierta en una garantía constitucional del Estado, que sea libre en condiciones equitativas sin actos de discriminación, una ley donde sus derechos sean respetados y a su vez internacionalizando para su protección.

Es importante detallar que en las Constituciones de la República del Ecuador desde el año 1830 hasta la del 2008 ya enmarca un gran avance con las garantías al trabajador, siendo la Constitución que actualmente

obtenemos una de las más significativas he importante en otorgar más derechos primordiales hacia la clase más vulnerable.

Hoy en día se presta mucha atención al laborioso ya que aún no se eliminan en su totalidad la violación a los derechos de los que laboran, violentando lo que manda y prohíbe la Constitución, Tratados Internacionales, Código de Trabajo y Derechos Humanos recursos humanos utilizados a nivel mundial en favor de toda la clase trabajadora.

Según Efrén Pérez manifiesta que el “Derecho laboral todavía no tiene significación propia mientras paulatinamente se va dictando leyes y reglamentos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y dar un espacio de seguridad jurídica al trabajador” (Roldan, "s.f", pág. 47)

De lo citado se manifiesta que según este autor las leyes se están regularizando de poco a poco conforme lo vayan necesitando los trabajadores y garantizando a sus derechos acorde a sus necesidades.

## **2. En la Constitución de la República del Ecuador**

El Ecuador que es un Estado derechos y justicia presta una de las constituciones más garantistas de todas las que han existido, declarándose como un Estado independiente, democrático, soberano, intercultural, laico y plurinacional, precisando límites, derechos y obligaciones entre, pueblos, nacionalidades y poderes de Estado con el propósito de mantener un estado imparcial para el buen desarrollo económico, político y social, invocando a la paridad de derechos entre ciudadanos, es así que para un mejor entendimiento mencionare algunos artículo que nos permitirá tener un mayor conocimiento de cuáles son los derecho y garantías relativos al trabajador.

En los siguientes artículos que van hacer transcritos se puede deducir cuáles son las garantías que emana la Ley Suprema directamente con el

trabajador ya que al o largo de nuestra historia se han presentado muchos acontecimientos en relación al que presta su mano de obra para realizar una actividad laboral los mismos que han marcado importantes etapas de lucha de los trabajadores por tener días fructíferos.

Así lo determina el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador indicando:

*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. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 8)*

El trabajo se establece a raíz de la labor humana como fuente principal en relación al derecho del trabajador sea esta individual o colectiva y sobre todo como un deber social que permite que ha base de la producción y economía se pueda desarrollar plazas de trabajo para satisfacer las necesidades humana.

El Estado garantizará el respeto a una remuneración justa y de trabajo digno que les permita disfrutar de mesura aceptado sin marginación alguna ya que aquellos son un gran aporte para el bienestar y auge del País además del pleno respeto por sus derechos fundamentándose a que su labor sea libremente escogida por el cual merece percibir un estipendio justo.

El artículo 325 en concordancia con el anterior del mismo cuerpo legal ya mencionado manifiesta;

*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales*

*productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*  
(Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 89)

Este artículo escrito textualmente hace mención a que el Estado respaldará el trabajo como un derecho innato de cada individuo, en la que se reconoce todas las formas y modalidades de trabajo pudiendo ser estas autónomas o en relación de dependencia, con el término de que sea elemental para el cuidado humano y auto sustento de sus familias siendo la esencia primordial de producción contribuyendo en el avance, mejora y crecimiento fructuoso del País.

El artículo 326 se sustenta en los siguientes principios estableciendo así en sus numerales:

*2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.* (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 89)

De lo indicado en el *Ibidem* dos y cuatro se puede señalar que los derechos laborales son intangibles e inquebrantables tal como lo expone la Constitución en su artículo 326 normado como garantía esencial de que no puede ser objeto de abdicación estando estipulada en la ley como protección directa al trabajador; pero al momento de nombrar la intangibilidad establece que se merece el respeto a todo lo que está documentado y escrito especialmente dirigiéndose en estos numerales a los principios generales del derecho laboral aquellos derechos no pueden ser alterados peor a un agredidos por parte del empleador o trabajador.

En el numeral cinco claramente especifica que el empleador tiene la obligatoriedad de retribuir un salario mensual al laborioso por las prestaciones que desempeña en su lugar de ocupaciones laborales;

además del compromiso de estar en lugar adecuado y apto para poder prestar los servicios necesarios al consumidor: como un ambiente higiénico, que cuente con las seguridades necesarias y de esta manera cumpliendo con la satisfacción de desenvolverse de manera apropiada.

Pero el ir a la realidad se puede examinar que en ocasiones las condiciones de trabajo son precarias o inseguras que no cuentan con el aval suficiente que emane un digno trabajo.

Tomando en consideración lo anteriormente adscrito podemos establecer la relación con el siguiente artículo:

La Constitución de la República en el Artículo 328 establece;

*La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 90)*

En la actualidad estas vicisitudes se ven afectadas por la exorbitante oferta laboral extranjera que no permite tener una ocupación permanente de trabajo optando por recurrir a otras áreas laborales en la que el sueldo no es competente para compensar sus necesidades como salubridad, formación educativa, alimentación, vestimenta, alquiler, pasajes etc, más aún si se toma en cuenta cuando el grupo familiar es es elevado o radican en la extrema pobreza.

Es significativo recalcar que el salario que percibe será inembargable, es decir; aquello que no puede ser embargado, pero como excepción tenemos el requerimiento de pensiones alimenticias para el menor de edad por principio del derecho superior del niño en la

cual se procederá a descontar de su sueldo cuando así lo determina un Juez de Familia.

Continuando con lo expuesto se establece que está totalmente prohibido proceder a realizar deducciones al sueldo del trabajador con respecto a lo antes mencionado excepto cuando el que presta su actividad laboral así lo solicite conforme lo establezca la ley, tomando en cuenta que la garantía de la legislación laboral es de respetar y hacer respetar lo que se encuentra decretado en las leyes ecuatorianas emparentadas con el trabajador.

### **3. Derechos Laborales en el Código de Trabajo Ecuatoriano**

Desde su creación el Código de Trabajo se ha convertido en un instrumento para legislar la actividad laboral dentro del Territorio Ecuatoriano esto con varias reformas que se han venido dando a lo largo de los años, proporcionando las garantías principales que deben poseer los trabajadores, contando todo esto con el amparo de la Constitución; fundamentándose esencialmente en asegurar el respeto hacia un estipendio con igual trato hacia ellos sin ninguna especie de reproche para poder instituir un convivir ameno abasteciendo todas las necesidades que se presentan en el diario vivir cuyas normas jurídicas fueron creadas para beneficio y tutela del trabajador.

Según Oscar Ermida Uriarte manifiesta que; “la condición material del goce de los derechos laborales y sociales lo da precisamente el trabajar...” (Ermida, y otros, 2011, pág. 18)

Continuando con el tema el mismo autor manifiesta que; “El derecho de acceso al empleo en igualdad de condiciones con los nacionales o residentes” (Ermida, y otros, 2011, pág. 25)

Según lo citado de este autor antes mencionado dice que todos los deberes derechos y obligaciones lo da el trabajar satisfactoriamente.

Para una mayor comprensión a continuación de precisará los artículos que están en relación con el trabajador acorde a lo estipulado el Código de Trabajo Ecuatoriano:

### **3.1. Formas de Remuneración en la Legislación Ecuatoriana**

En el artículo 13 del Código de Trabajo estipula que:

*En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se detalla en el acuerdo de las partes es decir el sueldo se paga por jornadas. Contrato en participación cuando el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del contratante, por su trabajo realizado. Es mixta cuando el salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de estipendio por su trabajo. (Código de Trabajo, 2005, pág. 4)*

Desde mi punto de vista las formas de remuneración a jornal, por participación y mixta tiene un mismo beneficio que es el estipendio al igual trabajo igual remuneración no importa el tiempo o la actividad el derecho es el pago justo, es así que conforme han pasado los años se ha venido dando una serie de modificaciones en las leyes laborales que es necesario conocer como han ido avanzando los cambios en aumento del salario básico unificado

A partir del año 2019, desde el primero de enero el salario básico unificado subió a trescientos noventa y cuatro dólares de los Estados Unidos de América con 0/100 (\$394) para el trabajador en general, incluidos los trabajadores de las micro empresas, agrícolas, maquila, artesanía, amas de casa, todo esto en igualdad de proporción de salarios para garantizar una mejor estabilidad económica, tomando en cuenta que en el presente no se cumple con estas medidas violentando el derecho a una retribución equitativa e imparcial por parte de los empleadores.

Para el año 2018 se incrementó 11 dólares al salario básico unificado quedado en la cantidad de 386 dólares.

En el año 2017 el primero de enero el salario básico unificado era de 375,00/100 dólares mensuales de los Estados Unidos de América.

En el año 2016 el primero de enero el salario básico unificado era de 366,00/100 dólares mensuales de los Estados Unidos de América.

En el año 2015 el primero de enero el salario básico unificado era de 354,00/100 dólares mensuales de los Estados Unidos de América.

Es notable que para el año 2019 el sueldo mínimo subió considerablemente en comparación con los años mencionados como 2015, 2016, 2017 y 2018 esto en beneficio de la sociedad y del que presta la mano de obra para cumplir su deber en el sitio que ejerce sus actividades.

### **3.2. El Límite de Jornada y Descanso Forzoso**

En el artículo 50 del Código de trabajo menciona:

*Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (Código de Trabajo, 2005, pág. 21)*

El artículo copiado indica con claridad que la jornada de trabajo nunca excederá de cinco días a la semana y cuarenta horas semanales, excepto con un recíproco acuerdo entre las partes se deba laborar horas extraordinarias o suplementarias, desde luego que estas deberán ser canceladas por el patrono.

Al hacer mención sobre los descansos forzosos establece claramente que serán los días sábados y domingo en la que el trabajador tendrá su momento de disfrute para realizar cualquier diligencia, en caso

de no ser así se determinará otro tiempo igual de la semana siempre que concorra un acuerdo voluntario entre empleador y trabajador.

Vale decir que el acuerdo que se dé entre las partes tiene que coexistir voluntad y no obligatoriedad por razones que este derecho está tipificado en el artículo antes indicado y no puede ser agredido por cuestión de derechos en favor del que realizar alguna ocupación encomendada por el empleador.

### **3.3. . Duración Máxima de la Jornada de Trabajo, de los Descansos y de las Vacaciones**

Así lo determina el artículo 47 del Código de Trabajo Capítulo V manifestando claramente: "La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario". (Código de Trabajo, 2005, pág. 20)

De lo expuesto es significativo tomar en cuenta cuan valioso es el efectivizar los derechos labores directamente del empleador con el trabajador con la jornada laboral, quedando claro que en este título que la duración máxima de trabajo será de ocho horas diarias no excediéndose el término de las cuarenta horas semanales de lunes a viernes, excepto en las horas suplementarias y de recuperación lo máximo que puede prolongarse es de cuatro horas diarias pero máximo doce en la semana.

Respecto del criterio establecido, en estas situaciones es preciso complementar que en la actualidad el empleador no cumple a cabalidad con este derecho ya que en ocasiones excede el trabajo a su empleado sin que su salario sea acorde a lo que emana la normativa y a las horas de labor.

En este sentido cualquier actividad que realice el trabajador ha pedido del empleador fuera de las horas legales de trabajo tiene la

obligación de ser cancelado con un pago tal como lo estipula el artículo 55 sobre la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias del Código de Trabajo manifiesta que:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana.
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo.
3. El trabajo por destajo se tomará en cuenta para el recargo de la remuneración.
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo. (Código de Trabajo, 2005, pág. 22)

En cuanto se refiere al tema específico de los numerales antes citados, es fundamental esclarecer que el empleador tiene la responsabilidad de no excederse en el límite de horas de trabajo ya establecidos en el Código de Trabajo, en el caso e excederse se fundamentará en los literales hechos mención con las maneras de pago obligatorio, de no ser así el empleador será sancionado por parte del Ministerio de Trabajo o mediante la denuncia realizada por el trabajador.

### **3.4. Duración del Descanso**

En el artículo 51 del Código de Trabajo, se manifiesta: “Lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas” (Código de Trabajo, 2005, pág. 21); se complementa con el artículo antes descrito.

Pero al realizar un análisis a simple vista se puede constatar que el descanso, su duración y tiempo es una complacencia que posee el trabajador por las horas o días que ocupa a su tiempo en otorga cualquier cometido con fines de satisfacer sus carencias o necesidades que se presenta en el diario vivir.

A continuación, se conocerá sobre las vacaciones que obtienen al año establecido en la misma legislación laboral.

### **3.5. Vacaciones Anuales**

El artículo 69 del Código de Trabajo expresa claramente que:

*Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. (Código de Trabajo, 2005, pág. 25)*

El derecho a las vacaciones anuales son un justo derecho de gozar y el poseer de ellas anualmente por el tiempo de quince días de descanso incluidos los días no laborables, a los cuales deben ser cancelados; ya que, por ninguna razón, causa o motivo el empleador está en el derecho de prohibir las vacaciones en condición de a ver cumplido sus obligaciones laborales el trabajador.

Los trabajadores que están por más de cinco años en la misma empresa o con el mismo empleador tiene la garantía de otorgarle un día de vacaciones por cada año de prestación de servicios o caso contrario recibirá una remuneración justa, en los dos casos no son recuperables y el sueldo se tiene que determinar por adelantado.

### 3.6. Libertad de Trabajo y Contratación

El Código de trabajo en su artículo 3 dispone lo siguiente:

*El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. (Código de Trabajo, 2005, pág. 3)*

El trabajador es independiente para consagrarse a su trabajo siempre que esté se rija dentro del marco jurídico legal que dignifica a la persona, empleador y colectividad el realizar actos lícitos que no van encaminados a lo ilegal, por estos sucesos ninguna persona podrá ser forzada a realizar labores gratuitas sin que tenga como recompensa gratificante la remuneración, excepto cuando sean impuestos por la norma jurídica en casos excepcionales como de urgencia o de inmediato auxilio.

### 3.7. Sueldo o Salario y Retribución Accesoría

Artículo 95 del Código de Trabajo dispone;

*Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Código de Trabajo, 2005, pág. 30)*

En lo concerniente el empleador tiene la obligación de pagar y el trabajador el derecho a que se le reconozca por los trabajos efectuados como él de horas suplementarias, extraordinarias, comisiones, beneficios de ley décimo tercero y décimo cuarto, descansos; aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social protegiendo su derecho a la salud para obtener una atención médica eficaz y de calidad atributos que designa la normativa legal.

Se debe recalcar de nuevo que la afiliación al seguro suelen desarrollarse por que el trabajador prefiere percibir un poco más o mantener su mensualidad solicitando por el mismo o por decisión del patrono no se les descuenta del sueldo el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), motivo por el cual no son asegurados los trabajadores, vulnerando su derecho a tener una atención médica de calidad y otros beneficios que presta la seguridad social como el derecho a recibir pensiones por vejez, enfermedad, parto y jubilación.

Así también lo determina el artículo 32 de la Constitución manifestando que:

*La salud es un derecho que garantiza el Estado cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 8)*

En relación a este artículo es eminente ver la importancia de la salud en las personas como garantía que da el Estado todo esto en relación con la seguridad social, trabajo, educación, agua con el fin de que la colectividad se sustente en el buen vivir.

### **3.8. Irrenunciabilidad de Derechos.**

El Artículo 4 del Código de Trabajo manifiesta que, “Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario”. (Código de Trabajo, 2005, pág. 3)

Hacemos énfasis en este artículo debido a las incesantes violaciones del derecho al trabajador, como no recibir un sueldo básico, no tener seguro, no recibir el pago por horas extras de trabajo, beneficios sociales como décimo tercero y cuarto alegando que único su fin es el de poder amparar su empleo para seguir satisfaciendo todas sus escaseces

que se presentan en el cotidiano vivir siendo el sostén decisivo, primordial y fundamental de su parentela.

Al hacer referencia a la irrenunciabilidad de derechos laborales es esencial acentuar esta situación debido a que hoy en día si se efectúa estos hechos por razones que ya se mencionó anteriormente; de la misma forma toda estipulación de contrato donde se disponga la renuncia de aquellos derechos ya antes mencionados está totalmente prohibido y se establece como un contrato ilegal he invalido antes la legislación ecuatoriana.

Desde mi punto de vista el tema planteado es un serio problema porque han aumentado estas agresiones a las garantías de los trabajadores por la concurrencia excesiva de hermanos extranjeros siendo una causa visible para que el empleador por la afluencia de oferta de mano de obra más barata se contrate a aquellos dejando de lado los derechos que ampara la Constitución y Código de Trabajo; tanto para migrantes y ecuatorianos.

#### **4. Trabajo Digno**

En el artículo 276 en su numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador expresa en sus principios generales; “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 75)

Vale decir que la Constitución de una manera, clara, precisa y en razón de su competencia garantiza un sistema de trabajo digno, equitativo de igual jerarquía, fructífero, responsable, sostenible y solidario refiriéndose a las personas que día a día efectúan su labor para el bien común de sus familias, colectividad y desarrollo del País asegurando su protección laboral que le permitiéndole vivir a la familia en condiciones decentes.

En este sentido es factible aseverar que el progreso del Estado no se cimienta en la valoración apropiada para erradicar estos hechos bochornosos de los trabajadores siendo polemizados ante la sociedad como situaciones críticas que deben ser veladas constantemente por parte del Ministerio de Trabajo para que la seguridad y protección de un trabajo digno donde comprenden varios derechos sean respetados y no violentados; hasta ahora en la actualidad se puede observar a un las penurias que pasan diferentes familias a causa de no contar con un trabajo estable y estimable.

Efectuar lo que determina la norma constitucional para que ningún derecho sea irrumpido, basado en equidad, se ha vuelto difícil por las constantes renuncia de derechos, desconocimiento de la ley, inestabilidad laboral o crisis económica que atraviesa el País lo que no le permite establecer un trabajo meritorio digno de la persona.

En cuanto al criterio constitucional ya emitido las leyes internacionales juegan un papel esencial en el trabajador que ha prosecución va hacer detallado para su mejor comprensión.

## **5. Organización Internacional de Trabajo**

El primer convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el año de 1919 ya establece sobre las horas limitadas de trabajo además de que disponía de los descansos para los trabajadores como podemos ver ya en esos años se protegía al empleado dándole un valor esencial a estos actos que fueron en el pasado muy violentados.

En el convenio 100 del año 1951 de la Organización Internacional de Trabajo se lució en los derechos del trabajador haciendo énfasis en un acuerdo en la cual le permite al trabajador tener un derecho justo con el que le condescenderá solventar sus costas; estableciendo así en el artículo 1 numeral a y b que se detalla a continuación:

*a) La remuneración será justa sea este el mínimo, y cualquier otro emolumento en especie pagadas por la persona que da el trabajo es decir el empleador, directa o indirectamente, en noción del empleo realizado; b) la igualdad entre hombre y mujer con la mano de obra es en equidad la remuneración por un trabajo de igual importe, se fija las tasas de pago sin discriminación en cuanto al sexo. (Organización Internacional del Trabajo, pág. 1)*

Claramente las entidades Internacionales velan por la defensa de las personas en especial en esta convención por la del trabajador garantizando directa o indirectamente la remuneración en noción del empleo efectuado tanto para el hombre y la mujer sin distinción de sexo; pero al examinar la realidad se deteriora el trabajo digno al no cumplir con estos principios de igual remuneración, no solo en Ecuador sino en muchos países del mundo donde la pobreza es eminente.

Estas dos acciones principios y derechos decretados a nivel mundial hacia toda la población trabajadora como garantía al buen trato, a la seguridad social, a una equivalencia de pago en sus labores reconoce fundamentalmente que la humanidad merece tener la garantía de protección de su prestación de mano de obra; caso contrario se estaría violentado todo lo que esta ratificado.

También la Declaración Universal de Derechos humanos manifiesta en su artículo 23 que: “ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (Naciones Unidas, 1948)

De la cita planteada se desprende primordialmente el derecho al trabajador que fortalece a la persona con el trabajo digno en iguales condiciones sea de origen migratorio o cualquiera otra situación todos merecen el mismo trato sin merecer la explotación laboral.

## CAPITULO II

### EL MINISTERIO DEL TRABAJO, INSTITUCIÓN PÚBLICA ENCARGADA DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

El Ministerio de Trabajo es una entidad esencial para custodiar los derechos del trabajador ecuatoriano que mediante sus dependencias y delegados que son quienes velan por el bienestar digno del afanoso tal como lo establece la Constitución y el Código de Trabajo garantizando la no fragilidad de los derechos siendo un albor fundamental para el que presta su mano de obra.

#### 1. Misión

*Somos la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades. (Trabajo, 2019)*

Entidad Estatal, que su fin es el de dar y obtener buenos resultados en el régimen de políticas públicas de empleo trabajando en beneficio del servidor productivo; regulando el cumplimiento de obligaciones laborales de aspecto: democrático, eficaz, eficiente, responsable y transparente; direccionados en un régimen de misión integral para obtener un sistema de trabajo de calidad, solidario y digno estableciendo igualdad de condiciones en la sociedad.

## 2. Visión

*Seremos un referente a nivel nacional e internacional como la institución que fomenta el trabajo digno en igualdad de oportunidad y trato, lidera el desarrollo del talento humano, institucionaliza el diálogo social e impulsa la auto organización democrática, con procesos ágiles y personal altamente calificado para brindar servicios de calidad y calidez, promover una Cultura laboral y garantizar el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos de la ciudadanía laboral. (Trabajo, 2019)*

Darse a conocer no solamente en nuestro Estado ecuatoriano como entidad responsable y comprometida con su labor hacia el trabajador, sino que este también sea reconocido a nivel internacional como institución que promueve y fomenta el trabajo meritorio con igualdad de trato mediante el desarrollo de oportunidades liderando el dialogo y la solución en diferentes conflictos que suelen suceder a nivel de estructura laboral esto mediante el personal altamente calificado brindando un servicio de calidad y calidez a todo los usuario sin exclusión alguna; centrándose fundamentalmente en los derechos individuales y colectivos de las personas.

## 3. Objetivos Estratégicos del Ministerio de Trabajo

Desde el año 2015 hasta el año 2018 el Ministerio de Trabajo implementó cuatro objetivos distribuidos en: ciudadanía, política, proceso y recursos, para poder trazar una meta en un determinado plazo y tiempo los cuales los detallo a continuación;

### 3.1. Ciudadanía

La base fundamental en este tema es la población para poder incrementar el trabajo digno, satisfactorio libre de selección, con un buen trato impulsando sobre todo que la remuneración percibida sea la correcta y no tergiversar sus derechos.

### **3.2. Política**

Dar cumplimiento a los derechos y obligaciones del trabajador basarse fundamentalmente en todo lo que esta normado y vigente.

Pretender hacer cumplir todos los derechos que posee la ciudadanía; concientizando a empleadores y trabajadores sobre cuáles son sus derechos y obligaciones con el Estado ecuatoriano.

Además, implementar sistemas de control para el acatamiento de sus obligaciones; diseñar normativas políticas que permitan fomentar el mismo trato en igualdad de condiciones y con la misma oportunidad.

### **3.3. Procesos**

Enfocados en Incrementar la eficiencia Operacional; es importante sistematizar en este régimen que busca que la entidad se rija bajo un modelo de gestión exhaustiva; para lo cual se prescindir de la ineficiencia y poder alcanzar grandes resultados.

### **3.4. Recursos**

En este objetivo se basa en tres aspectos principales que son: presupuesto; recursos tecnológicos y talento humano todo esto para poder incrementar en el desarrollo del País a trabajadores, y empleadores mejorando la calidad atención ciudadana.

Basándonos en este mecanismo la entidad podrá sobrellevar una mejor atención a las personas afectadas dando cumplimiento a lo establecido como objetivo, sin estos medios la institución no podría tener un trabajo con buenos resultados para él afectado.

Continuando con esta Institución también cuenta con los valores institucionales que son un gran aporte a la ciudadanía permitiendo regirse por lo correcto.

#### **4. Valores Institucionales**

Los valores de cada institución pública o privada poseen importancia porque refleja la calidad de su empeño por cada día ser mejores y demostrar que como organismo están dispuestos a mejorar si en algo están fallando lo que demuestra preocupación y responsabilidad por el bienestar de la colectividad y de la entidad misma, representando la convicción esencial de un sistema de conducta eficaz con respecto de sus valores.

Son nueve los valores que el ente presenta basados en la integridad, transparencia, solidaridad, calidez, colaboración, respeto, efectividad, responsabilidad y lealtad que a continuidad van hacer detallados cada uno de ellos:

##### **4.1. Integridad**

El Ministerio de Trabajo basado en lo correcto brinda a la ciudadanía un trato coherente, respetando la honestidad y la verdad, ante todo.

##### **4.2. Transparencia**

Tanto la entidad como el personal permiten las correctas actuaciones ante el trabajador y empleador brindando de forma precisa y clara cuáles son sus derechos y obligaciones sobre todo aceptando su diversidad.

##### **4.3. Solidaridad**

Acciones que permiten ayudar a los necesitados en cualquier acto que la colectividad necesite tanto el trabajador como el empleador si así lo requiera.

##### **4.4. Calidez**

Formas de expresión para la ciudadanía con un buen trato de ser cordial y no utilizar palabras groseras que humille a la persona ya que muchas de las veces estas acciones se han visto con frecuencia.

#### **4.5. Colaboración**

Este punto es básico porque permite unir esfuerzos tanto de la entidad como de la persona para obtener resultados satisfactorios.

#### **4.6. Respeto**

Este hecho es muy valioso por la consideración que se tiene con el usuario y trabajador cualquiera que sea su condición física, color de piel; es decir la discriminación debe eliminarse por completo.

#### **4.7. Efectividad**

Ser aptos con el fin de otorgar mediante la eficiencia responsable las metas y objetivos planteados.

#### **4.8. Responsabilidad**

Consideración al trabajo hacia cada persona con necesidades e interés particulares que solicite el objetivo es realizar cualquier actividad con eficiencia.

#### **4.9. Lealtad**

Respeto a la Institución y a su persona propia dejando en alto sus principios profesionales.

### **5. Atribuciones de las Autoridades y Organismos del Trabajo**

En el artículo 539 del Código de Trabajo expresa claramente: “Que al Ministerio de Trabajo le corresponde la organización, protección del trabajo y todas las demás atribuciones que emana la Ley”. **(Código de Trabajo, 2005)**

La descripción de este artículo se entiende notoriamente que las entidades antes ya mencionadas son las encargadas de custodiar por los principios del trabajador cuando estos hayan sido infringidos, hoy en día es una realidad penosa el poder observar cómo estos actos ilegales en contra del trabajo agreden extensamente a la mano de obra que prestan las

personas por las ofertas baratas o económicas de hermanos extranjeros que vienen en busca de mejores días dejando de un lado el valor, sacrificio y empeño de nuestros trabajadores ecuatorianos.

Es por eso la importancia de que este Ministerio se preocupe más por el sector vulnerable haciendo validar todos sus objetivos estratégicos y valores institucionales

El Código de Trabajo manifiesta en el agregado por el Artículo 1 de la Ley 2006-60, R.O. 387-S, 30-X-2006, “El Ministerio de Trabajo, a través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores” (Código de Trabajo, 2005, pág. 78)

El artículo fielmente textualizado describe que este ministerio tiene en sus manos un gran compromiso como es el de inspeccionar, verificar, controlar e intervenir cuidadosamente a todas las personas que estén prestando su mano de obra en una micro empresa, empresa, industria etc., objeto que permitirá que se cumplan todo lo estipulado en la jurisdicción laboral sin que el mismo sea desechado o vulnerado por parte de los empleadores o de este mismo Ministerio.

Desde mi punto de vista hay muchas cosas que faltan por mejorar, en este caso de que inspección tome la importancia necesaria con compromiso y sensatez al momento de inspeccionar labores de trabajo dedicándose a verificar cuales son los derechos vulnerados y hacer que estos sean cumplidos como estipula el Código de Trabajo caso contrario que se proceda según la ley a ser sancionados

## **6. Comisiones Calificadoras de Riesgos**

En el artículo 404 del Código de trabajo expresa sobre la integración de las comisiones;

*En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. (Código de Trabajo, 2005, pág. 98)*

Estas delegaciones son imprescindibles para en conjunto con todas las demás lleguen a formar un gran equipo de desarrollo en cada lugar de trabajo por el bienestar de todos los ciudadanos que trabajan arduamente empezando desde la cabeza principal y sus comisiones para de esta manera sostener un progreso estable, digno, eficaz y eficiente por parte de autoridades cumpliendo así con su labor encomendada en su área de potestad.

## **7. Comisiones Centrales de Calificación**

En el Artículo 408 del Código de Trabajo manifiesta;

*En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión; por el Director General del Departamento Médico del Seguro Social o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo, que la presidirá; por el Director Regional del Departamento Médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo. (Código de Trabajo, 2005, pág. 96)*

Cada sección tiene su departamento de trabajo encargándose de las comisiones que les asigna para que cada área sea controlada sin que esto vulnere los derechos de los trabajadores.

## **8. La Inspectoría del Trabajo en el Ecuador**

El artículo 412 del Código de Trabajo Ecuatoriano manifiesta que: Los inspectores del trabajo exigirán, el cumplimiento que: “Se ejercerá control

de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y de la provisión de ficha de salud” (Código de Trabajo, 2005)

La importancia de obtener un seguro que respalde la salud de todas las personas tiene un gran valor humano como derecho y como una obligación para quienes la otorgan especialmente como determina la normativa, no se puede incumplir estas acciones adscritas por el hecho de faltar a los derechos de la persona.

### **8.1. Atribuciones de los Inspectores del Trabajo.**

El artículo 545 del Código de Trabajo Manifiesta; “Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; Intervenir en las comisiones de control”. (Código de Trabajo, 2005, pág. 134)

Basándonos en este artículo la inspectoría del Trabajo que es un órgano dependiente del Ministerio de Trabajo; presta sus servicios para que detenidamente sean ellos quienes den cumplimiento al control tanto de empleadores como de trabajadores en lo que respecta de seguros, remuneraciones, sueldo mínimo, decimos primero, segundo y tercero, buen trato y sobre todo un trabajo merecedor.

### **8.2. Responsabilidad de los Inspectores del Trabajo**

El Artículo 546 del código de trabajo expresa que: “Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones”. (Código de Trabajo, 2005, pág. 134)

Las entidades como inspectoría se encuentran legalmente autorizadas para cuidar por los derechos de las y los trabajadores, así como

la confidencialidad de estar prohibido la divulgación de información falsa con fines secundarios o de causar daño al trabajador en el ejercicio de sus funciones causando un acto malicioso y mal intencionado con fines de lucro o de perjudicar o desfavorecer al empleador y trabajador.

Es importante señalar que si algún funcionario público o privado tiene la intención o realizar estos actos irregulares causando efectos en el que facilita la mano de obra o de cualquier otra persona será sancionado civil o penalmente dependiendo de qué tan grave es el daño.

La intención de causar daño directamente al empleador o al trabajador no es ético ni profesional.

### **8.3. Sanción a Inspectores de Trabajo**

El Artículo 547 del Código de Trabajo expresa sobre la sanción : “Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia” (Código de Trabajo, 2005, pág. 134).

Las sanciones son de vital importancia a quienes ejercen su oficio como lo son los inspectores de trabajo actuando de mala fe en virtud de los generan empleo y de los que realizan actividades laboriosas esto con actuaciones de malicia o causar daño a estos antes mencionados.

**CAPITULO III**

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS QUE GENERA LA**

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA,**

**COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA LABORAL**

**EXTRANJERA.**

**1. Microempresa**

El Artículo 53 del Código Orgánico de la Producción, comercio e inversiones expresa; “La Micro, Pequeña y Mediana empresa es toda persona natural o jurídica que, como una unidad productiva, ejerce una actividad de producción” (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inverciones, 2019, pág. 27)

Conforme a lo antes aludido; una microempresa es de tamaño pequeño que está vinculada a una persona natural o jurídica con el propósito de generar producción en menor escala esta puede ser operada por una sola persona o un pequeño grupo y es el propietario quien define los precios del producto; dentro de esta amplia gama de actividades la pequeña empresa forja empleo y crecimiento en la economía del País.

Es valioso exteriorizar que las micro, medianas y grandes empresas tienen que ir evolucionando y no quedarse estancadas con la misma rutina de siempre acorde a su actividad laboral es esencial entrar en el mundo de la tecnología, actualizarse en cualquier área de manera permanente para que puedan tener conocimientos nuevos, obtener mejores actualizaciones en productos de ventas, negocios, emprendimientos etc., ya que esto les permitirá siempre seguir innovando, otra de las cosas primordiales es tener un ahorro ante las eventualidades que puedan llegar a presentarse; ya que empezar no es fácil y peor a un mantenerse.

Por ello la evolución de las micro empresas dependen de la fuerza, sacrificio, constancia, dedicación y sobre todo de responsabilidad que le dedica el empleador a su negocio perdiendo el miedo a crecer por la competencia o inversión que generan temor al momento de emprender su actividad.

Así también lo establece el artículo 4 del mismo Código manifestando como fin; “Democratizar el acceso a los factores de producción, con especial énfasis en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como de los actores de la economía popular y solidaria” (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inverciones, 2019)

Su finalidad en poner hincapié en el adelanto y desarrollo de la productividad de las micro empresas manteniendo su rendimiento con el propósito de adelantar a la sociedad, generar más empleo y contribuir en el desarrollo y economía del País.

## **2. Características que deben Reunir las Microempresas en el Ecuador**

- Satisfacer las necesidades del empleo y subempleo
- Sin fines de lucro
- La no exclusión o discriminación al trabajador y empleador
- Se crean los negocios en lugares como casas propias o arrendatarias.
- Ventas con facturas o comprobante con datos.
- Salario básico o mínimo que se establece en los \$394 dólares americanos más beneficios de ley al trabajador.
- Se crea con facilidad porque en su mayoría la inversión no es excesiva.
- Cumplir con los permisos que solicita el seguro de rentas internas (SRI) en caso obtener RISE, Régimen Impositivo Simplificado.
- Permisos del Municipio; Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) en caso de que alguna ordenanza así lo determine.

- Permisos de funcionamiento.

### **3. Trabajadores de las Microempresas**

El artículo 9 del Código de Trabajo establece sobre el concepto de trabajador: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Código de Trabajo, 2005, pág. 4)

Este artículo literalmente escrito; lo describe como a una persona que proporciona la prestación de sus servicios o la ejecución de la obra a la cual se le conoce como trabajador que percibe un salario a cambio de realizar actividades que posteriormente lo determinara el empleador.

Para tener un conocimiento más concluyente describiré al empleador como lo estipula el artículo 10 del Código de Trabajo que manifiesta que es: “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. (Código de Trabajo, 2005, pág. 4)

Según mi apreciación y desde mi punto de vista el empleador es aquel que prevé un lugar de trabajo a determinada o determinadas personas bajo su dependencia que a cambio de su labor perciben una mensualidad siempre y cuando esté conforme a lo que reglamenta la norma respetando los mínimos legales sobre el salario básico unificado (SBU), más beneficios de ley.

Pero es fundamental en esta fase centrarse en el trabajador de una micro empresa como aquel que se destaca su ocupación como: en la venta de ropa de vestir, calzado, talleres de costura, vendedores de kioscos, puestos de mercados, celulares, juguetes, papelerías, perfumerías, mueblería, electrodomésticos, conductores de taxis, camionetas, cocineros, ebanistas, sastres o modistas, peluqueros entre otros, todo lo mencionado en mediana escala y no en magnas cantidades como lo generan las empresas grandiosas que se dedican a fabricar el producto y a su vez abastecer a los negocios pequeños para que su producto surja al

mercado; es así que el trabajador en cualquier área laboral de productividad que realice mediante el comercio genera ventas y ganancias para el que trabaja.

Pero debemos destacar que tanto para el micro empresario, trabajador y empleador asumen también fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades; sus fortalezas: los insumos de calidad, los bajos costos en el producto, variedad, el servicio de calidad oportuno y ágil, experiencia en ventas, sus precios tienen rebajas; las debilidades: temor a la inversión, poca práctica en el comercialización, no saber trabajar en equipo; amenazas: la actual crisis política económica y social que pasa el Ecuador, la escasez de productos o insumos y el ingreso de la competitividad; oportunidades; ampliar más su negocios con diversas sucursales generando más oportunidades de empleo y mayor ingreso de dinero para el empleador en su negocio.

También es importante acentuar que la visión de la pequeña empresa es contribuir en el desarrollo o autosustento de la sociedad y familia pero esto a veces se ve opacado por las informalidades de los vendedores ambulantes generando un daño al micro empresario debido a que su producto es comprando por precios mucho más bajos que por el que brinda la mediana empresa, siendo muchos de estos artículos en estados de caducidad u extraídos por robos a locales o de contrabando, esto forja daño al pequeño empresario y favorece al consumidor.

Estas acciones no tienen por qué inferir por parte del empleador que está en la obligación de otorgar todos los derechos, deberes y obligaciones al trabajador sin menoscabar su labor porque la ley protege y garantiza un trabajo digno con un salario justo establecido tanto en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Tratados Internacionales.

Por otra parte, el trabajador tiene el compromiso de hacer cumplir todos sus resguardos de derechos y obligaciones haciendo que estos sean cumplidos a cabalidad por el empleador siendo aquellos irrenunciables he intangibles.

#### **4. Consecuencias Jurídicas que Genera la Vulneración de los Derechos de los Trabajadores Ecuatorianos de las Microempresas del Cantón Cuenca**

Las consecuencias jurídicas enmarcan muchos aspectos en la situación legal con la persona; es decir es el resultado de la norma dentro de la legislación laboral, entre los que se nombrara cuáles son los que más se resaltan en la actualidad esto a causa de las constantes violaciones del derecho; por ello es necesario determinar cuáles son los efectos que más sobresalen por parte del empleador en relación con el trabajador.

##### **4.1. Inestabilidad Laboral**

“Según Alexy los derechos a protección son los derechos que alguien tiene frente al estado para que éste le proteja de las intervenciones de terceros” (Barba, 2007, pág. 204)

El protocolo sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Salvador firmado el 17 de noviembre 1998, dada por la resolución legislativa No. 000, publicada en Registro Oficial 109 de 18 de enero de 1993, y entro en vigencia el 16 de noviembre de 1999 establece lo siguiente:

En el artículo 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo:

*La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional. (Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador", 1993, pág. 2)*

Con lo indicado precedentemente el trabajo es sin duda el más de los brillantes esfuerzos que realiza el afanoso siendo una de las principales manifestaciones en la especie humana, así cuando el hombre apareció en la faz de la tierra ya tuvo que incorporarse a realizar actividades para poder compensar sus necesidades vitales por ello es lógico demostrar que si un trabajador goza de la estabilidad laboral en una empresa, micro empresa o negocios le permitirá seguir teniendo una calidad de vida oportuna cubriendo todas las necesidades; además obteniendo del derecho de conservar su trabajo mientras este no incurra en faltas graves para que se dé su despido ya que la obligación del empleador es tener y mantener al laborioso.

Es esencial señalar que el empleador tendrá la facultad de variar sus funciones tomando en cuenta la experiencia y capacidad intelectual de cada trabajador brindando la oportunidad a que mejore su estabilidad laboral con el ascenso de puestos de trabajo y mejorando su retribución económica, este recurso solamente lo puede generar el empleador o su área administrativa si lo tuviere; es importante señalar que estos derechos hacia el trabajador se extienden si la empresa se mantiene aunque la misma tenga otro o cambie de dueño.

Es valioso puntualizar que la estabilidad laboral que es la protección legal que otorga el Estado para proteger los intereses del trabajador en contra del desempleo o despidos sin justificación, ya que la obligatoriedad que posee el patrón es la de conservar al trabajador en su labor, sin embargo; la estabilidad laboral es responsabilidad compartida entre patrono y trabajador ambos conjuntamente con el mismo objetivo la una de salir a flote en su empresa y la otra de mantener su plaza de empleo.

Pero otra es la realidad en la actualidad ya que el trabajador en vista de la excesiva oferta de mano de obra que solicita él migrante, no contar con un trabajo de permanencia adjuntándole al desempleo, explotación, despido injustificado del empleador, globalización, precariedad, crisis, marginalidad, competitividad, sobrecalificación en áreas de trabajo; obliga

al trabajador tener una inestabilidad laboral basado en el contexto económico; esto ha tornado como uno de los estresores psicosociales más notables en los últimos años y su percepción causa daño a la clase trabajadora impactando negativamente.

#### **4.2. Falta de Afiliación de los Trabajadores de las Microempresas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

El artículo 17 de la ley de Seguridad Social como misión fundamental manifiesta:

*El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019)*

Esta entidad presta sus servicios a través de su institución jurídica que tiene como misión proteger a toda la colectividad sea esta urbana o rural o cualquiera que sea su dependencia laboral, lo primordial aquí es brindar una atención de calidad y calidez en la que el usuario se sienta satisfecho al cumplir con sus obligaciones y este al otorgar sus derechos.

En la actualidad esta situación es muy incumplida por parte del empleador y trabajador ya que se debe a que la situación actual de cada familia no está en condiciones de descontar del sueldo un seguro para beneficio de su salud debido a que el salario no es suficiente para satisfacer esta necesidad por lo que dejan de un lado estos derechos que otorga el Estado, tomando en cuenta que la aportación personal en el sector personal es del 9,45% y patronal del 11, 15% y en el público es del 11,45%, estos pueden ser:

- El trabajador en relación dependencia.

- Autónomo.
- De libre ejercicio.
- Las personas que se desempeñen como trabajo de hogar.
- El patrono de un negocio como administrador.
- El dueño unipersonal de una empresa y todas las demás obligadas a obtener este beneficio de seguro.

Siendo esto obligación del empleador afiliar a su trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); caso contrario de no ser así se vulnera el derecho a la salubridad siendo este uno de los principales derechos estipulados y garantizados por la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 32 manifestando que “la prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 8)

Es importante destacar que el bienestar en las personas es gratificante porque permite estar en un estado de dicha y equilibrio visto a que las personas estén sanos físico, mental y socialmente activos; dispuestos a perpetrar cualquier actividad de lo contrario a todo esto en una persona enferma no podrá estar con el mismo ánimo que una sana.

Estas irregularidades de afiliación tienen efectos a la falta de afiliación a este seguro dándose a la violación de este derecho primordial como la salubridad en las personas trabajadores y todas las demás que necesitamos de este recurso necesario que por ninguna causa puede ser violentado.

#### **4.3. Discriminación al Trabajador**

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta en su numeral dos; “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural,

estado civil, idioma, religión, ideología, condición migratoria, orientación sexual” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 4)

Uno de los objetivos de la Ley Suprema es prescindir de la discriminación de cualquier forma que sea, eliminando la precariedad laboral en todo tipo de dependencia laboral sea esta directa o bilateral que atente en contra de todos los derechos de los trabajadores.

Desde mi punto de vista la discriminación es cualquier acto realizado por personas, grupos o entidades jurídicas públicas o privadas ocasionando y reproduciendo distinciones en el acceso a recursos y oportunidades tan disímiles como salubridad, alimentación, trabajo, educación en favor o en contra de otras persona o entidades en donde las preferencias son visibles en el diario convivir.

No es cierto que para realizar un contrato de trabajo solo es fijarse en los requerimientos profesionales para oficializar y completar plazas de labor, además de esto se toma en cuenta condiciones como aspectos físicos, edad, orientación sexual, etnias, color de piel, estado civil, nacionalidad, creencias religiosas, incluso si tiene o no hijos por estas razones se da para la marginación del trabajador.

Por eso es primordial hacer hincapié en la distinción que a lo largo de los años ha venido trayendo consecuencias en la sociedad dando un trato diferente y perjudicial a diferentes personas, sería tan gratificante erradicar estos hechos que no permiten tener las mismas oportunidades y condiciones dentro de la humanidad, para ello hemos hecho énfasis en los aspectos actuales como es en las áreas de trabajo en la que se aplica la exclusión constantemente.

#### **4.4. Orientación Sexual**

En el artículo 83 ibidem 14 de la Constitución de la Republica del Ecuador manifiesta: “Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 14)

Es contundente que la Constitución garantiza que por ningún estigma la sociedad está en condiciones de excluir especialmente si se realiza desde un enfoque laboral; haciendo hincapié en que el empleador al momento de contratar sus servicios al trabajador no debe ser desvalorizado por su identidad de género, recalcando esto no solamente en el ámbito laboral; si no que en cualquiera que sea su actividad que además socialmente esta debe ser respetada y no juzgada.

Queda claro esta garantía, pero al ir al contexto a veces este derecho a la no distinción queda solo en letras porque se puede observar que estos sucesos son quebrantados no solamente por la colectividad en general, si no por el empleador al no requerir su trabajo por pertenecer a algún grupo de diferente orientación sexual disímil a la que nosotros tenemos.

El caso de despidos el artículo 184 del Código de Trabajo también manifiesta sobre el desahucio manifestando; que es el aviso efectuando por escrito para dar por terminado el contrato laboral por parte del empleador esto incluso se lo puede realizar por medios electrónico, de las cuales su notificación se efectuara con al menos quince días del cese de sus funciones cualquiera que sea su situación personal, pero es importante ser notificado con las razones de su despido por parte del empleador.

Es tan sustancial realizar un análisis en este aspecto ya que ahora en la actualidad estos hechos bajos no permiten desenvolverse en un área de trabajo con el mismo trato debido a su condición sexual, el mismo que en el artículo 11 de la constitución claramente ostenta a la no discriminación.

#### **4.5. Etnias**

El artículo 57 de la Constitución reconoce: “No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 16)

El artículo 329 de la Constitución manifiesta que: “El Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, en igualdad

de condiciones a las y los jóvenes” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 91)

El ser Indígena, Afroecuatoriano, Kichwa, Huarani, Negros, Achuar, Shuar, Secoya, Záparo, mestizo, blancos o pertenecer a otra cultura cualquiera que sea su edad; jóvenes, adultos o mayores de edad, obtienen el mismo derecho y obligación que promulga la ley, que por ser de diferentes etnias o culturas la sociedad tiene el poder de aislar de cualquier labor que realicen o quiera emprender.

Esto se ha visto de forma habitual en la colectividad; porque permitir la marginación a estas culturas que dan un gran aporte a la sociedad; la igualdad de derechos predomina ante la persona y eso se debe enfatizar en el mundo laboral, político, económico y social.

El trabajo que realiza cualquier persona de diferente cultura tiene que ser valioso y valorado, pero es una penosa realidad de hoy en día que aún vemos que la distinción laboral no se elimina en su totalidad, el Ministerio de Trabajo como entidad competente debe enfocarse más por estar áreas de exclusión social prestando la seguridad de que el trabajador sea aceptado tal y como es.

#### **4.6. Nacionalidad**

El artículo 6 de la Constitución expresa claramente “La nacionalidad ecuatoriana es el vínculo jurídico político de las personas con el Estado, sin perjuicio de su pertenencia a alguna de las nacionalidades indígenas que coexisten en el Ecuador plurinacional” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 3)

Tomando en consideración este artículo la nacionalidad de las y los ecuatorianos, es el vínculo jurídico que existe entre el Estado y las personas, sin que esta fusión perjudique en ningún momento a las otras nacionalidades por que la Carta Magna se destaca por ser un Estado plurinacional sujeto a una misma Constitución para el Ecuador.

Fuera de territorio natural la nacionalidad es aquella condición de una persona que se encuentra en un Estado creando derechos y deberes para determinadas personas individuales o colectivas a la cual su permanencia reside hasta cuando el individuo se encuentre fuera de territorio nacional.

Realizando un análisis de lo antes indicado se debe reiterar que a lo largo de esta época el Ecuador se ha visto envuelto en la llegada de personas extranjeras sea esta por régimen de turismo, visitas familiares o en busca de empleo que es el punto más esencial en este desarrollo, esto en vista de la necesidad de encontrar un trabajo estable que le permitan solventar sus gastos o necesidades a causa de la crisis política, económica y social que están pasando sus naciones; donde ya sus normas por más que les presten garantías les obligan a que emigren por penuria buscando mejores oportunidades, esta afluencia de personas ha dado fundamentales cambios generando desempleo en cada Estado esencialmente en nuestro País.

Continuando, el Ecuador se ha convertido en uno de los países que presta la facilidad para la llegada de extranjeros, enmarcándose esto más en una orientación de trabajo y de derechos humanos; la cuestión aquí se basa en el exceso de oferta laboral extranjera ya que en últimos años ha causado conmoción y perjuicio a la mano de obra ecuatoriana y a la seguridad social en Ciudades grandes como Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Loja, Ambato, Riobamba, Esmeraldas, Santo Domingo, Tulcán y también en provincias de pequeña población.

La afectación es a toda la población demográfica que es difícil sobre todo en el trabajador que no le permite tener una estabilidad laboral porque el extranjero ofrece o le proponen un sueldo inferior o lo que corresponde legalmente abusando de las condiciones que pasa su Estado; esto le beneficia al empleador y a la micro empresa; lo que obliga a la persona a renunciar a sus derechos del ya cuenta con un trabajo en estas pequeñas empresas para cuidar, proteger y amparar su trabajo.

Es necesario que el control migratorio conjuntamente con el Estado y Ministerio de Trabajo a través de sus entidades competentes necesariamente de manera urgente y eficiente den soluciones destacando énfasis en estos sucesos que se están saliéndose de control y más aún que nuestro país que no se encuentra en condiciones de brindar una permanencia laboral por la crisis económica que está pasando actualmente.

#### **4.7. Creencia Religiosa**

El empleador puede encontrarse en su trayecto con diferentes ideologías de creencias religiosas de un trabajador no por estos dogmas la sociedad puede exceptuar a estos individuos, está prohibido la discriminación establecido en la Constitución la misma que presta las garantías de equidad entre personas al igual trato cualquiera que sea su condición.

#### **4.8. Explotación Laboral por el No Pago de Horas Extraordinarias y Suplementarias**

El artículo 38 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta; “protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 10)

La explotación laboral se ha venido realizando desde hace mucho tiempo atrás hasta en la actualidad; cabe señalar que estos episodios traen consigo el aprovechamiento y la utilización del empleador mediante su trabajador para beneficio propio de ellos y de su comercio.

Es importante subrayar que el aprovechamiento del trabajador se da a los extranjeros y ecuatorianos con el abuso por parte del empleador, el trabajar bajo alguna condición de amenaza más allá de ofrecer un salario mal pagado, las precarias condiciones en el lugar de labores; implica violación a los derechos humanos; esto genera un tipo de dominación del

jefe al trabajador teniendo el poder absoluto del uno sobre el otro, otros aceptan por la simple necesidad de cubrir necesidades diarias.

En el capítulo VI de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales en el artículo 79 establece: “a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación”. (Código de Trabajo, 2005, pág. 27)

La remuneración de horas suplementarias y extraordinarias está estipulada en el artículo 55 mencionado en el capítulo uno donde se detalla punto por punto dando una explicación acorde a lo normado.

## CAPITULO IV

# VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA

### 1. Migración Laboral

La migración radica en la movilidad de las personas de un lugar a otro de origen, esto puede ser temporal o definitivo por temas laborales, turismo, crisis, estudios etc.; esto hoy en día se ha vuelto más usual de lo normal por ello es esencial que los diferentes Gobernantes de cada País tomen en consideración y con responsabilidad el generar más beneficios de empleo, seguridad social, salud, educación, estabilidad laboral, salarios, una vida digna que de un enfoque con el buen desarrollo de sus Estados y el de ellos.

El diccionario Jurídico de Cabanellas define a la migración como aquellos que: “se designan los movimientos y traslados de personas, sea dentro del país mismo o atravesando los límites de dos o más Estados” (Cuevas, 2006, pág. 588)

En el mismo cuerpo del diccionario hace referencia:

*A Comienzos del siglo XX y al finalizar las os guerras mundiales, América recibió un gran aporte migratorio, proveniente de distintos países europeos. En la actualidad esos movimientos migratorios tienen, principalmente, carácter interno y son determinados por las búsquedas de mejores condiciones de trabajo. (Cuevas, 2006)*

De lo anterior se puede colegir que la migración es una de las etapas que por años se ha venido realizando por motivos de guerras mundiales o en busca de mejores oportunidades, esto se subdivide en Inmigración y Emigración.

## 1.1. Inmigración

El mismo autor antes mencionado describe así en su diccionario jurídico: “Acción y efecto de inmigrar, de llegar a un país para establecerse en el los que estaban domiciliados en otro”. (Cuevas, 2006, pág. 489)

Es necesario entender que la inmigración es viceversa de unos a otros países, así como ingresan a nuestro régimen de estado salen ecuatorianos a otros lugares, esto es prohibido en condiciones informales; ya que en la mayoría de casos se lo ejecuta a través de fronteras lo consuman porque no presentan documentación legal o indocumentados en general son inmigrantes irregulares que puede darse por: catástrofes, política, causas culturales, socioeconómicas, familiares, conflictos internacionales, laborales, efectos de la migración en los países de origen o de destino,

Desde mi punto de vista la perspectiva de inmigración es emigración las dos se aplican en una misma situación, por ejemplo; si Carlos y María abandonan Venezuela para radicar en Ecuador, es un emigrante de Venezuela y un inmigrante en Ecuador.

A manera de resumen podemos manifestar que la inmigración es muchas de las veces criticada y reprochada por ciertos sectores sociales del país de acogida manifestando que estos son los causantes de los problemas sociales y económicos, pero al observar desde el otro punto vista ellos también son los que generan gastos y consumos al pequeño mediano y grande micro empresario.

Independientemente de cuales sean nuestras necesidades cada persona ve por sus propios intereses que se lucha constantemente contra nuestro lado humanitario ya que nuestras raíces están colmadas de buenos modales y principios hacia la otra persona, pero es la necesidad de conservar el empleo ya que con ello permite darse el estilo de vida al que haya estado acostumbrado a que vivir en la pobreza o extrema pobreza.

Por otro lado, la inmigración permite conocer nuevas culturas, aportes en tecnología, desarrollo en nuevos emprendimientos, diferentes idiomas, aporte en la economía consecuencia de la emigración.

## **1.2. Emigración**

País o lugar de donde la población sale a desplazarse a otro lugar, se fundamenta en dejar el propio País que radica del que es origen en dirección hacia otro que es temporal o permanente, se podrían decir que la emigración termina cuando comienza la inmigración esto forma una de las más amplias migraciones de los individuos.

Como ya hemos entablado las consecuencias y beneficios de estos hechos en el título anterior es muy habitual que en estos aspectos perpetré más en la pobreza a comparación con las personas y colectividad que poseen un estilo de vida de ricos.

La precariedad en que deben vivir millones de desplazados ha llegado a ser uno de los problemas más grandes que hoy enfrenta la humanidad por la misma competencia laboral existente y competencia de empresas.

Modificar el estilo de vida es digno de cada familia he individuo cualquiera que sea su lugar de trabajo a un que la cusa sea la emigración y esto afecte la estabilidad afectiva entre hijos, hermanos, padres y otros grados de consanguinidad quienes han optado por esta solución en bienestar de sus condiciones económicas de vida.

## **2. La Migración de Mano de Obra Ecuatoriana**

La migración en nuestro país Ecuador fue insuficiente y escasa hasta la década de los 50 pero ya para los años cuarenta empezaron a fluir pocas personas para poder migrar hacia los Estados Unidos, reportando estos datos la oficina de estadísticas de este país la cantidad de 11.025 ecuatorianos que optaron recibiendo la residencia permanente entre los años 1930 y 1959; en los años 60 pequeños grupos de comunidades ecuatorianas se asentaron en los Estados como; Los Ángeles, Nueva York y Chicago que hasta en la actualidad son muy recurrentes por estos lugares

para vivir y trabajar por parte de la migración ecuatoriana. (Moncayo, 2007, pág. 14)

En el año de 1950 el mercado de comercialización de los sombreros de paja toquilla hizo que los individuos aprovecharan el vínculo que tenían en Nueva York haciendo que migraran marcando el inicio de la migración hacia este país; para los años 70 Azuay y Cañar se convierten en redes clandestinas de migración de personas ilegales con dirección a este país lo hacían a través de Centroamérica y México que siendo una de las rutas más visitadas por estas personas; otros grupos optaron por migrar a Venezuela época en la que el petróleo permitía tener una vida y trabajo estable, pero en los años 80 este recurso empezó a deteriorarse lo que la migración empezó a disminuir. (Moncayo, 2007, pág. 14)

La crisis de los años ochenta que afectó rotundamente; por los precios bajos del petróleo, el crecimiento de la inflación, la deuda externa que hasta el momento es un problema para el estado obligó a los ecuatorianos siendo miles de miles de personas a tomar decisiones rápidas de migrar mediante coyotes y falsificadores de documentos y así poder ingresar clandestinamente o ilegal, pero para poder costearse al viaje tenían que obligatoriamente endeudarse mediante chulqueros o prestamistas esto más en la persona que se dedicaba a la agricultura, en 1997 la población ecuatoriana acrecentó sustancialmente, en ese año se declina la crisis socioeconómica del Ecuador ya para el año 2000 y 2005 el número de personas era aproximadamente de un millón de ecuatorianos que migraron ya eran de todas las regiones del Ecuador y a diferentes países en ese entonces España fue el destino predilecto ya que prestaba buenos sueldos para el trabajador y no era complicado el idioma como el inglés además de que existían variedades de trabajo; otros países como Holanda, Francia, Alemania y Reino Unido también fueron parte de la migración pero en pocas cantidades.

En la actualidad la migración laboral radicada más por personas que viven en el campo o de bajas condiciones de vida, se han visto en la

necesidad de buscar mejores días ofreciéndoles un mejor futuro a sus hijos y familias y viéndose afectados por la crisis económica que está afectado a nuestro país sumando más la entrada de extranjeros a nuestro País por condiciones que igual a la nuestra que están pasando sus estados da para que la migración en estos dos últimos años se incrementé el doble de personas por emigrar con los mismo métodos de los años ochenta a través de coyoteros que son grupos de personas encargadas de llevar por rutas alternas he ilegales para que estos avancen al país designado en busca de mejores oportunidades.

El estado ecuatoriano se encuentra en una emergencia sumergida por la dificultad de la crisis político, económica y social, la pregunta que la colectividad se realiza habría la posibilidad de que vuelve a suceder como en los años ochenta, que la migración se acreciente en grandes cantidades y al ecuatoriano le toque emigrar a países que le acceda a tener mejor convivencia con mejores estilos de vida generando un buen ingreso económico.

### **3. Inmigración de Mano de Obra de Extranjeros al Ecuador**

El artículo dos de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias dispone:

*Que esta convención será aplicable durante todo el proceso migración de los trabajadores migratorios y sus familias que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el periodo de estancia y de ejercicio o de una actividad remunerada en el estado de empleo que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el periodo de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo (Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias, 2003; pág. 3)*

La misma convención establece en el artículo dos incisos 1; “Trabajador migratorio es toda personas que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”.

(Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias, 2003, pág. 3)

La inmigración se puede concentrar por varias consecuencias que pasan sus Estados para tomar la decisión de salir de ellos por no encontrarse con mejores oportunidades de trabajo, crisis laboral, mal manejo de gobiernos políticos de los estados; lo que es necesario prescindir de la migración a países que acogen con más facilidad donde puedan tener una mejor oportunidad de labor como ejemplo América: Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela; en Europa uno de los países más recurrentes para migración es España que su época fue que acogió a millones de migrantes dando oportunidades de trabajo, entre otros tenemos a Rusia y Alemania.

#### **4. Consecuencias en Perjuicio de los Trabajadores Ecuatorianos de las Microempresas como Consecuencia de la Contratación de Mano de obra Extranjera**

Es común que las consecuencias que se dan en perjuicio de los trabajadores se den de manera constante por el hecho de que no se cumplen con la norma establecida, en este caso nos acentuaremos necesariamente con el trabajador por las causas jurídico legales que hace efecto en estas personas.

##### **4.1. Despido de Trabajadores Ecuatorianos**

El empleador que despidiere intempestivamente tendrá que reconocer indemnizándolo según el Código de Trabajo en el artículo 188 en el siguiente nivel;

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración;

- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio.
- La fracción de un año se considerará como año completo.
- El cálculo se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido (Código de Trabajo, 2005, pág. 57)

Es habitual el despido en nuestro Ecuador de trabajadores por parte de empleadores teniendo una variedad de razones una de ellas es la actual llegada de hermanos extranjeros a prestar su labor en todas las áreas de trabajo siendo alta la cantidad de oferta de mano de obra por parte de estos individuos en busca de una permanencia laboral, otra no otorgar los beneficios de ley, y no pagar por años de trabajo.

Como lo estipula el artículo 350 del Código de trabajo que muestra: “El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código”,

Manifestando este artículo antes mencionado el empleador está en la obligatoriedad DE cubrir esta indemnización, cuando el trabajador no se encuentre protegido al Seguro Social, pero el artículo 354 tiene su exención de responsabilidad en estos casos que establece cuando es:

- Provocado por la víctima misma.
- Que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
- Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado el accidente. (Código de Trabajo, 2005)

#### **4.2. Disminución del Sueldo Básico Unificado.**

El salario como tal según Vittorio Valli dice “Es la retribución que corresponde a la fuerza de trabajo subordinada a la prestación de su actividad laboral” (Valle, 1989, pág. 9)

Es común que la transgresión y violación de derechos laborales se dé constantemente sobre todo al enumerar a la retribución básica que se encuentra regulada refiriéndose al estipendio mínimo que debe cobrar cada trabajador; esto hoy en día se tiene que prestar atención a estas actuaciones por parte de Ministerio de Trabajo mediante sus inspectores que son los encargados de vigilar, preservar y velar para que se dé cumplimiento a estas regularizaciones que son impalpables.

Es significativo reiterar estos actos que crean dificultad hoy en día por el hecho de que el trabajador no cuenta en ocasiones con el estipendio justo siendo actualmente el salario básico unificado de 394 dólares para este año 2019.

#### **4.3. Excesiva oferta laboral extranjera.**

Según Morales y Zepeda dicen que “La despoblación temporal o definitiva de los territorios de origen afecta las condiciones del mercado laboral local y regional y provoca déficit de mano de obra en algunos rubros” (Rowinski, 2002)

El mismo autor se refiere a: “Las políticas migratorias en los países centroamericanos han sido, por lo general, bastante limitadas. Se basan en el establecimiento de categorías de admisibilidad, requerimientos y procedimientos de ingreso y permanencia” (Rowinski, 2002)

Según este autor, de lo citado expone que las políticas migratorias son muchas de las veces necesarias en base a mejorar sus estilos de vida y en otras afectando al mercado laboral provocando un déficit de mano de obra en el País en el que se encuentre.

¿Tiene alguna consecuencia la emigración internacional en el funcionamiento del mercado de trabajo en el ámbito nacional?

El impacto que ha generado la constante oferta de mano de obra extranjera que presentan al micro empresario y empleador agravando la estabilidad laboral de los trabajadores siendo dificultoso y grave para el que

labora; al poner un ejemplo si un extranjero al ofrecer trabajar por 250 o menos siendo el básico de 394 dólares perjudica al trabajador que ya gana la mensualidad mínima y beneficiando al empleador, es lógico va a generar un poco más de ganancia lo que perjudica al trabajador de Cuenca y vulnera derechos de remuneración al extranjero.

La oferta laboral posee sus características que se detalla a continuación; aumento de la producción, reducción de los puestos de trabajo; nuevas apariciones de ramas profesionales, reducción de la jornada laboral, individuos con conocimientos más experimentados como en ventas o tecnología siendo estas las más importantes y nuevas modalidades de trabajo.

Para tener una mejor comprensión de todo lo antes mencionado se desarrolló la encuesta dirigida a los trabajadores de las microempresas del Cantón Cuenca, que a continuación se detallara con datos específicos en donde se pudo comprobar la vulnerabilidad de los derechos del trabajador.

## 5. Análisis y Presentación de los Resultados de las Encuestas

### 5.1. Pregunta 1

¿Es usted trabajador de alguna microempresa del Cantón Cuenca, como almacén de ropa, calzado, venta de consumos alimenticios, entre otros?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	128	93%
NO	8	7%
TOTAL	136	100%

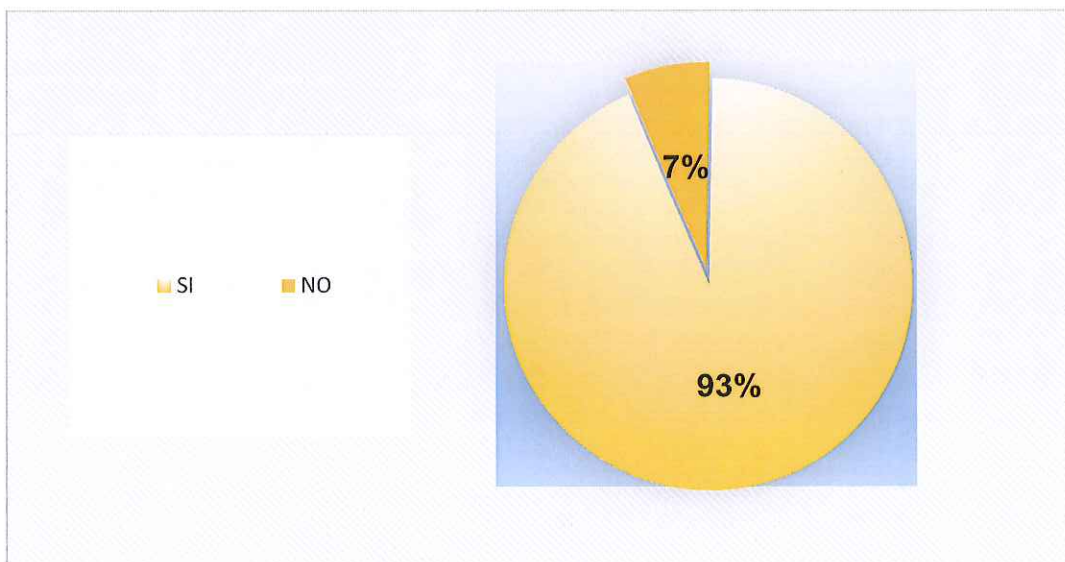


Ilustración 1. Resultados en porcentaje pregunta 1

Fuente. El Autor

### ANÁLISIS

Los resultados obtenidos por esta grafica manifiesta que el 93% representan a 128 personas que respondieron que sí son trabajadores de una microempresa, y el 7% representa a 8 personas que dijeron que no trabajan para una microempresa del Cantón Cuenca, esto demuestra que la mayor parte ejerce sus actividades en estos negocios prestando su mano de obra en cualquier ocupación que solicite el empleador.

## 5.2. Pregunta 2

¿Cree usted que cuenta con un trabajo digno mediante el cual pueda sustentar a su familia satisfaciendo todas sus necesidades como educación, salud, vivienda, alimentación y transporte?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	28%
NO	98	72%
TOTAL	136	100%

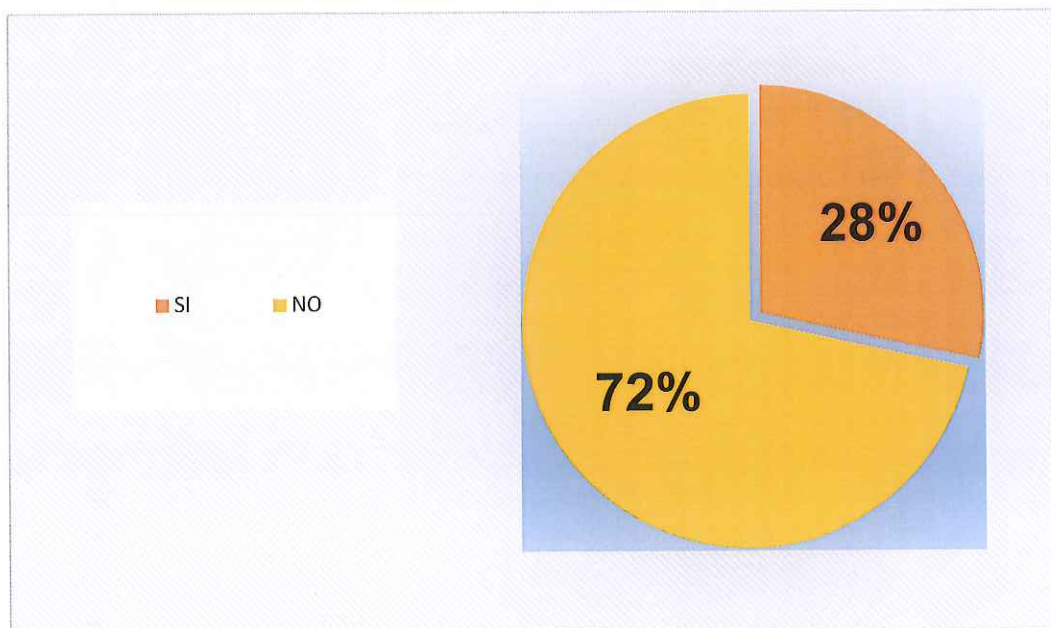


Ilustración 2. Resultados en porcentaje pregunta 2

Fuente. El Autor

## ANÁLISIS

En la gráfica de pastel que se observa el 72 % representan a 98 personas que me respondieron que no cuentan con trabajo digno, y el 28% representa a 38 personas que me dijeron que, si respondiendo a la pregunta que se les realizó, lo cual se verifica que no cuentan con un trabajo digno que les permita cubrir sus necesidades.

### 5.3 Pregunta 3

¿De cuánto es la remuneración que percibe usted en su lugar de trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
100 a 150	0	0%
151 a 250	3	2%
251 a 295	76	56%
296 a 394	50	37%
Otros	7	5%
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

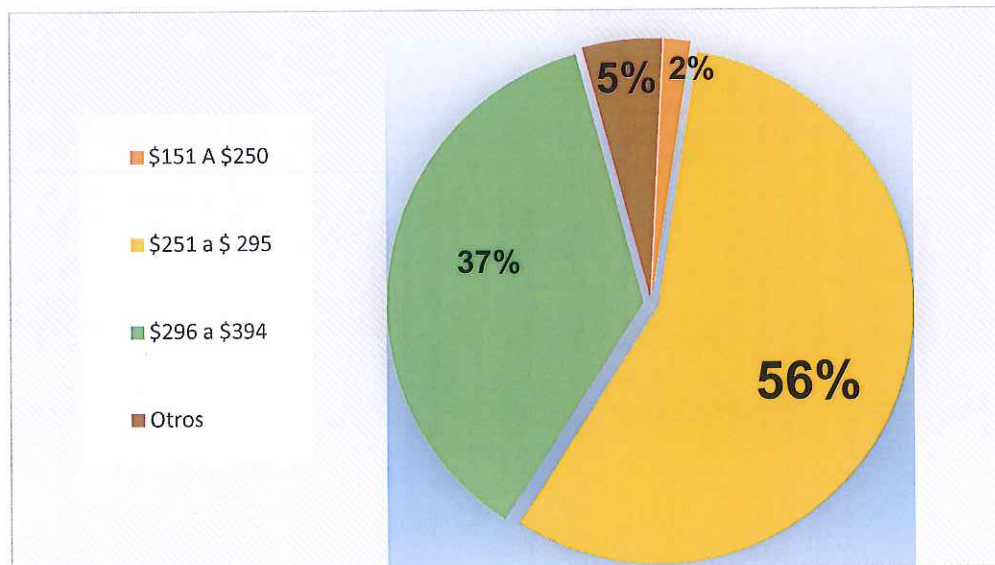


Ilustración 3. Resultados en porcentaje pregunta 3

Fuente. El Autor

### ANÁLISIS

En esta gráfica podemos observar la vulnerabilidad del salario básico unificado representando que el 56 % representan a 76 personas que me respondieron que ganan entre 251 y 295 dólares, el 37% representa a 50 personas que ganan entre 296 y 394 dólares; el 2% representa a 3 personas que su remuneración es entre 151 a 250 dólares; otros representan el 5% entre los 480 y 500 dólares de mensualidad, se puede observar que la mayor parte no cuenta con un salario grato.

#### 5.4. Pregunta 4

1. ¿Cuenta usted con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) en beneficio de su salud y derecho?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	18%
NO	112	82%
TOTAL	136	100%

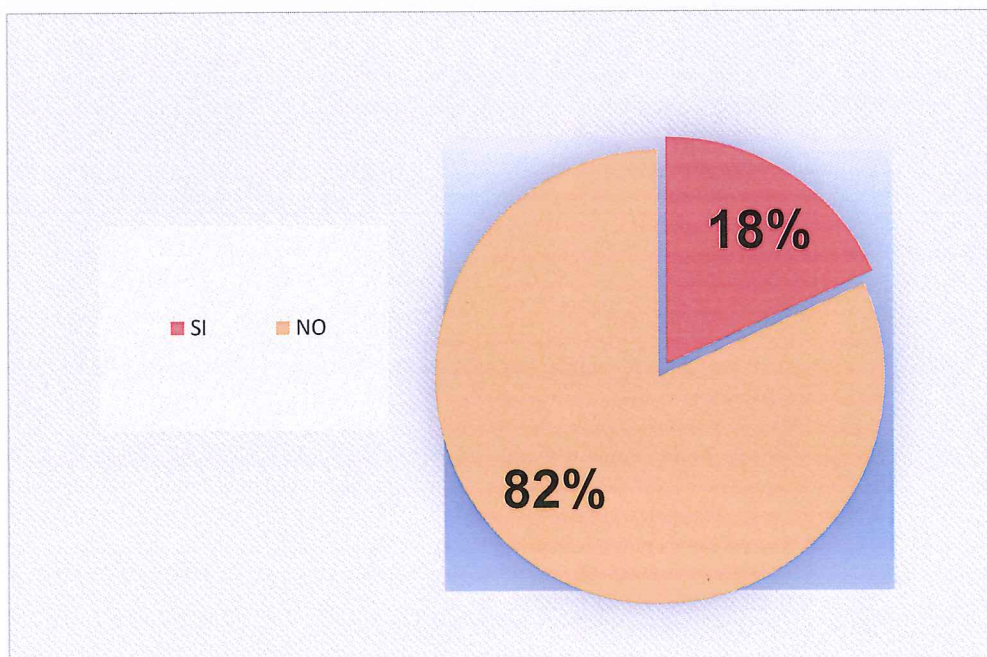


Ilustración 4. Resultados en porcentaje pregunta 4

Fuente. El Autor

#### ANÁLISIS

En esta grafica específicamente que el 82 % representan a 112 personas que me respondieron que no cuentan con un seguro de afiliación y el 18% representa a 24 personas que me dijeron que, si respondiendo a la pregunta que se les realizó, se vulnera el derecho a salud siendo estos uno de los derechos más primordiales que garantiza la normativa ecuatoriana.

### 5.5. Pregunta 5

¿A usted se le ha cancelado por haber trabajado horas extras?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	49	36%
NO	87	64%
TOTAL	136	100%

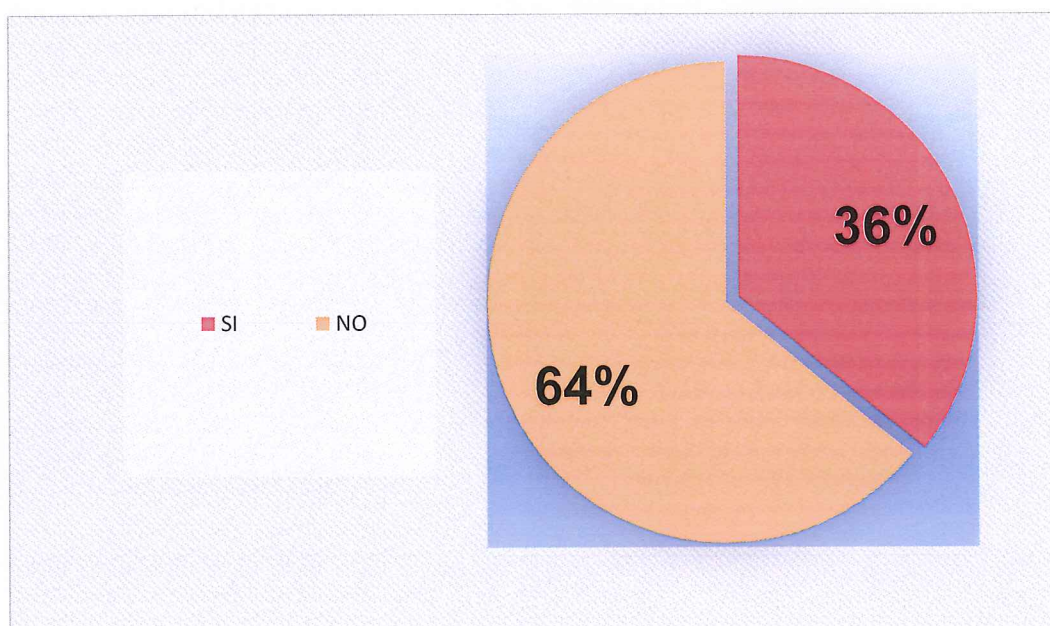


Ilustración 5. Resultados en porcentaje pregunta 5  
 Fuente. El Autor

### ANÁLISIS

El 64 % representan a 87 personas que me respondieron que no se les cancela por horas extras y el 36% representa a 49 personas que me dijeron que, si respondiendo a la pregunta que se les realizó, con respecto a esta interrogación es evidente la vulneración del no pago de horas extras que realiza el trabajador.

### 5.6. Pregunta 6

¿Usted ha renunciado a sus derechos labores como, sueldo básico, horas suplementarias o beneficios de ley por conservar su empleo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	82	60%
NO	54	40%
TOTAL	136	100%

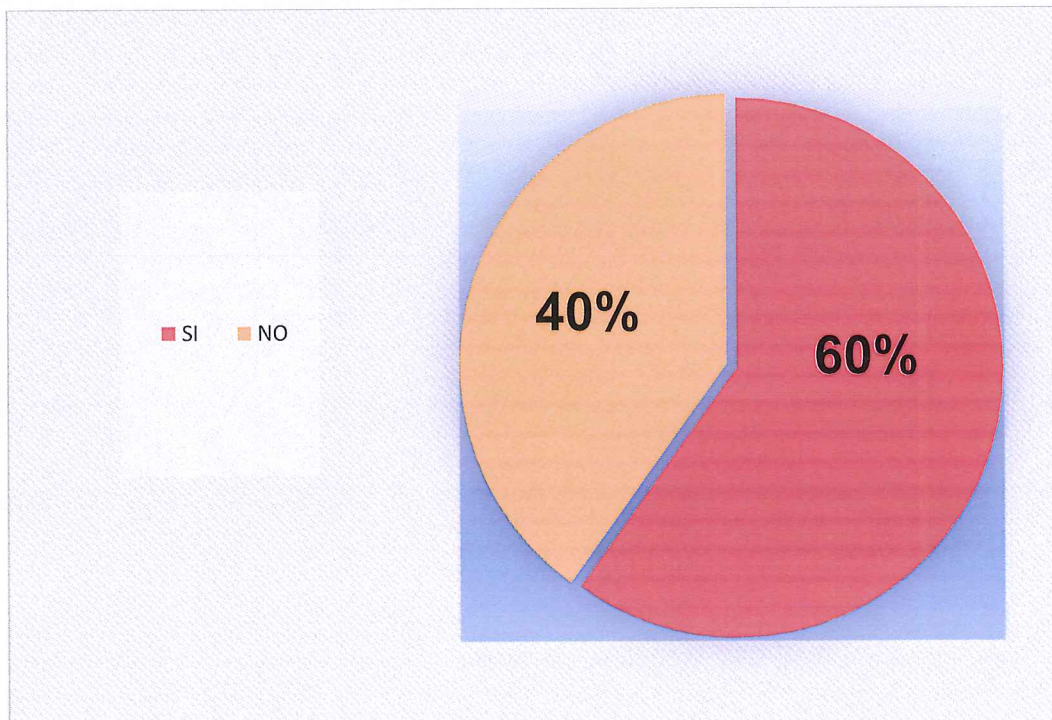


Ilustración 6. Resultados en porcentaje pregunta 6

Fuente. El Autor

### ANÁLISIS

En esta grafica podemos observar que el 60 % representan a 82 personas que me respondieron que sí han renunciado a sus derechos laborales y el 40 % representa a 54 personas que me dijeron que no respondiendo a la pregunta que se les realizó, lo que se comprueba que su fin es conservar su empleo.

### 5.7. Pregunta 7

¿Cree usted que la oferta laboral extranjera ha perjudicado en su trabajo por la mano de obra más económica que prestan?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	131	96%
NO	5	4%
TOTAL	136	100%

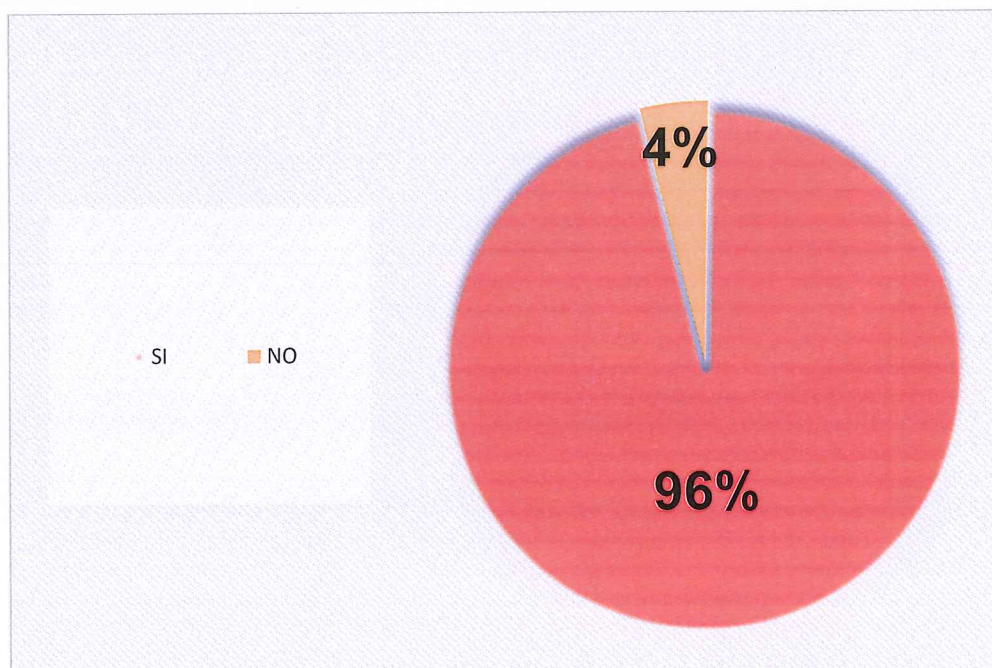


Ilustración 7. Resultados en porcentaje pregunta 7  
Fuente. El Autor

### ANÁLISIS

El 96 % representan a 131 personas que me respondieron que sí y 4% representa a 5 personas que me dijeron que no respondiendo a la pregunta que se les realizó, constatando que la afectación de mano de obra más económica que prestan los extranjeros perjudica al trabajador tanto a ecuatoriano como extranjero.

### 5.8. Pregunta 8

¿Usted ha sido discriminado en su trabajo por: color de piel, etnia, creencia religiosa, orientación sexual, nacionalidad, ninguna

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Color de piel	4	3%
Etnia	13	10%
Creencia religiosa	2	2%
Orientación sexual	37	27%
Nacionalidad	41	30%
ninguna	39	28%
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

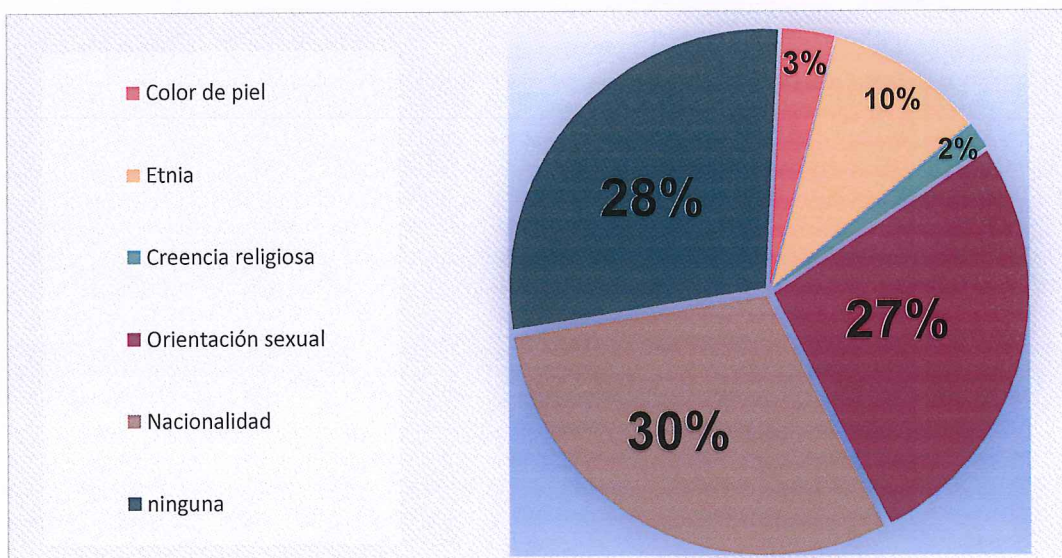


Ilustración 8. Resultados en porcentaje pregunta 8  
Fuente. El Autor

### ANÁLISIS

El 30 % representan a 41 personas por nacionalidad; el 27% representa a 37 personas por orientación sexual; el 2% representa a 2 personas por creencia religiosa; el 10% representa a 13 personas por etnia; el 3% representa a 4 persona por color de piel y el 28% representa a 39 personas que no han sido discriminadas por ninguna de las opciones que se dio a escoger en la pregunta que se les realizó.

## CONCLUSIONES GENERALES

- En la presente investigación nos hemos podido dar cuenta, que gran parte de los trabajadores de las micro empresas de la Ciudad de Cuenca; y basándonos en las encuestas realizadas se comprobó que el trabajador no gana el salario básico unificado de \$394 dólares para el año 2019, lo que se puede observar que en la realidad al trabajador se le violenta este derecho por la excesiva oferta laboral más económica que prestan los extranjeros lo que no permite al trabajador cubrir las imperantes necesidades.
- Cabe destacar que el trabajo digno estipulado en la Constitución de la República y el Código de Trabajo dirigida a conseguir el bienestar de los trabajadores, en realidad no cumple con las expectativas que garantiza al trabajador con un actividad laboral gratificante que busca una vida decorosa, como remuneraciones, retribuciones justas, el desempeño a una ocupación laboral saludable y libremente escogido; este trabajo plausible si se lo cumpliera puede ser el complemento necesario para satisfacer las necesidades básicas de los que dependen de él haciendo validar lo que expone la normativa como garantía y derecho en virtud del trabajo.
- No cabe duda que cuando hablamos de vulnerabilidad, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una de las causas más recurrentes por parte del empleador en torno al trabajador; todo esto se probó mediante la indagación de encuestas realizadas manifestando el 82% que no cuenta con esta aportación y el 18% que posee de esta garantía; lo que no le permite gozar de esta afiliación como derecho Constitucional determinado en su artículo 32 que se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, precaución calidad y eficiencia.

- Se comprobó además que a causa de la mano de obra más económica que ofertan los migrantes, los trabajadores que laboran en las micro empresas de Cuenca se ven obligados en renunciar a sus propios derechos laborales con el único fin de mantener su permanencia laboral cubriendo así sus penurias del diario vivir, aunque estas garantías sean irrenunciables e intangibles.
- Como consecuencia jurídica se puede palpar que la realidad social del trabajador; ya que una vez ejecutada las encuestas se determinó que el trabajador se ve perjudicado en sus actividades por la oferta laboral extranjera más barata que solicitan, determinando que sus derechos son agredidos como, por ejemplo, salario mínimo, horas extras y suplementarias, bonificaciones, decimos, vacaciones y otros.

## RECOMENDACIONES

Realizadas las conclusiones, creo estar en la capacidad de entregar las siguientes recomendaciones:

- Que el Ministerio de Trabajo como organismo rector del Estado competente para la vigilancia y garantía de los derechos laborales, extienda estrictamente controles de vigilancia a pequeños, medianas y grandes micro empresas, con el fin de verificar que los derechos laborales no se encuentren violentados por parte del empleador.
- Que el Ministerio de Trabajo a través de sus Inspectores den a conocer a la clase trabajadora cuáles son sus derechos, deberes y obligaciones estableciendo una unidad especial para la capacitación de las personas que estén por ingresar al mundo laboral, todo esto efectuándose para los ecuatorianos y cualquier persona de otra nacionalidad.
- Basándonos en los resultados obtenidos mediante la encuesta se sugiere al trabajador realizar las denuncias correspondientes cuando sus derechos hayan sido vulnerados en referencia a la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del empleador, recalcando que es una garantía Constitucional el derecho a la salubridad.
- Que el Ministerio de Trabajo en uso de sus atribuciones legales reglamente internamente a favor de los trabajadores con una sanción ejemplarizadora y estricta para quienes vulneren estos derechos directamente al empleador que despidiere a su trabajador ecuatoriano y extranjero vulnerando su estabilidad laboral por la oferta laboral más barata y prescindiendo de mano de obra calificada nacional.

- Que la Universidad Católica de Cuenca, en virtud de su prestigiosa y acreditada trayectoria académica organice seminarios dirigidos a proponer soluciones prácticas con respecto a los problemas cotidianos que se dan en la vida real del trabajador como es la inestabilidad laboral, el subempleo, desempleo y la irrenunciabilidad de derechos que son innatos del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial No. 449 , 20 de Octubre 2008.*
- Barba, R. A. (2007). Derechos Sociales y ponderación. Madrid-México: fontamara.*
- Código de Trabajo. (2005). Congreso Nacional. Quito: Suplemento del Registro Oficial 517, 26-VI-2019.*
- Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. (2019). Congreso Nacional. Quito: Suplemento del Registro Oficial 497, 29-V-2019.*
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias. (2003). Normativa: Vigente. Registro Oficial No. 133 , 25 de Julio 2003.*
- Cuevas, G. C. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.*
- Ermida, Duarte, Guevara, Izaguirre, Perez, Trillo, . . . Cornaglia. (2011). Derecho del Trabajador Hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana. Buenos Aires República de Argentina: IBdef Montevideo-Buenos Aires.*
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (22 de Octubre de 2019). <https://www.iess.gob.ec/>. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/normativa-navegador>*
- Moncayo, A. M. ( 2007). II Encuentro de Migración y Desarrollo. Ambato: Mayra Mejía (Fundación Esquel).*
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III): [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)*
- Organización Internacional del Trabajo. (1957). Convenio 100 de la OIT: Sobre Igualdad de remuneración, 1951. Registro Oficial No. 177 , 3 de Abril 1957.*
- Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador". (1993). Normativa: Vigente. Registro Oficial No. 175 , 23 de Abril 1993.*

Roldan, D. E. ("s.f"). *Principios Constitucionales del Trabajo y Legislación Laboral*. Cuenca-Ecuador.

Rowinski, D. N. (2002). *Aasimetrías Económicas, Laborales y Sociales en Centro América: Desafíos y Oportunidades*. San José. Costa Rica : Falcultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

*Sobre la Igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares*. (1981). Convenio 156 de la OIT. Ginebra: Registro Oficial No. 590 , 5 de Diciembre 2011.

Trabajo, M. d. (17 de Octubre de 2019). <http://www.trabajo.gob.ec/>.  
Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>

Valle, V. (1989). *Los salarios*. España: oikos-tau, s. a. - industrias y editorial Montserrat 12-14- 08340 Vilassar de Mar (Barcelona).

# ANEXOS

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA, AÑO 2019

La encuesta dirigida a usted permitirá recoger datos concretos para el desarrollo de tesis y poder obtener el Título de Abogada de los Tribunales de la República en la Universidad Católica de Cuenca; agradeciéndole desde ya por su presta colaboración.

Sírvase contestar a las siguientes preguntas:

1. ¿Es usted trabajador de alguna microempresa del Cantón Cuenca, como almacén de ropa, calzado, venta de consumos alimenticios, entre otros?

SI ( ) NO ( )

2. ¿Cree usted que cuenta con un trabajo digno mediante el cual pueda sustentar a su familia satisfaciendo todas sus necesidades como educación, salud, vivienda, alimentación y transporte?

SI ( ) NO ( )

3. ¿De cuánto es la remuneración que percibe usted en su lugar de trabajo?

100 a 150 ( )

151 a 250 ( )

251 a 295 ( )

296 a 394 ( )

Otro.....

4. ¿Cuenta usted con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) en beneficio de su salud y derecho?

SI ( ) NO ( )

5. ¿A usted se le ha cancelado por haber trabajado horas ext

SI ( )      NO ( )

6. ¿Usted ha renunciado a sus derechos labores como, sueldo básico, horas suplementarias o beneficios de ley por conservar su empleo?

SI ( )      NO ( )

7. ¿Cree usted que la oferta laboral extranjera ha perjudicado en su trabajo por la mano de obra más económica que prestan?

SI ( )      NO ( )

8. ¿Usted ha sido discriminado en su trabajo por:

Color de piel      ( )

Etnia      ( )

Creencia religiosa      ( )

Orientación sexual      ( )

Nacionalidad      ( )

Ninguna      ( )

**GRACIAS**



Foto 1: Trabajadora de local de ropa.



Foto 2: Trabajadora de una copiadora y venta de papelería.



Foto 3: Trabajador de un local de víveres y copiadora.



Foto 4: Trabajadora de un Local de Ropa.

Cuenca, 14 de diciembre de 2019

Sr. Dr.

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Su despacho.

De mi consideración,

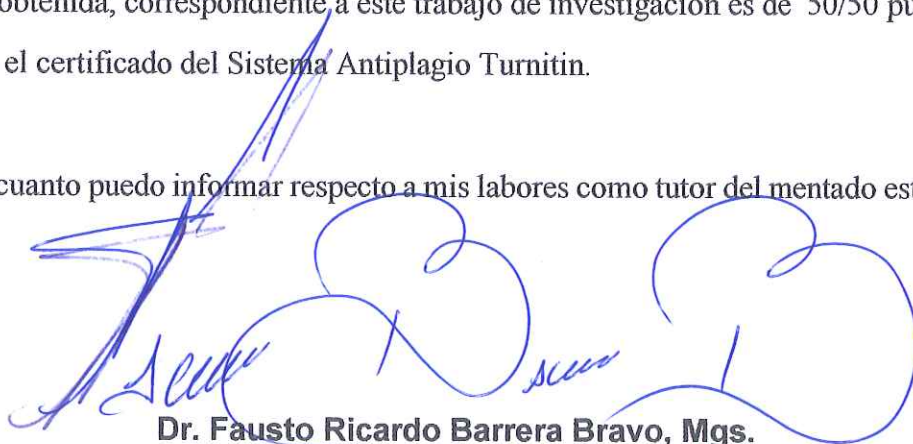
**DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS.**, docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante, **LEIDY JANETH LAVANDA TOCTO**, con número de cédula, **1900640887**; correspondiente al Trabajo de Investigación titulado: **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA, AÑO 2019”**. Informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 50/50 puntos.

Adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.



**Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs.**

**TUTOR**

## CENTRO DE IDIOMAS

### RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el análisis de la “Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos de las micro empresas del Cantón Cuenca, como consecuencia de la excesiva oferta de mano de obra extranjera”, como resultado de la migración a causa de las duras situaciones críticas que a traviesa cada País, mismo que en la actual ciudad ha generado grandes cambios en este presente año concediendo para la vulneración de derechos del trabajador por parte del empleador; estando aquellos estipulados en nuestra legislación como garantías y siendo uno de los temas más trascendentales en el Ecuador, el trabajo digno que cubra el *sumak kawsay*

Las fuentes informativas que se utilizó fueron mediante la técnica de encuestas a más de revisión de antecedentes laborales, jurisprudencia que permitieron obtener resultados concretos para determinar porcentajes de la violación del derecho al trabajador utilizando el método cuantitativo y cualitativo.

**PALABRAS CLAVES: DERECHOS, TRABAJADOR, OFERTA LABORAL, MIGRACION, VULNERACION, CODIGO DE TRABAJO.**



## CENTRO DE IDIOMAS

### ABSTRACT

The aim of this research is an analysis of the "Infringement of Ecuadorian workers' labor rights in small businesses in the city of Cuenca, as a direct consequence of foreign labor offer", due to migration caused by the extreme situations in each country is going through, which in the city has brought significant changes this year allowing the infringement of workers' rights by their employers, being established in our law as guarantees and becoming one of the most significant issues in Ecuador, dignified labor which encloses *sumak kawsay*.

The data sources used were through surveys and labor records review, which allowed obtaining clear results for calculating percentages of the infringement of the worker's right applying a quantitative and qualitative method.

**KEY WORDS: RIGHTS, WORKER, LABOR OFFER, MIGRATION, INFRINGEMENT, LABOR CODE.**

Cuenca, 12 de noviembre del 2019

**EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO**



**Dr. Wladimir Quinche Orellana MSc.  
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**



3/28

Cuenca, 14 de diciembre de 2019

Sr. Dr.

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Su despacho.

De mi consideración,

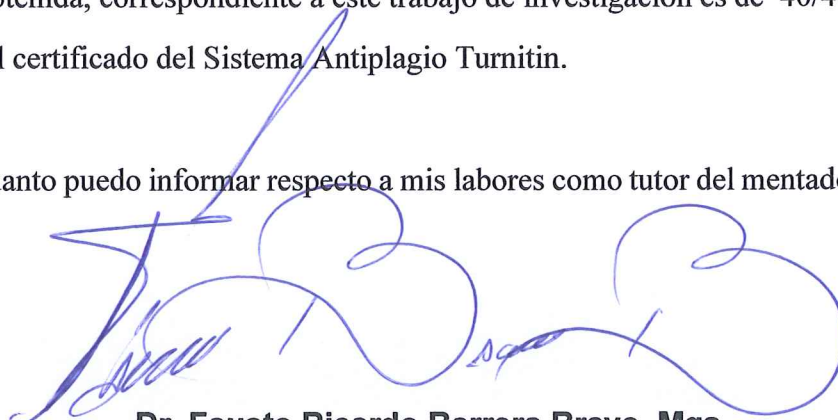
**DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS.**, docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante, **LEIDY JANETH LAVANDA TOCTO**, con número de cédula, **1900640887**; correspondiente al Trabajo de Investigación titulado: **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA, AÑO 2019”**. Informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 40/40 puntos.

Adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.



**Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs.**

**TUTOR**



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL

Yo, Leidy Joneth Lavando Tocto portador(a) de la  
cédula de ciudadanía N° 1900640887 En calidad de autor/a y titular de los derechos  
patrimoniales del trabajo de titulación  
" Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores  
Ecuatorianos de las microempresas del Canto Cuenca como consecuencia  
de la excesiva oferta de mano de obra extranjera, año 2019 " de  
conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los  
Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de  
Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra,  
con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la  
publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo  
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 16 de Diciembre 2019

F: 



**SOLICITUD PARA:**

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: 10 de Septiembre del 2019

Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña. Mgs

Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho

Solicitante: Leidy Joneth Lasso Tocto 1900640887

Carrera: Derecho - Distancia

Año/Ciclo: \_\_\_\_\_ Paralelo: \_\_\_\_\_

Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de trabajo de investigación, previo a la obtención del título de "Abogado de los tribunales de justicia de la República" con el título. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores FORTORIANO de las microempresas del Cantón Cuenca, como consecuencia de lo excesivo obrar de mano de obra extranjera, año 2019,

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Resolución: \_\_\_\_\_

Valor \$ 5,00

Nº **0181050**



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, EN SESION REALIZADA EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): LEIDY JANETH LAVANDA TOCTO: TITULO: "VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTON CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA. AÑO 2019". TUTOR: MGS. FAUSTO BARRERA BRAVO.

Cuenca, 23 de septiembre de 2019.

  
Ab. Xavier Iniguez Vivar, Mgs.



UNIVERSIDAD  
CATOLICA DE CUENCA  
11 SEP 2019



**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES  
DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**TÍTULO:**

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS  
TRABAJADORES ECUATORIANOS DE LAS MICROEMPRESAS DEL  
CANTÓN CUENCA, COMO CONSECUENCIA DE LA EXCESIVA OFERTA  
DE MANO DE OBRA EXTRANJERA. AÑO 2019.**

**AUTORA: LEIDY JANETH LAVANDA TOCTO**

**TUTOR: DR. FAUSTO BARRERA. MG**

**CUENCA, 10 SEPTIEMBRE 2019**



## 1. TEMA

Derecho Laboral

## 2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos de las microempresas del cantón Cuenca, como consecuencia de la excesiva oferta de mano de obra extranjera, año 2019”.

## 3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

La difícil situación económica que están pasando diferentes países de Latinoamérica ha generado grandes y graves problemas en la economía afectando la situación laboral de cada uno de ellos, los mismo que se ven obligados a emigrar a otros países en busca de mejores oportunidades de sobrevivencia y uno de ellos es nuestro país Ecuador.

La afectación hacia los trabajadores ecuatorianos en la ciudad de Cuenca ha dado dificultades por la excesiva oferta laboral de los extranjeros al pedir oportunidades de trabajo sin importar si el sueldo es mínimo, básico en ocasiones realizar horas extras sin tener un pago justo, no contar con seguros y trabajar más de lo normal como son las ocho horas que determina la ley.

Esto ha afectado de manera radical a los trabajadores de la ciudad de Cuenca y de todo el Ecuador al verse en muchas veces renunciar derechos como trabajador para poder mantener su labor en las microempresas que realiza y poder seguir siendo el sustento de sus hogares como alimentación, educación, salud, vivienda y transporte.

Esta afluencia de persona hace que los ecuatorianos tomen decisiones vulnerando sus propios derechos del trabajador a causa de los emigrantes de



diferentes países que día a día llegan con gran magnitud, un claro ejemplo en la actualidad es el país hermano de Venezuela, Perú Colombia y Cuba.

El Ecuador ha prestado muchas facilidades para el ingreso de personas extranjeras y en muchas de las ocasiones de manera ilegal; la entrada a nuestro Estado ha forjado situaciones difíciles tanto para los extranjeros como para los ecuatorianos en Cuenca, sin embargo ante la necesidad de encontrar estabilidad laboral que les permita el disfrute y goce de una vida digna ha dado para la explotación laboral haciendo provecho de la circunstancias que pasa cada país en su situación económica.

La institución como es el Ministerio de Trabajo que es la guardiana de regular y controlar el aspecto laboral se ha encargado elementalmente de realizar inspecciones básicas y no profundas donde se pueda determinar completamente la vulneración de los derechos en ecuatorianos por la afluencia laboral que prestan los extranjeros como es la venta de ropa, calzado, artefactos, bisutería o, restaurantes.

Por esta razón los ecuatorianos desempeñándose como trabajadores se han visto en la necesidad de renunciar al salario mínimo como es 394 dólares americanos, beneficios de décimo tercero y cuarto sueldo y seguros con el objeto de mantener su labor de supervivencia cotidiana.

La afluencia de estas personas extranjeras ha causado daño dentro la población en general no solamente en lo laboral si no dentro de la seguridad social causas de la economía que están pasando cada País, y esto hace que los desconocimientos de sus derechos sean transgredidos, por lo que las microempresas del Cantón Cuenca hacen provecho de esta situación ofreciendo trabajos en condiciones no legales y muchas de las veces dando a la explotación laboral sin medir consecuencias, además este último año el ingreso de extranjeros va aumentando por lo que la desigualdad económica va en acrecentamiento y a la misma vez que nuestro País no está en condiciones de otorgar un trabajo estable a extranjeros por lo que también está en una crisis económica.



#### **4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿La excesiva oferta de mano de obra extranjera ocasionada la vulneración de los derechos del trabajador nacional del cantón Cuenca?

#### **5. OBJETO DE ESTUDIO**

Derecho laboral.

#### **6. CAMPO DE ACCIÓN**

Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos de las microempresas del cantón Cuenca por la excesiva oferta laboral de extranjeros.

#### **7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico

#### **8. OBJETIVO GENERAL**

Analizar las consecuencias jurídicas de la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos de las microempresas del cantón Cuenca, a través del estudio jurídico y encuesta para demostrar la vulneración de estos derechos intangibles.



## 9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conceptualizar los derechos laborales consagrados en el Código de Trabajo Ecuatoriano y la institución encargada de velar por el cumplimiento de los mismos: Ministerio del Trabajo.
2. Establecer las consecuencias jurídicas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores ecuatorianos de las microempresas del cantón Cuenca, como consecuencia de la excesiva oferta laboral extranjera.
3. Identificar en que consiste la migración: emigración e inmigración de mano de obra en América Latina del sur y norte América.

## 10. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Según; Bernal existen dos enfoques de investigación siendo estos el cualitativo y el cuantitativo los mismos que serán utilizados en el desarrollo de esta investigación se utilizara. A continuación, procederé a definir cada uno de estos métodos.

Según este autor describe al método cualitativo como, "El método cualitativo: se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes". (Bernal, 2010, pág. 60).

Esta investigación se desarrollará bajo el método cualitativo, el mismo que parte desde un problema específico como es la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos del Cantón Cuenca, el mismo que a través de este método procederé a describir el fenómeno social que afecta el sector laboral de las microempresas.

Por otro lado, definiré lo que es el método cuantitativo, el mismo que consiste en: "la medición de características de los fenómenos sociales" (GARCÍA, 2015, pág. 86). Para demostrar el problemas sociales se utilizara encuestas con las



cuales demostrare que la vulneración de los derechos de los trabajadores ecuatorianos es consecuencia de la excesiva oferta laboral extranjera.

En consecuencia, con la aplicación de los dos métodos descritos anteriormente comprobare la hipótesis plantada, las mismas que se reflejaran en los resultados que se obtengan de las encuestas aplicadas a la población laboral de las microempresas del cantón Cuenca.

## 11. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### 11.2. Antecedentes

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 determina sobre el trabajo y la seguridad social y lo describe así;

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. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 6). El ser humano tiene el derecho de llevar una vida digna en la que su labor tenga garantía para subsistir el diario vivir, y en la que el Estado Ecuatoriano garantice un trabajo digno con todos los beneficios, como un sueldo fijo que le permita abastecer su familia, siendo este un deber social y un derecho de los ecuatorianos.

Nuestra Constitución en su artículo 66 numeral 2 manifiesta que las personas tienen el derecho “El Derecho a una vida digna, que asegura la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 12). Las personas como seres humanos tienen prioridad a una vida digna que les permita mediante el trabajo sustentar sus necesidades con la capacidad de solventar su familia, en la que también el Estado de esa primacía sin discriminación alguna.



El artículo 325 en la sección tercera de las formas de trabajo y su retribución determina que el Estado garantizará el derecho al trabajo; Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (**Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 59**). El trabajo remunerado para la humanidad es la garantía a la sostenibilidad del hogar y con más razón el contribuir con el desarrollo y economía del País, generando más empleo hacia los ciudadanos sin importar raza, género o cultura de cada una de las personas, reconociendo la labor en todas las modalidades de trabajo que puede ser en relación de dependencia o autónomas, con el objeto de que la mano de obra en las microempresas del cantón Cuenca sea de provecho para el bienestar de la personas, la familia y el pueblo.

En base al artículo 369 numeral dice que, el seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. (**Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 66**).

*Conforme al Art. 1 del Acuerdo MDT-2018-270 (R.O. 398-2S, 03-I-2019), se fija a partir del 01 de enero de 2019 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en \$ 394,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales. (CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES, 2010)*

El convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951 manifiesta en su artículo 1 numeral a y b; de la oficina Internacional del Trabajador, llegando para ese año un gran convenio que le permite al trabajador tener un derecho justo como el del pago justo con el cual le permitirá resolver sus costas. a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. Esta situación de la remuneración que perciben los trabajadores de las empresas del cantón Cuenca es vulnerado frecuentemente por las mismas



personas para poder mantener su trabajo sin importar las condiciones que le garantiza la normativa o el desconocimiento de la norma hace que estos sean vulnerados. b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. **(CONVENIO 100 DE LA OIT: SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951)**

La mano de obra desde hace tiempo atrás dentro los trabajadores de las microempresas del cantón Cuenca no han sido en igualdad de género por ser hombre o mujer lo que provoca una desventaja al momento de la remuneración, dando a la discriminación en cuanto al sexo. Es importante recalcar que los convenios, o la normativa de cada Estado garantiza el derecho a que el trabajador sea recompensado conforme a lo que establezca la ley de cada País, sin haber minorías por ser extranjeros.

La declaración universal de Derechos Humanos adoptada en 1948 el 10 de diciembre fue proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III) determinando así en su artículo 23 inciso 1 y 3. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; en su numeral 3 del artículo 23 manifiesta que; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. **(DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS , 1948).**

El convenio 156 de la OIT: sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, en su artículo 4 numeral b) establece se debe tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. **(CONVENIO 156 DE LA OIT, pág. 3)**

En base a los derechos del trabajador es importante recalcar que no se puede ser objeto de renuncia el mismo que determina el Código de Trabajo en su

artículo 4 y establece diciendo que; "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario" (**Asamblea Nacional Constituyente, 2005**). El trabajador no puede renunciar a sus derechos por el hecho de que una persona extranjera ofrezca su labor a menor precio, la igualdad tiene que ser tanto para los extranjeros como para los ecuatorianos que desempeñan su mano de obra en las microempresas, obteniendo todos los benéficos de ley que les corresponde por prestar sus servicios de trabajador.

El código de trabajo manifiesta en su artículo 79 la igualdad de remuneración; "A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social....." (**Asamblea Nacional Constituyente, 2005**). El mismo que es la razón principal por la que este artículo garantiza el derecho a un salario siendo su retribución por el trabajo que realiza sin que estas sean discriminadas por ninguna razón u orientación sexual ya que estos actos desde la antigüedad y hasta la actualidad se han visto enmarcados y violados sus derechos por discriminación de como las personas ven a las otras y por estos actos no contratan personal para laborar.

El mismo código de Trabajo en su artículo 80 determina sobre el salario y sueldo "Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado" (**Asamblea Nacional Constituyente, 2005**). El empleador tiene la obligación de otorgar un sueldo justo conforme determina la normativa ya que muchas de las veces esta obligación se ha perjudicado al trabajador por roznes de condiciones o por la excesiva oferta laboral extranjera.

"El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia...". (**Roldan, pág. 48**).

Como se puede observar el derecho al trabajador esta en constantes protestas para que sus derechos sean validados y respetados, así como señala este autor describiendo que; el trabajo es fundamental para el bienestar de las personas y en general para la sociedad. (**Soria, pág. 17**).



## La migración laboral en el contexto económico posterior a 1945

Tras la Segunda Guerra Mundial, Europa occidental inicia un proceso de crecimiento económico sostenido que conduce que la necesidad de mano de obra extranjera para responder a las exigencias laborales y para garantizar un sostenido desarrollo industrial. (Pardo, 2016)

La migración laboral como derecho de la persona, es inevitable e imposible eliminar esta garantía debido a que todas las personas inmigrantes e emigrantes tienen derecho a un trabajo digno. "La migración laboral, en búsqueda de trabajo, es un derecho de la persona-el derecho a migrar-que se funda en otros derechos humanos o fundamentales ampliamente reconocidos: el derecho a la vida, el derecho al trabajo, el derecho a no ser discriminado y la libertad de movimiento". (URIARTE, 2011, pág. 17).

En la actualidad la migración es un tema de mucha importancia debido a que la economía que pasan diferentes países genera un impacto laboral en las personas las mismas que optan por otras oportunidades y salen en busca de empleo en países diferentes y uno de estos es Ecuador, para poder de esta manera mantener a sus familias, ofreciendo sus labores a un precio no justo y vulnerando sus derechos de trabajador.

### GLOSARIO:

- **Remuneraciones.** - Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.
- **Dependencia.** - Situación de la persona o cosa que depende de otras.
- **Prioridad.** - Ventaja o preferencia que una persona o cosa tiene sobre otra.
- **Convenio.** - Acuerdo entre dos o más personas o entidades sobre un asunto
- **Pago.** - Acción con la que se corresponde a algo que se ha recibido
- **Emolumento.** - Cantidad de dinero que cobra una persona por el ejercicio de un cargo o un profesional por un servicio o un trabajo.
- **Discriminación.** - Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión,



- **Extranjeros.** - Que es de un país distinto al de la persona que habla
- **Equidad-** Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones
- **Desempleo.** - Situación de la persona que está en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o lo ha perdido
- **Renuncia.** - Acción de renunciar a algo, que puede realizarse por escrito o verbalmente.
- **Irrenunciables.** - No puede ser objeto de renuncia.
- **Estipulación.** - Disposición de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento similar, público o particular, que expresa alguna condición.
- **Garantía.** - Seguridad de que una cosa va a suceder o realizarse
- **Inmigrante.** - Que llega a un país o región diferente de su lugar de origen para establecerse en él temporal o definitivamente.
- **Obligatorio.** - Que obliga a su cumplimiento o ejecución.
- **Norma.** - Regla Jurídica.
- **Vulneración.** - No cumplir una ley, norma, pacto, etc., o actuar en contra de ellos.
- **Trabajador.** - Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.
  
- **Empleo.** - Acción de emplear.
- **Inclusión.** - Acción de Incluir. (<https://dej.rae.es/>)

## 12. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER

El Estado velará por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos y extranjeros a través de una agresiva inspección a las microempresas por parte de Inspectores del Ministerio del Trabajo, para verificar el cumplimiento de los mismos y de no ser así imponer las sanciones correspondientes.

### 13. MÉTODOS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN

El método que se aplicará en esta investigación es el método, Cualitativo-cuantitativo; ya que se utilizará como instrumento la encuesta y el análisis además de la revisión bibliográfica, bases de datos científicas, con el cual se pretende demostrar la vulneración de los derechos de los trabajadores de las microempresas del cantón Cuenca por la excesiva oferta laboral extranjera.

- **Método inductivo-deductivo.** – En base a este criterio se lo define así; “Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general)”. (Bernal, 2010, pág. 60).
- **Método hipotético-deductivo.** – “Es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2010, pág. 60).
- **Método analítico-sintético.** – “Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual, y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral”. (Bernal, 2010, pág. 60).

### 14. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### FÓRMULA

$$N = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$



### 15. CRONOGRAMA DE TAREAS

Actividades	SEPTIEMBRE 2019		OCTUBRE 2019		NOVIEMBRE 2019		DICIEMBRE 2019	
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías	X	X						
Elaboración de la fundamentación teórica			X	X				
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información				X	X			
Aplicación de los instrumentos y recolección de la información					X			
Procesamiento y análisis de la información						X		
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación						X		
Contrastación con las teorías, elaboración de propuestas.						X	X	
Conclusiones y recomendaciones							X	X
Elaboración del informe final y presentar en la secretaria de la unidad Académica								X
Sustentación.								X



**Leidy Janeth Lavanda Tocto**

**Investigadora**

**Dr. Fausto Barrera Bravo Mgs.**  
**Tutor**

**Dra. Fausto Barrera Bravo Mgs.**  
**Responsable de Investigación**  
**Carrera de Derecho-Distancia.**

Fecha: \_\_\_\_\_

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: \_\_\_\_\_



## 16. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (2005). *Código de Trabajo*. Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre 2008*. Montecristi: Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre 2008.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia : Orlando Fernández Palma.

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES. (2010). Suplemento del Registro Oficial No. 351 , 29 de Diciembre 2010.

CONVENIO 100 DE LA OIT: SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951. (1957). (3. d. Registro Oficial No. 177, Ed.) Registro Oficial No. 177 , 3 de Abril 1957.

CONVENIO 156 DE LA OIT. (s.f.). *CONVENIO 156 DE LA OIT*. Ginebra: Declaratoria de Constitucionalidad (Suplemento del Registro Oficial 641, 15-II-2012).

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS . (10 de Diciembre de 1948).

GARCÍA, J. O. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA Y POSGRADO* . Toluca, Edo. de México.

<https://dej.rae.es/>. (s.f.).

Nicholson, A. J. (2008). *DERECHOS DEL TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS*. eEn Buenos Aires, República de Argentina .

Pardo, F. (2016). *La migración laboral en Europa Crisi, políticas y moviidades en el caso de latinoamericanos en España*. Diciembre.

Roldan, D. E. (s.f.). *Principios Constitucionales del Trabajo y Legislación Laboral*. Cuenca-Ecuador.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico: McGRAW-HILL.

Soria, L. V. (s.f.). *EL TRABAJO Derecho Social Fundamnetal* .

URIARTE, O. E. (2011). *DERECHO DEL TRABAJO*. Buenos Aires, República Argentina: Euros Editores S.R.L.