



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**

**Unidad de Educación a Distancia**

**Carrera de Derecho**

**Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que  
Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de  
Loja, año 2021**

**Trabajo de Titulación previo a la  
obtención del título de Licenciada en  
Jurisprudencia y Abogada.**

**AUTORA:**

Diana Alexandra Namicela Roa

**DIRECTORA:**

Abg. Johanna Cecibel Quizhpe Guamán. Mgtr.

**Loja - Ecuador**

2023

## Certificación

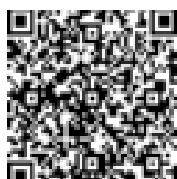
Loja, septiembre de 2023

Abg. Johanna Cecibel Quizhpe Guamán. Mgtr.

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### Certifico:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado, **Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de Loja, año 2021**, previo a la obtención del título **Abogada**, de la autoría de la estudiante **Diana Alexandra Namicela Roa**, con **cédula de identidad** Nro. , una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:  
**JOHANNA CECIBEL  
QUIZHPE GUAMAN**

Abg. Johanna Cecibel Quizhpe Guamán. Mgtr.

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **Autoría**

Yo, **Diana Alexandra Namicela Roa**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.



**Firma:** .....

**Cédula de identidad:** 1105725335

**Fecha:** Loja, 01 febrero de 2024

**Correo electrónico:** diana.namicela@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0968376610


**Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.**

Yo, **Diana Alexandra Namicela Roa**, declaro ser la autora del Trabajo de Titulación denominado **Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de Loja, año 2021**, como requisito para optar por el título de **Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en Repositorio Digital Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenido la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copias del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los trece días del mes de junio de dos mil veinte y tres, firma la autora.

**Firma:**   
**Autora:** Diana Alexandra Namicela Roa  
**Cédula:** 1105725335  
**Dirección:** Loja  
**Correo electrónico:** diana.namicela@unl.edu.ec  
**Teléfono:** 0968376610

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Director del Trabajo de Titulación:** Abg. Johanna Cecibel Quizhpe Guamán. Mgtr.

**Tribunal de Grado**

**Presidente:**

**Vocal:**

**Vocal:**

## **Dedicatoria**

Primero dedico a Dios por darme la vida y a mi familia

A mi querida y amada madre por el apoyo, los consejos, cariño, amor y por enseñarme a tener constancia y fortaleza para continuar adelante sin importar las circunstancias que se nos presenta en la vida.

A mi hermana por su cariño, amor y ser mi compañía

A mis abuelitos que son como mis segundos padres, gracias por el apoyo, amor y sus consejos

A mi novio Jorge Francisco Patiño Japón a quien ame con todo mi corazón y que ahora está junto a Dios, gracias por el amor, cariño, apoyo, consejos y por estar a mi lado cuando me quería rendir y enseñarme que a pesar de todo los obstáculos debemos salir adelante

y cumplir con nuestro sueño.

***Diana Alexandra Namicela Roa***

## **Agradecimiento**

Primeramente, doy gracias a Dios por estar conmigo siempre en cada paso que doy, por darme las fuerzas para salir adelante e iluminar mi mente y mi camino, y por poner en mi camino a personas maravillosas que han sido mi apoyo y compañía durante todo este proceso de estudio.

También quiero recalcar mi más sincero agradecimiento a la carrera de Derecho de la Unidad de Educación a Distancia de la Universidad Nacional de Loja en donde a lo largo de mi vida estudiantil y de todos los conocimientos impartidos por sus docentes, quienes con su experiencia profesional y calidad humana ayudaron a mi formación académica universitaria.

A mi directora de tesis, Doctora Johanna Quizhpe, ya que con su excelente capacidad profesional y paciencia me ha sabido orientar en todo este proceso de la elaboración de la tesis.

Finalmente agradezco a todas las personas quienes me apoyaron de diferentes maneras con el propósito de culminar mi tesis y verme convertida en un gran profesional.

***Diana Alexandra Namicela Roa***

## Índice de contenidos

<b>1.</b>	<b>Título.....</b>	<b>12</b>
<b>2.</b>	<b>Resumen.....</b>	<b>13</b>
	2.1 Abstract.....	14
<b>3.</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>15</b>
<b>4.</b>	<b>Marco teórico.....</b>	<b>16</b>
	4.1. Conceptual .....	16
	4.1.1. El Trabajo .....	16
	4.1.1.2. Trabajo Informal .....	16
	4.1.2. Los trabajadores .....	18
	4.1.2.2. Trabajadores de venta directa .....	19
	4.1.3. Precarización Laboral.....	20
	4.2. Doctrinario .....	21
	4.2.1. Derecho al Trabajo .....	21
	4.2.1.1. Modalidades de Trabajo .....	22
	4.2.2. Trabajo Informal en Ecuador.....	24
	4.2.3. Empleo Precario .....	25
	4.2.3.1. Tipos de Precarización Laboral .....	25
	4.2.3.2. La Venta Directa por Catálogo en Ecuador.....	26
	4.3. Jurídico .....	27
	4.3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos .....	27
	4.3.2. Constitución de la República del Ecuador CRE .....	29
	4.3.3. Código de Trabajo .....	30
	4.4. Legislación Comparada .....	31
	4.4.1. Venta Directa en España.....	31
	4.4.2. Venta Directa en Colombia.....	32
	4.4.3. Venta Directa en México .....	33
<b>5.</b>	<b>Metodología .....</b>	<b>34</b>
	5.1. Métodos .....	34
	5.2. Procedimientos y técnicas.....	34
	5.3. Materiales: .....	35
<b>6.</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>36</b>
	6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas.....	36

6.1.1.	Encuestas Aplicadas a los profesionales en libre ejercicio.....	36
6.2.	Resultados de la aplicación de las entrevistas.....	42
6.2.1.	Entrevistas aplicadas a los profesionales en libre ejercicio.....	42
<b>7.</b>	<b>Discusión .....</b>	<b>50</b>
7.1.	Verificación de Objetivos .....	50
7.1.1.	Objetivo General .....	50
7.1.2.	Objetivos Específicos .....	50
7.2.	Fundamento Jurídico para la propuesta de reforma al Código de Trabajo.....	53
<b>8.</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>55</b>
<b>9.</b>	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>56</b>
9.1.	Propuesta de reforma al Código de Trabajo .....	57
<b>10.</b>	<b>Bibliografía .....</b>	<b>59</b>
<b>11.</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>61</b>



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Indicadores de las Modalidades de Trabajo menos comunes.....	36
<b>Tabla 2</b> Indicadores de la Venta Directa o (venta por catálogo).....	37
<b>Tabla 3</b> Indicadores de la existencia del vínculo jurídico laboral en la Venta Directa .....	38
<b>Tabla 4</b> Indicadores de las condiciones Laborales de las personas que se dedican a la Venta Directa.....	39
<b>Tabla 5</b> Indicadores de la precarización laboral en la Venta Directa .....	40
<b>Tabla 6</b> Indicadores para la elaboración de un proyecto de reforma al Código de Trabajo ...	41

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Modalidades de Trabajo menos comunes .....	36
<b>Figura 2</b> Venta Directa o (venta por catálogo).....	38
<b>Figura 3</b> Indicadores de la existencia del vínculo jurídico laboral en la Venta Directa.....	39
<b>Figura 4</b> Condiciones Laborales de las personas que se dedican a la Venta Directa.....	40
<b>Figura 5</b> Precarización laboral en la Venta Directa.....	41
<b>Figura 6</b> .....	42

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1.</b> Proyecto Aprobado.....	61
<b>Anexo 2.</b> Encuestas .....	79
<b>Anexo 3.</b> Entrevistas .....	81
<b>Anexo 4.</b> Certificado .....	82

## **1. Título**

Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de Loja, año 2021.

## 2. Resumen

El presente trabajo de investigación jurídico denominado **Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de Loja, año 2021**, tuvo por objetivo general realizar un estudio jurídico y doctrinario referente a la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan cosméticos a través de la venta directa en Provincia de Loja, que se validó mediante la revisión literaria, encuestas y entrevistas.

La precarización laboral en las compañías que comercializan cosméticos a través de la venta directa o venta por catálogo impresa o digital es un fenómeno que ha sido objeto de análisis jurídico en diversos países; este tipo de empresas suelen contratar a vendedores independientes, también conocidos como distribuidores o consultores, quienes venden los productos de la compañía de forma directa a los consumidores sin contrato o dependencia de trabajo.

La venta directa es una modalidad de trabajo que ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años en Ecuador; sin embargo, a pesar de su creciente importancia económica y social, la venta directa o venta por catálogo no está contemplada de manera específica en el Código de Trabajo Ecuatoriano; esto ha generado una serie de vacíos legales que han creado conflictos para los vendedores independientes, quienes no cuentan con una regulación clara que proteja sus derechos laborales.

El objetivo de este proyecto es proponer una reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano para incorporar la venta directa o venta por catálogo como una modalidad de trabajo reconocida y regulada; esto permitirá brindar seguridad jurídica a los vendedores independientes, que deben ser reconocidos como agentes comerciales ya que realizan las ventas de cosméticos de las diferentes empresas; garantizando el respeto a sus derechos laborales y promoviendo su desarrollo económico.

**Palabras claves:** Precarización Laboral, venta directa, comercialización, código de trabajo.

## **2.1 Abstract**

The present legal research work called Legal Analysis in the Labor Precarization of the Companies that Commercialize Cosmetics through Direct Sales, in the Province of Loja, year 2021, had the general objective of conducting a legal and doctrinal study regarding labor precariousness by the companies that commercialize cosmetics through direct sales in the Province of Loja, which was validated by means of literature review, surveys and interviews.

Labor precariousness in companies that market cosmetics through direct sales or printed or digital catalog sales is a phenomenon that has been the subject of legal analysis in several countries; this type of company usually hires independent salespeople, also known as distributors or consultants, who sell the company's products directly to consumers without a contract or work dependence.

Direct selling is a work modality that has experienced significant growth in recent years in Ecuador; however, despite its growing economic and social importance, direct selling or catalog sales are not specifically contemplated in the Ecuadorian Labor Code; this has generated a series of legal loopholes that have created conflicts for independent sellers, who do not have a clear regulation that protects their labor rights.

The objective of this project is to propose a reform to the Ecuadorian Labor Code to incorporate direct selling or catalog sales as a recognized and regulated work modality; this will provide legal security to independent sellers, who must be recognized as commercial agents since they sell cosmetics for different companies; guaranteeing respect for their labor rights and promoting their economic development.

**Key words:** Labor precariousness, direct sales, commercialization, labor code.

### 3. Introducción

La precarización laboral en las compañías que comercializan cosméticos a través de venta directa en Ecuador es un fenómeno que afecta a miles de trabajadores, siendo objeto de análisis jurídico; este tipo de empresas suelen reclutar a vendedores independientes, también conocidos como distribuidores o consultores, quienes venden los productos de la compañía de forma directa a los consumidores dejándoles bajos márgenes de ganancia.

Uno de los principales aspectos que se analiza desde el punto de vista jurídico es la relación laboral entre la compañía y los vendedores independientes. En muchos casos, estas empresas argumentan que los vendedores son autónomos y no empleados, lo que les permite evadir Y¿4responsabilidades y obligaciones laborales, como el pago de salarios mínimos, prestaciones y seguridad social.

Sin embargo, en muchos países se han establecido criterios legales para determinar si existe una relación laboral encubierta en este tipo de negocios; estos criterios suelen incluir elementos como la dependencia económica del vendedor respecto a la compañía, la subordinación en la forma de trabajar, la exclusividad de la relación comercial, entre otros. En aquellos casos en los que se determina que existe una relación laboral encubierta, las compañías pueden ser obligadas a reconocer a los vendedores como empleados y a cumplir con las obligaciones laborales correspondientes; esto implica el pago de salarios mínimos, prestaciones sociales, seguridad social, entre otros derechos laborales.

Además, también se analiza desde el punto de vista jurídico la existencia de prácticas abusivas por parte de las compañías hacia los vendedores independientes, estas prácticas pueden incluir la imposición de metas de venta inalcanzables, la falta de transparencia en la remuneración, la falta de protección ante accidentes o enfermedades laborales, entre otros. La mayoría de los vendedores por catálogo no cuentan con un salario fijo, sino que su remuneración depende exclusivamente de las ventas que realicen, genera una gran inestabilidad económica, ya que no tienen garantías de ingresos mínimos mensuales.

En resumen, la precarización laboral en la venta por catálogo en Ecuador se manifiesta a través de la falta de regulación laboral específica, la inestabilidad económica, la falta de protección frente a abusos y la falta de información adecuada con respecto de las ganancias que obtienen las empresas con las ventas que realizan los proveedores y lo poco que gana el vendedor; por ello es necesario que se implementen medidas garantistas para avalar los derechos laborales de estos trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo.

## **4. Marco teórico**

### **4.1. Conceptual**

#### **4.1.1. El Trabajo**

El presente Trabajo de Titulación trata sobre el análisis jurídico de la existencia de la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan productos o cosméticos de belleza a través de los trabajadores de venta directa, para esto se conceptualizará y precisará las palabras trabajo, trabajadores, precarización laboral y venta directa.

Para comprender aspectos relevantes del tema de estudio es importante ilustrar que significa trabajo, la opinión de la autora Meda (2007) dice que “El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad” (p. 17). De este concepto se puede decir que el trabajo es de vital importancia en el ámbito social ya que es un medio de ayuda y subsistencia para la persona y su familia, el cual se convierte en una parte indispensable en la vida diaria y desarrollo de las personas y su entorno habitual.

Por otro lado, la socióloga Maruani (2000) expresa que: “El trabajo es comprendido como una actividad de productividad de múltiples servicios y conjunto de condiciones en la que las personas ejercen una actividad laboral del empleo” (p. 2). Las condiciones en que las personas ejercen sus actividades laborales, están reguladas en instrumentos legales, en el caso de Ecuador existen Tratados Internacionales, cánones en la Constitución de la República y Código de Trabajo, como en todas las fuentes legales principales.

En un sentido general y para unificar los conceptos de los autores antes mencionados, se entiende que el trabajo se refiere a cualquier actividad realizada por una persona de forma física o mental para producir bienes o servicios en la que invierte tiempo, esfuerzo y habilidades, para alcanzar un objetivo específico a cambio de una remuneración económica para generar un sustento diario; esto puede incluir actividades remuneradas y no remuneradas. El trabajo en Ecuador está regulado por el Código del Trabajo, que establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

#### **4.1.1.2. Trabajo Informal**

Los autores Diaz, Castillo & Lizana (2008) exponen lo siguiente:

“El trabajo informal se genera a través del desempleo de la persona, estos pertenecen a un grupo en el ámbito informal, este tipo de clase trabajadora se dedican al trabajo o actividades de subsistencia por cuenta propia” (p. 32).



Estos autores nos dan a conocer que el trabajo informal es la consecuencia de la falta de oportunidades de empleo que existe, sobre todo en Ecuador y por tal razón estas personas acuden a las diferentes formas de trabajo informal como; vendedores callejeros o ambulantes, recicladores, asimismo las personas quienes se dedican a la venta directa de cosméticos, es decir dedicándose a actividades que les permita subsistir en su vida diaria.

Según la OIT (2002) establece: "Los diferentes tipos de trabajo como en el párrafo antes mencionado, estos trabajos no estas reconocidos, ni protegidos jurídicamente, ni reglamentariamente englobando a trabajadores de alta vulnerabilidad".

La Organización Internacional del Trabajo expone que estos tipos de trabajo no se encuentran debidamente reconocidos, ni protegidas y es por eso que los trabajadores se encuentran en alta vulnerabilidad en su integridad, salud y demás riesgos y algunas veces son objetos de discriminación de las demás personas.

El trabajo informal se refiere a actividades económicas que se llevan a cabo fuera de la estructura y las regulaciones formales del mercado laboral; estas actividades generalmente no están protegidas por leyes laborales y, por lo tanto, carecen de los beneficios y las protecciones que se aplican al trabajo formal. Aquí hay algunas características clave del trabajo informal:

- a. Falta de Contrato Formal:** Los trabajadores que realizan actividades informales carecen de un contrato que establezca sus condiciones laborales, salarios y derechos.
- b. Salarios Bajos:** Los salarios en el trabajo informal tienden a ser bajos en comparación con los trabajos formales, y los trabajadores informales a menudo enfrentan condiciones de trabajo precarias.
- c. Falta de Beneficios:** Los trabajadores informales generalmente no tienen acceso a beneficios laborales como seguros de salud, pensiones, días de enfermedad remunerados o vacaciones pagadas.
- d. Inestabilidad:** El trabajo informal puede ser muy inestable, ya que los trabajadores a menudo dependen de sus ventas, de sus esfuerzos ocasionales o a corto plazo.
- e. Actividades No Reguladas:** El trabajo informal puede incluir una amplia variedad de actividades, como vendedores ambulantes, trabajadores domésticos, agricultores de subsistencia, pequeños comerciantes, trabajadores por cuenta propia no registrados y más. Estas actividades a menudo no están reguladas o no cumplen con las regulaciones laborales y fiscales.

**f. Economía Subterránea:** El trabajo informal también puede formar parte de la economía subterránea o sumergida, donde las transacciones y los ingresos no se informan a las autoridades fiscales.

**g. Vulnerabilidad Social:** Los trabajadores informales suelen ser más vulnerables a la explotación laboral y a las condiciones laborales peligrosas debido a la falta de regulación y supervisión.

Es importante destacar que, aunque el trabajo informal a menudo se asocia con condiciones laborales desfavorables, también puede ser una fuente de empleo para muchas personas con economías en desarrollo o en momentos de crisis económicas.

#### 4.1.2. Los trabajadores

**Bembibre (2010) establece que:**

**El trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. (párr.1).**

Como se menciona en el párrafo citado el trabajador es aquella persona que ejerce una actividad o trabajo laboral a cambio de una remuneración, además el mismo autor añade que: **La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida, es que puede no sólo subsistir si no también** poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad (párr. 1).

Las personas que se dedican a la venta directa de cosméticos y más productos de revista, se adaptan perfectamente ya que para ejercer esta actividad no existe problema alguno con respecto a su edad, experiencia laboral y nivel de estudios. Es decir, este trabajo lo puede ejercer cualquier persona sin excepción alguna, además se acoplan a este tipo de trabajo porque lo ven como un medio de subsistencia para ellos y sus familias.

Por su parte Velasteguí (2009) menciona que:

El derecho del trabajo es un derecho de los trabajadores y para los trabajadores, pues con él, ellos buscan llegar a la tan anhelada y soñada justicia social y asimismo al reconocimiento de sus derechos y a obtener una vida digna (p. 31).

Entonces se puede decir que a través de la norma jurídica que ampara al trabajador, se busca hacer cumplir con todos los derechos y por tal motivo desean llevar a cabo la Justicia con el objetivo de dar cumplimiento a sus derechos y por tal manera aspiran el debido reconocimiento de todos sus beneficios y derechos que les corresponde de tal forma que ellos y sus familias obtengan una forma de vida digna.

#### **4.1.2.2. Trabajadores de venta directa**

La venta directa se clasifica dentro de estas nuevas formas de trabajo de la era de la información por estar dentro del sector de servicios personales y cumplir con requisitos como el de la flexibilidad del tiempo y trabajo independiente; también porque las personas empleadas en este ramo inherentemente son vendedores.

La autora Silva (2004) expresa que:

Las personas dedicadas a esta actividad participan por sí mismos en la venta de productos y servicios mediante contactos personales de venta. Esencialmente, esto significa que no son empleados de la compañía que provee los productos que distribuyen, sino personas independientes que operan sus propios negocios obteniendo ganancias de ellos. Además, la venta directa provee oportunidades de negocio cuya entrada no está restringida generalmente por género, edad, educación, ni experiencia previa. (p.4)

Como lo menciona el concepto antes citado; la venta directa para algunos autores se trata de una actividad de manera autónoma, esto con la finalidad de encubrir la evasión de los derechos laborales. Además, es importante aclarar que para ejercer este tipo de trabajo no existe límite de edad, género, experiencia, raza, etc. lo que conlleva a una doble vulnerabilidad cuando existen personas menores de edad dedicándose a esta mal llamada actividad.

De acuerdo a los conceptos citados; las personas que se dedican a este tipo de trabajo consideran a la venta directa como una oportunidad de ganarse la vida mas no se los considera como empleados de la empresa esto con el fin de evadir los derechos que deben tener por Ley, un ejemplo claro para demostrar lo mencionado, nos lleva a hacer la comparación de quienes venden cosméticos con los trabajadores de empresas como Coca Cola, estos trabajadores recorren diferentes sectores de la ciudad con un catálogo promocionando los productos de la empresa para que luego entregar el producto; a diferencia de quienes venden cosméticos, los agentes vendedores de Coca Cola, cumplen con un horario de trabajo, seguridad social, etc.

### 4.1.3. Precarización Laboral

El trabajo precario, si bien existió siempre, “emergió como una problemática alarmante tras la crisis vivenciada por los países capitalistas industrializados” (Puppato L & Tapia Serrano, 2017, p. 2).

Como se menciona en el anterior párrafo citado; La precarización laboral existió desde años atrás esto provocó una preocupante crisis en la sociedad, ya que por este motivo se vería reflejado la falta de garantías que garanticen a un trabajador.

“La precarización del trabajo, realidad palpable y denominador común de miles de trabajadores y trabajadoras a nivel nacional (con correlato a nivel mundial), se muestra como el sello contemporáneo en las relaciones laborales” (Cademartori 2017, p. 204).

El trabajo precario es una problemática clara y evidente, es una realidad la cual palpa toda persona trabajadora que no tuvo la oportunidad de contar con un trabajo estable y por tal motivo estos trabajadores tomaron la opción de trabajar de una manera informal aceptando trabajar de una manera pésima, no contando con una buena remuneración, algunas veces poniendo en riesgo su vida con horarios fuera de lo establecido en la norma.

La precariedad “se debe a una distribución desequilibrada hacia y entre los trabajadores de inseguridades y riesgos típicamente asociados a la vida económica” (Martínez-Licerio, K. A, Marroquín-Arreola, J, & Ríos-Bolívar, H, 2019, pp. 114,115).

Como se menciona en el anterior párrafo citado la precariedad laboral se debe a un conjunto de inestabilidades y riesgos como la; inseguridad laboral, falta de garantías que afiancen su trabajo y sobre todo la baja remuneración que reciben y por tanto su economía corre un riesgo para ellos y su familia.

(Martínez-Licerio, 2019) manifiesta lo siguiente:

El problema con la precarización laboral es que apunta al hecho de que la precarización no solo se debe a una duración limitada del contrato, sino también a la insuficiencia salarial y la progresión salarial, la falta o la reducción del acceso a las leyes legales y la protección social (p. 115).

El autor hace referencia a los trabajos con contratos limitados, es decir a un trabajo inseguro: el trabajador puede tener su contrato de trabajo por un determinado tiempo pero se llega a terminar su contrato y nuevamente esta persona queda sin un trabajo es por eso que estas personas trabajadoras recurren a los bajos precarios e informales aceptando la insuficiencia

salarial, la falta de seguridad laboral y asimismo el incumplimiento de la ley de estas empresas para lo cual las personas elaboran.

## **4.2. Doctrinario**

### **4.2.1. Derecho al Trabajo**

Existen varios e importantes autores en donde cada uno menciona sus diferentes definiciones y críticas sobre el derecho al trabajo y por tal motivo el autor Dávalos (2016) expone a uno de los siguientes y más importantes autores en donde nos menciona su conocimiento acerca de derecho al trabajo.

Trueba Urbina menciona que: “El derecho al trabajo es un conjunto de principios, normas, leyes e instituciones las cuales protegen y tiene por objeto brindar una vida digna a toda persona que vive de sus esfuerzos materiales e intelectuales” (p. 7).

El autor nos menciona en su libro que las leyes y normas reconocen los derechos de los todos los trabajadores, además da a conocer que sin excepción los trabajadores deben ser protegidos y amparados; por tal razón poder ofrecer una vida digna para todos los trabajadores que se desempeñen en las diferentes labores.

A raíz de la anterior definición, Dávalos (2016) afirma que: “El trabajo es un derecho y un deber social”. Es decir, la Ley tiene como objetivo establecer un marco legal que garantice la justicia, la igualdad, y la protección de los derechos de todos los individuos dentro de una sociedad; en el contexto laboral, las leyes laborales están diseñadas para regular las relaciones entre empleadores y empleados, asegurando condiciones laborales justas y positivas, así como el cumplimiento de los derechos laborales básicos.

Aquí están algunos aspectos clave del derecho al trabajo:

- **Igualdad de Oportunidades:** El derecho al trabajo implica que todas las personas deben tener igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, independientemente de su género, raza, religión, origen étnico, discapacidad u otras características personales.
- **No Discriminación:** Significa que no se debe discriminar a las personas en el empleo o en las oportunidades laborales en función de características personales protegidas por la ley.
- **Libertad de Elección de Empleo:** Las personas tienen el derecho de elegir su empleo y de no ser forzadas a trabajar en condiciones de esclavitud, servidumbre o trabajo forzado.

- **Condiciones Laborales Dignas:** El derecho al trabajo implica que las personas tienen derecho a trabajar en condiciones que sean seguras, saludables y que respeten su dignidad. Esto incluye aspectos como salarios justos, horas de trabajo razonables y condiciones laborales seguras.

- **Sindicalización y Negociación Colectiva:** Las personas tienen el derecho de unirse a sindicatos y participar en actividades sindicales para proteger y promover sus intereses laborales. La negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores es un elemento importante de este derecho.

- **Protección contra el Desempleo:** Los sistemas de seguridad social y las políticas de empleo deben proteger a las personas contra el desempleo involuntario y proporcionar apoyo en caso de pérdida de empleo.

- **Acceso a la Formación y la Educación:** El derecho al trabajo incluye el acceso a la formación y la educación que permitan a las personas mejorar sus habilidades y competencias laborales.

- **Igualdad de Salario por Trabajo Igual o de Igual Valor:** Significa que las personas deben recibir igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor, sin importar su género u otras características personales.

- **Protección de Grupos Vulnerables:** Este derecho también incluye medidas especiales para proteger y promover el empleo de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, los jóvenes y las minorías.

- **Cumplimiento de Normativas Laborales:** Los Estados y los empleadores deben cumplir con las leyes laborales y los estándares internacionales para garantizar el respeto del derecho al trabajo. un papel importante en la promoción y protección de este derecho en todo el mundo (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015).

El derecho al trabajo es un principio fundamental y un derecho humano reconocido internacionalmente que establece que todas las personas tienen el derecho de acceder a oportunidades de empleo y de trabajar en condiciones dignas y justas. Este derecho está respaldado por varias normativas y tratados internacionales, así como por las leyes nacionales en la mayoría de los países a nivel mundial.

#### **4.2.1.1. Modalidades de Trabajo**

- **Peones**

La autora Mariño (2020) nos dice que a escala mundial, datos tomados de un porcentaje mínimo para valorizar el trabajo de peones:

Países como Argentina y asimismo Ecuador existen en total 27 casos de personas que laboran como peones de carga y peones de trabajo construcción de casa y edificios o de agricultura, es decir un porcentaje de 4.2%, asimismo las personas quienes se dedican a la venta ambulante de productos comestibles; se cuentan con 10 casos y un porcentaje de 2.7%, también existen algunos casos de personas que se dedican al lavado y planchado de ropa que pertenecen a otras familias específicamente 5 casos y un 1.3%.

#### **- Trabajo Doméstico**

A continuación, se analizará de las modalidades menos comunes o que inicialmente no fueron consideradas como un trabajo, sino que vivieron un proceso para ser reconocidas dentro del Código de Trabajo. *Las personas quienes se dedican al trabajo doméstico pertenecen al grupo de empleos vulnerables e informales, estas personas ejercen sus actividades laborales en hogares o residencias privados; cumplen con varias actividades laborales como limpiar la casa, cocinar, lavar y algunas veces hasta cuidar niños. Los trabajadores domésticos pueden trabajar a tiempo completo o parcial y algunas veces están expuestos a bajas remuneraciones, inseguridad social.*

#### **- Artesanos**

*Los artesanos son aquellas personas que realizan actividades o trabajos manuales, son personas que se dedican al trabajo de manera autónomo, para la elaboración del trabajo artesanal; el trabajador hace uso de una pequeña cantidad de materia prima, de acuerdo a lo que la Ley lo señala.*

#### **- Trabajadores que cumplen jornada laboral**

Los trabajadores cumplen una jornada laboral estándar de 8 horas al día y 40 horas a la semana. Esto es lo más común en muchos sectores y conlleva un salario fijo y beneficios laborales según la ley.

#### **- Venta Directa**

Del breve análisis al Código de Trabajo Ecuatoriano se puede evidenciar que la venta directa no se ajusta ni pertenece bajo ninguna de las modalidades de trabajo antes descritas y mencionadas, evidenciando la existencia de los vacíos normativos de los cuales las empresas se aprovechan para obtener beneficios a través del sacrificio de las personas y asimismo estas personas no reciben ningún beneficio de Ley.

#### **4.2.2. Trabajo Informal en Ecuador**

El Trabajo Informal en Ecuador, por su forma de operación vulnera los Derechos de las personas.

El autor Novillo Santos (2022) manifiesta lo siguiente sobre el trabajo informal:

El trabajo en el sector informal está lejos de considerarse un trabajo decente que les permita gozar de todos los beneficios que la ley otorga a los trabajadores en relación de dependencia como la afiliación al seguro social, percibir la remuneración mensual, gozar de vacaciones pagadas, obtener préstamos quirografarios y/o hipotecarios, disfrutar del descanso semanal, entre otros (p. 1).

El autor Novillo Santos nos menciona claramente que el sector informal no lo estiman como un trabajo digno e integro el cual no les permite poseer y disfrutar de todos los beneficios de la Ley como algunas que menciona el autor que son; una remuneración digna, afiliación al seguro social, vacaciones, seguridades en cada uno de los trabajos del sector informal, es por eso que algunas veces no poseen de un trabajo estable, no poseen una buena economía y trabajan en diferentes cosas en condiciones precarias.

Otro aspecto importante que el autor Novillo Santos (2022) hace referencia y que se debe tomar en cuenta es que “al aumentar la población y los puestos de trabajo sean limitados, existirá un porcentaje de desempleados” (Novillo Santos, 2022, pp. 2.)

Claramente el autor, nos menciona que cada año al aumentar la población de nuestro país existen más problemas y dificultades para encontrar un trabajo con estabilidad y con los beneficios que otorga la Ley, por tal motivo como consecuencia existe el aumento de desempleo y desempleados; es por eso que la clase informal de trabajadores acude a otros tipos de actividades y distintos trabajos precarios que no tienen ninguna seguridad ni beneficio de Ley. Por lo que se han generado actividades comerciales como las personas que se dedican a la venta de artículos de revista, venta de alimentos y ropa en la calle, siendo que de esta forma tomen riesgo su integridad física poniendo en riesgo su misma vida, por los distintos peligros que están ocurriendo actualmente en el país Ecuador y demás países Latinoamericanos, vulnerando así los derechos que establece la Ley.



### 4.2.3. Empleo Precario

“El concepto “trabajo precario” fue adquiriendo gran importancia ante la creciente desprotección de los trabajadores, principalmente en los países en desarrollo, frente al proceso de globalización de los últimos 20 años” (Gamero. J, 2018, p. 2).

Se ha ido notando en todo el mundo el aumento de las distintas tendencias de empleo y las pésimas condiciones precarias como la variedad de empleos en el mercado de trabajo, reformas en las leyes laborales que llevan a la falta de protección a la clase trabajadora hoy por hoy.

Requena (2018), menciona también que se han reflejado algunos cambios que se han producido en las tendencias actuales en el ámbito laboral como: La flexibilización en el mercado de trabajo, cambios en las leyes laborales que llevan a una desprotección de los trabajadores, cambios en los sistemas de seguridad social (p. 2).

En la actualidad se han creado nuevas tendencias en el ámbito laboral como nuevas plazas de trabajo informal, modificaciones en las leyes; en cada gobierno del mundo específicamente en latino américa realizan cambios o reformas en el ámbito laboral, esto en algunas ocasiones causa la falta de seguridad de algunos trabajadores como los trabajadores informales ya que no poseen todos los derechos que avalen su protección ante la Ley.

El autor Gamero, explica que para llegar a una definición de “trabajo precario” se tiende a contraponer sus características a la situación de una forma de trabajo que es considerado “típico”. Por lo que también cita a Córdova (1985), que remitiéndose al Derecho Laboral cree que: el trabajo típico, expresado en el trabajo asalariado y dependiente, presenta tres características: i) un empleo a tiempo completo, ii) un contrato de trabajo de duración indefinida y, por último, iii) el trabajo ofrecido es para un solo empleador (p. 247).

#### 4.2.3.1. Tipos de Precarización Laboral

La precariedad laboral tiene relación con la incertidumbre de continuar en un puesto de trabajo estable, con las largas jornadas de trabajo sin remuneración digna, trabajo en ambientes que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador.

A continuación, se explica los principales tipos de precarización laboral:

- a. Exceso de horas trabajadas no remuneradas. – Son horas laborales que acceden el tiempo de contrato del empleado. Si se trabaja de noche o los fines de semana, se debe pagar recargo por trabajo nocturno o por fin de semana.**

- b. Inquietud Salarial.** – Hace referencia a los valores o sueldos diferentes que reciben las personas al realizar el mismo trabajo.
- c. Ambientes laborales que afectan la salud.** – Trabajar en lugares que estén en condiciones deplorables, que aqueja la salud física es considerado como precarización laboral.
- d. Corta temporalidad de los contratos de trabajo.** – El emplear a personas con contratos temporales de un año, seis meses o menos es un tipo de contratación habitual que limita la oportunidad de seguir desarrollando el trabajador para conseguir estabilidad.
- e. No registro en la Seguridad Social e imposibilidad de acceder a sindicalización.**
  - Muy comúnmente los trabajadores no son asegurados, negando la posibilidad de acceder a salud, pensión, asistencia, etc (Yañez, 2016).

La legislación del país obliga a mantener condiciones laborales dignas, tanto para los empleados de empresas privadas, como los de empresas públicas. Sin embargo, la precariedad laboral afecta a millones de personas en varias regiones del país y del planeta.

#### **4.2.3.2. La Venta Directa por Catálogo en Ecuador**

El autor realizó una investigación sobre los datos de la INEC en el 2019 y 2020 acerca de personas desempleadas en el Ecuador:

El negocio de la venta directa tuvo un incremento en su número de inscripciones, incluso personas que están laborando deciden inscribirse debido a la incertidumbre de permanecer o no en sus trabajos, las empresas de venta directa son empresas que tienen como clientes a empresarios independientes a quienes les entregan un catálogo para que vendan sus productos con el beneficio de un descuento para que ganen por la diferencia de precio, sin embargo estas personas no son parte de la empresa por lo que no existe un contrato de exclusividad así que las empresarias pueden inscribirse en diferentes empresas de este tipo (Pérez, K. A. A., & Sierra, F. D. F, 2021, p. 76).

La modalidad de venta directa tuvo un gran crecimiento, ya que muchas personas tomaron la decisión y opción de laborar en estos tipos de trabajo debido a la inestabilidad laboral que padecen, pero debemos decir que en los trabajos de venta directa también cuenta con desventajas ya que no cuentan con un contrato trabajo ni una remuneración digna; estas personas trabajan en esta modalidad a pesar de los riesgos que se presentan en su vida laboral,

trabajando de sol a sol, en la lluvia, sin ningún tipo de seguridad y todo esto es consecuencia del desempleo y la inestabilidad laboral de nuestro país.

La venta directa por catálogo en Ecuador como una oportunidad para trabajar en un negocio autónomo con administración de su tiempo. Dentro del sector cosmético, según la estructura de compensaciones, el vendedor puede obtener beneficios tanto materiales como económicos por las ventas del producto y por la generación de comisiones producto de las ventas (Salgado Carrillo, C.D.L.D, 2017, p.10).

La venta directa de catálogos como cosméticos es una oportunidad más de ganar ingresos extras, de administrar su tiempo como deseen, en este tipo de trabajos las personas ganan premios y comisiones de acuerdo a la cantidad de productos que esta persona venda pero también es importante recalcar que en estos tipos de trabajo no existe horarios laborales, no hay seguridades y ninguna ley ampara este tipo de trabajo informal.

### **4.3. Jurídico**

A continuación, se presentarán los artículos contenidos en las diferentes normativas de que regulan y establecen el derecho a un trabajo digno, sin precarización y al libre desarrollo de su personalidad.

#### **4.3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos**

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece varios principios relacionados con el trabajo y los derechos laborales.

A continuación, se mencionan algunos de los artículos relevantes:

Artículo 22.- Toda persona, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

La seguridad social fue creada para garantizar a todas las personas una vida con dignidad y bienestar, sin tener que preocuparse por situaciones de vulnerabilidad económica o social; esto implica el acceso a servicios de salud de calidad, a una pensión adecuada en la vejez, a prestaciones por desempleo, a asistencia en caso de discapacidad, entre otros.

Es responsabilidad de los Estados garantizar y proteger el derecho a la seguridad social, mediante la implementación de políticas y programas que aseguren la cobertura universal y la igualdad de acceso a los servicios y prestaciones sociales; esto implica la creación de sistemas de seguridad social inclusivos y sostenibles, así como la adopción de medidas para prevenir y reducir la pobreza y la desigualdad. En resumen, el derecho a la seguridad social es fundamental para asegurar la protección y bienestar de todas las personas, promoviendo la igualdad y la justicia social.

Artículo 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

El derecho al trabajo también implica la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sin discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, origen nacional, entre otros. Además, incluye el derecho a la protección contra el despido injustificado y la libertad de asociación y sindicación.

Es responsabilidad de los Estados garantizar y proteger el derecho al trabajo, mediante la adopción de políticas y medidas que promuevan la creación de empleo, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos laborales; esto implica la promoción de políticas de empleo inclusivas, la regulación del mercado laboral, la protección de los trabajadores frente a la explotación y el abuso, entre otras acciones. En resumen, el derecho al trabajo es fundamental para asegurar la dignidad y el bienestar de todas las personas, promoviendo la igualdad, la justicia social y el desarrollo sostenible.

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Este derecho implica que todas las personas tienen el derecho a descansar y disfrutar de su tiempo libre, así como a tener un límite razonable en la duración de su jornada laboral; además, tienen derecho a disfrutar de vacaciones periódicas pagadas, que les permitan descansar, recuperarse y disfrutar de actividades recreativas.

La limitación razonable de la duración del trabajo busca evitar la explotación laboral y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto implica establecer límites en la cantidad de horas de trabajo diarias y semanales, así como garantizar períodos de descanso adecuados, como los días de descanso semanal.

Las vacaciones periódicas pagadas son esenciales para permitir que los trabajadores puedan descansar y disfrutar de tiempo libre, lo que contribuye a su bienestar físico y mental. Estas vacaciones deben ser remuneradas, lo que significa que los trabajadores deben recibir su salario normal durante el período de vacaciones.

Es responsabilidad de los Estados garantizar y proteger el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, mediante la adopción de leyes y políticas laborales que aseguren el cumplimiento de estos derechos.

En resumen, el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas es fundamental para asegurar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

#### **4.3.2. Constitución de la República del Ecuador CRE**

Bajo el enfoque de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se define al Estado como un país de derecho, democrático, soberano e independiente, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público (Art.1).

El Ecuador es un Estado constitucional de deberes, obligaciones, democrático y de derechos es por eso que se menciona lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Establece asimismo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, art.33, 2008).

De acuerdo a la constitución de nuestro país el trabajo es un derecho y un deber ya que es una fuente económica y superación personal, así mismo el Estado garantizara a la clase

trabajadora un trabajo digno, remuneraciones adecuadas, seguridades en el trabajo y un trabajo que sea a elección del trabajador.

En el artículo 34 se menciona que “el trabajador consagra que se debe contar con la seguridad social, como una obligación adherente a su derecho al trabajo.” Entonces es importante resaltar que el trabajo es un derecho, pero más allá conlleva una serie de obligaciones para proteger a los trabajadores, por lo que al analizar las condiciones de las personas que se dedican a la venta directa de productos, se puede determinar que no cuentan con las debidas garantías (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además, en caso de no cumplir con lo que manda la normativa, el empleador tendrá las debidas sanciones las cuales se encuentran estipuladas en el Código de Trabajo e inclusive en el Código Orgánico Integral Penal.

### **4.3.3. Código de Trabajo**

De acuerdo al Código de Trabajo Ecuatoriano, desde el artículo 262 se puede identificar diferentes modalidades de trabajo como el servicio doméstico, del trabajo a domicilio, de los artesanos, empleados privados, trabajo en empresas de transporte, del trabajo agrícola.

A continuación, se analizará de las modalidades menos comunes o que inicialmente no fueron consideradas como un trabajo, sino que vivieron un proceso para ser reconocidas dentro del Código de Trabajo.

Una de ellas es el servicio doméstico, que se encuentra estipulado de la siguiente manera:

Es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. (Código de Trabajo, art 262, 2005).

*Las personas quienes se dedican al trabajo doméstico pertenecen al grupo de empleos vulnerables e informales. Estas personas ejercen sus actividades laborales en hogares o residencias privados. Cumplen con varias actividades laborales como limpiar la casa, cocinar, lavar y algunas veces hasta cuidar niños. Los trabajadores domésticos pueden trabajar a tiempo completo o parcial y algunas veces están expuestos a bajas remuneraciones, inseguridad social.*

En el artículo 271 del antes nombrado cuerpo legal se refiere al trabajo a domicilio que: “Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.” (*Código de Trabajo, 2005*).

*Sobre el trabajo a domicilio se refiere a aquella actividad realizadas en el domicilio o en la que el trabajador desee desempeñar sus actividades, como todos conocemos, existen personas que se desempeñan elaborando comida, trabajos manuales como la elaboración de adornos, etc. Este tipo de trabajo la realizan en su domicilio o residencia del trabajador.*

De conformidad a lo que establece el Código de Trabajo (2005), en el artículo 285 se refiere a los artesanos; grupo que “comprende a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices”

*Según lo manifestado; los artesanos son aquellas personas que realizan actividades o trabajos manuales, son personas que se dedican al trabajo de manera autónomo. Para la elaboración del trabajo artesanal, el trabajador hace uso de una pequeña cantidad de materia prima, de acuerdo a lo que la Ley le señala.*

Del breve análisis al Código de Trabajo Ecuatoriano se puede evidenciar que la venta directa no se ajusta ni pertenece bajo ninguna de las modalidades de trabajo antes descritas y mencionadas, evidenciando la existencia de los vacíos normativos de los cuales las empresas se aprovechan para obtener beneficios a través del sacrificio de las personas y asimismo estas personas no reciben ningún beneficio de Ley.

#### **4.4. Legislación Comparada**

##### **4.4.1. Venta Directa en España**

La Venta Directa es una forma de comercialización en la que se promociona productos o servicios directamente al consumidor, sin la necesidad de tener una tienda física. En España, la venta directa está regulada por la Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista; según esta ley, la venta directa se considera como una modalidad de comercio minorista y se define como la actividad comercial que se realiza fuera de un establecimiento físico, su comercialización se la hace a través de la visita personal mediante la demostración y distribución de productos en el lugar de vivienda del consumidor o a su vez a través de medios electrónicos.

La Ley de Ordenación del Comercio Minorista establece una serie de requisitos y obligaciones que las empresas dedicadas a la venta directa, deben someterse; algunos de estos

requisitos incluyen la inscripción en el Registro de Empresas de Venta a Distancia de la Comunidad Autónoma correspondiente, la identificación del vendedor y la entrega de un documento de desistimiento al consumidor, entre otros. Lo que hace que genere una dependencia con los vendedores.

Además, la venta directa también está sujeta a otras leyes y regulaciones relacionadas con el comercio, como la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, que crea derechos y protecciones para los consumidores en los servicios comerciales.

#### **4.4.2. Venta Directa en Colombia**

En Colombia, la Venta Directa es una forma de comercialización en la que los productos se venden directamente al consumidor final, este modelo de negocio está regulado por la Ley 1700 de 2013, que establece las normas para su funcionamiento.

Para poder realizar ventas directas en Colombia, las empresas deben registrarse ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) y cumplir con ciertos requisitos legales. Algunos de estos requisitos incluyen:

1. Registro ante la SIC: Las empresas deben registrarse como empresas de venta directa ante la SIC y obtener un certificado que les permita operar legalmente.
2. Contrato de distribución: Las empresas deben contar con un contrato de distribución con sus vendedores independientes, en el que se establezcan las condiciones de la relación comercial.
3. Cumplimiento de normas de protección al consumidor: Las empresas deben cumplir con las normas de protección al consumidor establecidas en el Estatuto del Consumidor, como la entrega de productos de calidad, la garantía de los productos y la atención al cliente.
4. Cumplimiento de normas tributarias: Las empresas deben cumplir con las obligaciones tributarias establecidas por la ley, como la declaración y pago de impuestos.

Además, la Ley 1700 establece ciertas prohibiciones para las empresas de Venta Directa. Por ejemplo, se prohíbe el uso de esquemas piramidales o de marketing multinivel, en los que los ingresos de los vendedores dependen principalmente de la incorporación de nuevos vendedores en la red o beneficiarse con premios o bonos; para evitar toda la creación de esquemas piramidales o multinivel, generan en algunos casos contratos de dependencia con los vendedores creando seguridad laboral; aunque no todas las empresas aseguran estabilidad



laboral, en algunos de los casos los vendedores independientes son considerados trabajadores autónomos que deben cumplir con normas tributarias.

#### **4.4.3. Venta Directa en México**

En México la venta directa o venta por catálogo está regulada por diversas leyes y normativas que protegen tanto a los consumidores como a los vendedores. Algunas de las regulaciones más relevantes son:

1. **Ley Federal de Protección al Consumidor:** Esta ley establece los derechos y obligaciones tanto de los consumidores como de los proveedores de bienes y servicios. En el caso de la venta por catálogo, se deben cumplir con las disposiciones relacionadas con la publicidad, información clara y veraz, garantías, devoluciones y reclamaciones.

2. **Ley de Comercio Electrónico:** Esta ley regula las transacciones comerciales realizadas a través de medios electrónicos, como la venta por catálogo en línea. Establece requisitos para la protección de datos personales, la firma electrónica, la validez de los contratos electrónicos y la responsabilidad de los proveedores.

3. **Ley Federal del Derecho de Autor:** Esta ley protege los derechos de autor sobre las imágenes, textos y diseños utilizados en los catálogos de venta. Los vendedores deben asegurarse de contar con los permisos necesarios para utilizar este tipo de contenido protegido.

4. **Ley del Impuesto sobre la Renta:** Los vendedores por catálogo deben cumplir con sus obligaciones fiscales, como la declaración y pago de impuestos correspondientes a sus ingresos generados por la venta de productos.

Además de estas leyes, existen regulaciones específicas para la venta por catálogo en México que pueden variar según la empresa y el sector, haciendo que cada empresa tome medidas distintas para regular a sus empleados y tener mayores beneficios.

## 5. Metodología

Para llevar a término el presente Trabajo de Titulación se utilizaron algunos materiales, métodos y técnicas e instrumentos de investigación científica, y de esa manera validar el conocimiento empírico.

### 5.1. Métodos

En el proceso de investigación socio - jurídico se aplicaron los siguientes métodos:

**Método Empírico.** - Los métodos de las investigaciones empíricas o métodos empíricos son aquellos que posibilitan captar aspectos del objeto de estudio que se encuentran a un nivel fenoménico y que son cognoscibles sensorialmente; permiten acumular datos e información sobre él. Son los procedimientos prácticos que propician manipular y hacer mensurable el objeto a través de sus propiedades asequibles. Tienen reconocimiento general los siguientes métodos aplicables a cualquier área del saber: el experimento, la observación y el análisis de contenido (Villabella Manuel,2020, p. 172).

**Método Descriptivo.** – Este método compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad (Salinas Manuel,2009, p.47).

### 5.2. Procedimientos y técnicas

#### **Técnicas de acopio teórico documental**

Sirvió para realizar la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

#### **Técnicas de acopio empírico**

Sirvió para realizar la construcción de técnicas de campo

#### **Observación documental**

Sirvió para el estudio de documentos que aportaran a la investigación.

#### **Encuesta**

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas.

#### **Entrevista**

Consistió en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio. Se realizó a 5 persona especialista conocedora de la problemática.

### **Herramientas**

Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

### **5.3. Materiales:**

Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

## 6. Resultados

### 6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas

#### 6.1.1. Encuestas Aplicadas a los profesionales en libre ejercicio.

**Pregunta 1.** ¿Indique usted cuáles son las modalidades menos comunes que fueron consideradas como un trabajo después de pasar por un proceso para ser reconocidas dentro del Código de Trabajo Ecuatoriano?

**Tabla 1**

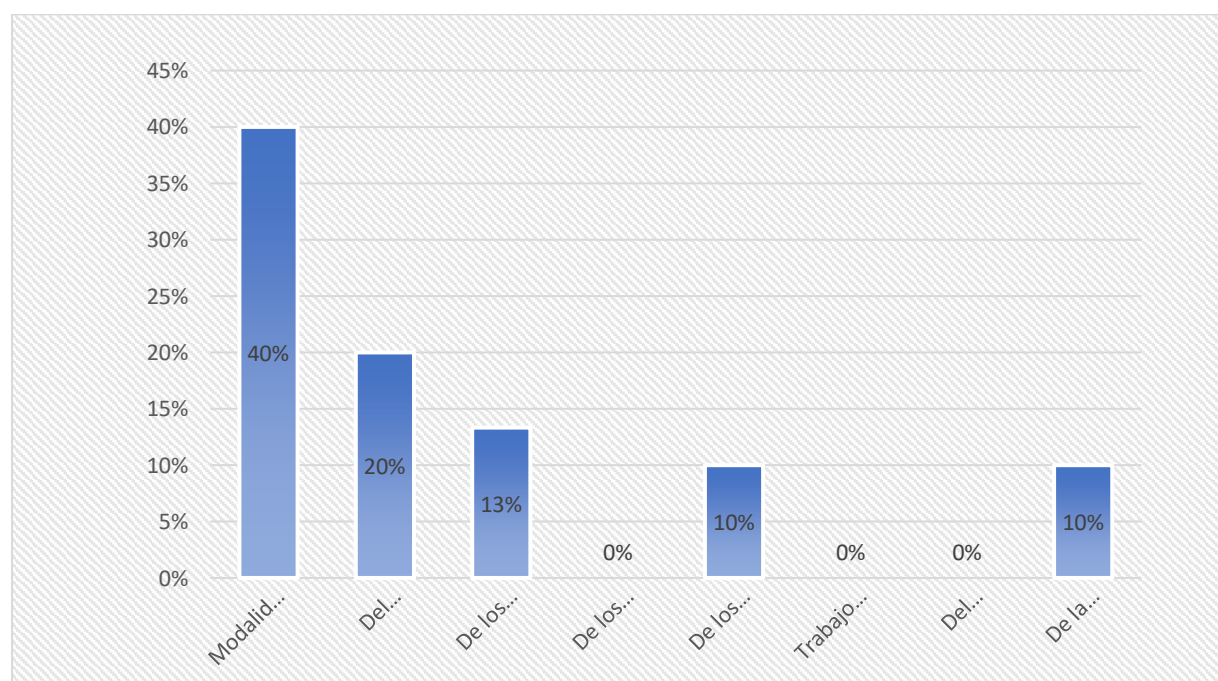
*Indicadores de las Modalidades de Trabajo menos comunes*

Indicadores	F	%
Modalidad del servicio doméstico	12	40%
Del trabajo a domicilio	6	20%
De los artesanos	4	13%
De los empleados privados	0	0%
De los agentes de comercio y corredores de seguros	3	10%
Trabajo en empresas de transporte	0	0%
Del trabajo agrícola	0	0%
De la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios	3	10%
Del trabajo para personas con discapacidad	2	7%

**Nota.** Elaboración propia de los datos de las encuestas a los profesionales de Derecho Loja de 2023.

**Figura 1**

*Modalidades de Trabajo menos comunes*



**Nota.** El gráfico muestra los datos correspondientes a las respuestas de los encuestados

## Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los 30 Profesionales de Derecho en libre ejercicio, 12 profesionales que equivale al 40% dijeron que la modalidad del servicio doméstico fue aceptada en el Código de Trabajo a través de un proceso legislativo que consideró las necesidades y particularidades de este tipo de trabajo; el trabajo doméstico no era asociado a un trabajo remunerado, por lo que se consideró la importancia de proteger los derechos laborales de los trabajadores domésticos, garantizando las condiciones justas de empleo, era necesario realizar contrataciones específicas y claras que incluyera un salario mínimo reconociendo las horas de trabajo dentro de horario, horas extra, descanso semanal, vacaciones, seguro social y protección contra la discriminación por las labores de limpieza, cuidado de niños, cocina, lavandería, entre otras labores de hogar.

Igualmente 6 profesionales que equivalen al 20% de encuestados indicaron también que otra de las modalidades menos comunes que han sido reconocidas como trabajo dentro del Código de Trabajo Ecuatoriano podría ser el trabajos a domicilio, que igual paso por un proceso que se basa en la necesidad de brindar protección y derechos laborales a los trabajadores que realizan este tipo de trabajo; equiparándolos legalmente a otros trabajos en términos de asegurarles beneficios y condiciones dignas de trabajo.

Mientras que el restante de los profesionales, opinaron que los artesanos, los agentes de comercio y corredores de seguros, de la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios que equivalen entre el 13% y 10% también han sido modalidades consideradas menos comunes pero que se incluyen como trabajo autónomo en sectores emergentes, los mismos que han sido reconocidos en el Código de Trabajo equiparándolos a otros trabajadores que desempeñan labores que les brindan buenos términos laborales, beneficios y buenas condiciones.

**Pregunta 2.** ¿Conoce acerca de la venta directa o (venta por catálogo) que realizan las personas y que opina de ese tipo de ingresos económicos para sus hogares?

**Tabla 2**

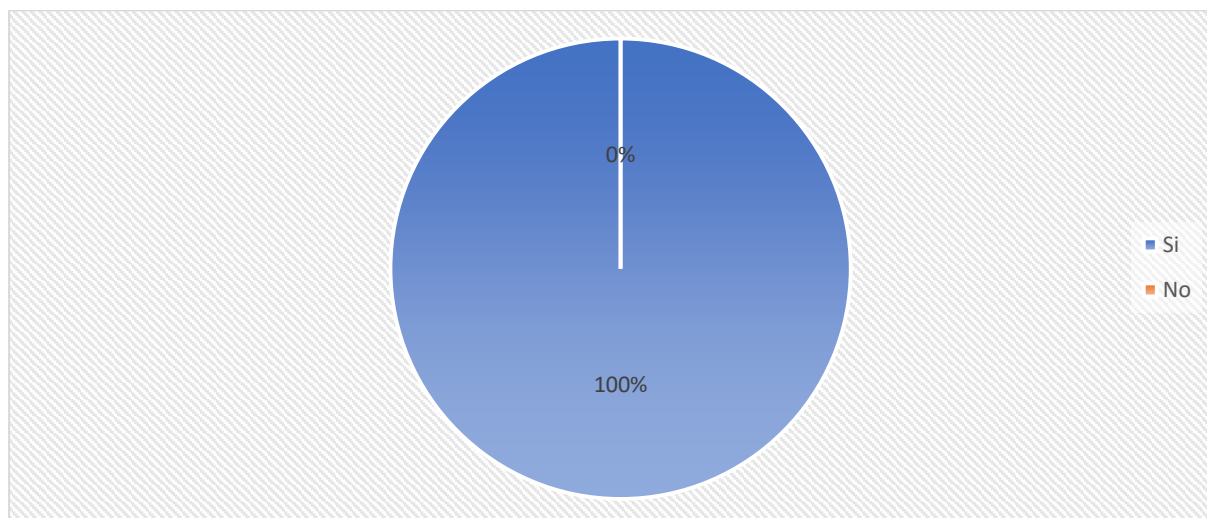
*Indicadores de la venta directa o (venta por catálogo)*

Indicadores	F	%
Si	30	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Elaboración propia de los datos de las encuestas a los profesionales de Derecho Loja de 2023.

**Figura 2**

*Venta Directa o (venta por catálogo)*



**Nota.** El gráfico muestra los datos correspondientes a las respuestas de los encuestados

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo a los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los 30 Profesionales de Derecho en libre ejercicio, se pudo evidenciar que todos los profesionales que equivale al 100% dijeron que tienen conocimiento acerca de la venta directa o (venta por catálogo).

Los mismos que están familiarizados con este tipo de ventas, que se a convertido en una opción viable para generar ingresos adicionales en el hogar; muchas personas encuentran en esta actividad una forma flexible de trabajo desde casa para generar ingresos según su propio horario, disponibilidad y esfuerzo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la venta directa también puede tener sus desafíos; requiere dedicación, esfuerzo y habilidades de ventas para tener éxito. Además, los ingresos pueden variar según la demanda de los productos y la capacidad del vendedor para alcanzar y mantener una base de clientes activos.

**Pregunta 3.** ¿Creé usted que existe vinculo jurídico laboral con aquellas personas que realizan la Venta Directa o (venta por catálogo)?

**Tabla 3**

*Indicadores de la existencia del vínculo jurídico laboral en la venta directa*

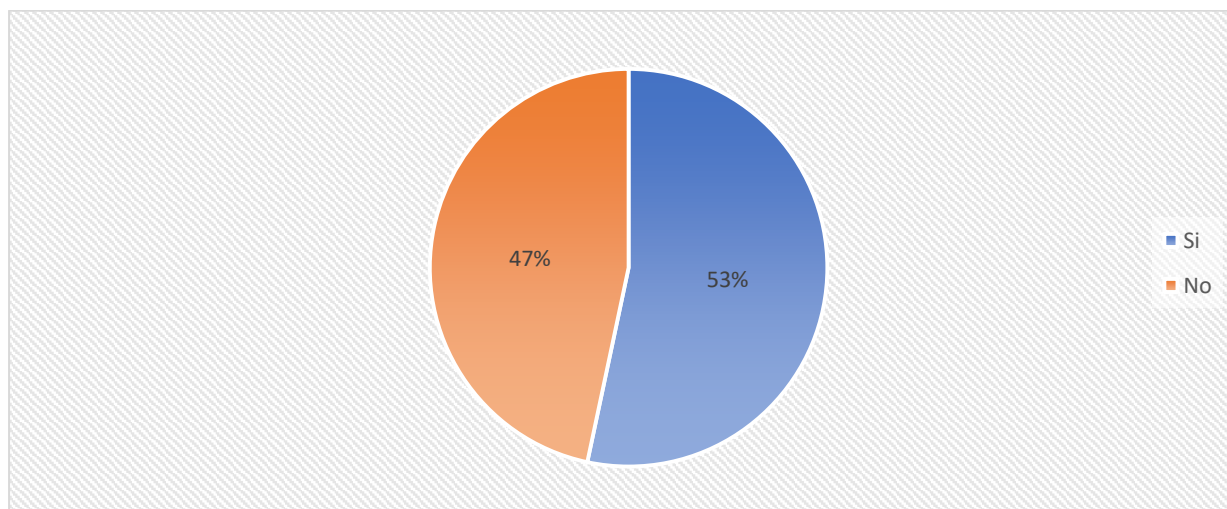
<b>Indicadores</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
		1
		{001{4{
		01014
Si	16	541 53%

No	14	47%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota. Elaboración propia de los datos de las encuestas a los profesionales de Derecho Loja de 2023.

**Figura 3**

*Indicadores de la existencia del vínculo jurídico laboral en la venta directa*



**Nota.** El gráfico muestra los datos correspondientes a las respuestas de los encuestados

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo a los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los 30 Profesionales de Derecho en libre ejercicio, 16 profesionales que equivale al 53% dijeron que se puede establecer regulaciones específicas para la venta directa, no están consideradas por el momento dentro del Código de Trabajo, pero deben considerar regular esta forma de venta.

Mientras que los 14 profesionales restantes que equivalentes al 47% de los encuestados, manifestaron que los vendedores directos son considerados como trabajadores independientes o autónomos, lo que significa que no tienen un vínculo laboral tradicional con la empresa, y la forma de venta es por medio de facturación.

**Pregunta 4.** ¿Cuáles cree usted que son las condiciones laborales de las personas que se dedican a la venta directa o (venta por catálogo)?

**Tabla 4**

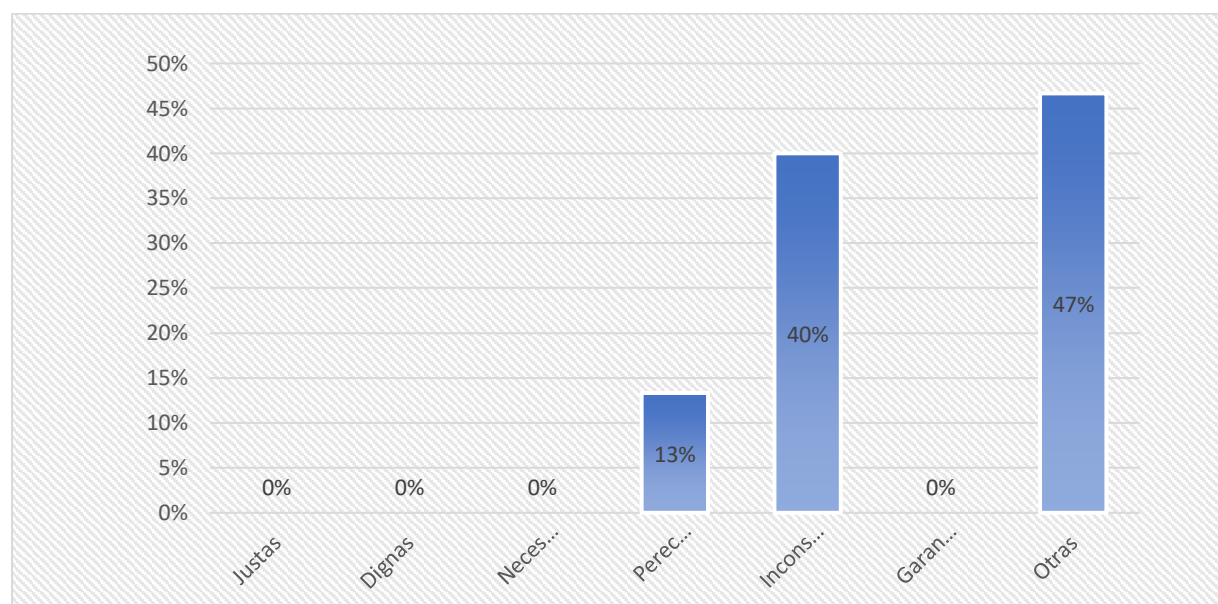
*Indicadores de las condiciones Laborales de las personas que se dedican a la venta directa*

<b>Indicadores</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Justas	0	0%
Dignas	0	0%
Necesarias	0	0%
Perecederas	3	13%
Inconsistentes	13	40%
Garantistas	0	0%

Nota. Elaboración propia de los datos de las encuestas a los profesionales del derecho Loja de 2023.

#### Figura 4

*Condiciones Laborales de las personas que se dedican a la venta directa*



Nota. El gráfico muestra los datos correspondientes a las respuestas de los encuestados

#### Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los 30 Profesionales de Derecho en libre ejercicio, 16 profesionales que equivale al 53% dijeron que las condiciones laborales de los trabajadores de venta directa son entre precarias e inconsistentes ya que pueden variar dependiendo de la empresa para la que trabajen.

Mientras que los 14 profesionales restantes que equivalentes al 47% de los encuestados, manifestaron que los vendedores directos tienen condiciones de trabajo como horarios flexibles, comisiones y bonificaciones, autonomía, capacitaciones y apoyo, costos y riesgos, deudas que contraen por voluntad propia que debe ser cubierta porque sus pedidos son facturados a nombre del vendedor y la responsabilidad la contrae quien vende y no quien compra, etc.

**Pregunta 5.** ¿Creé usted que existe precarización laboral en la venta directa o (venta por catálogo), por qué?

**Tabla 5**

*Indicadores de la precarización laboral en la venta directa*

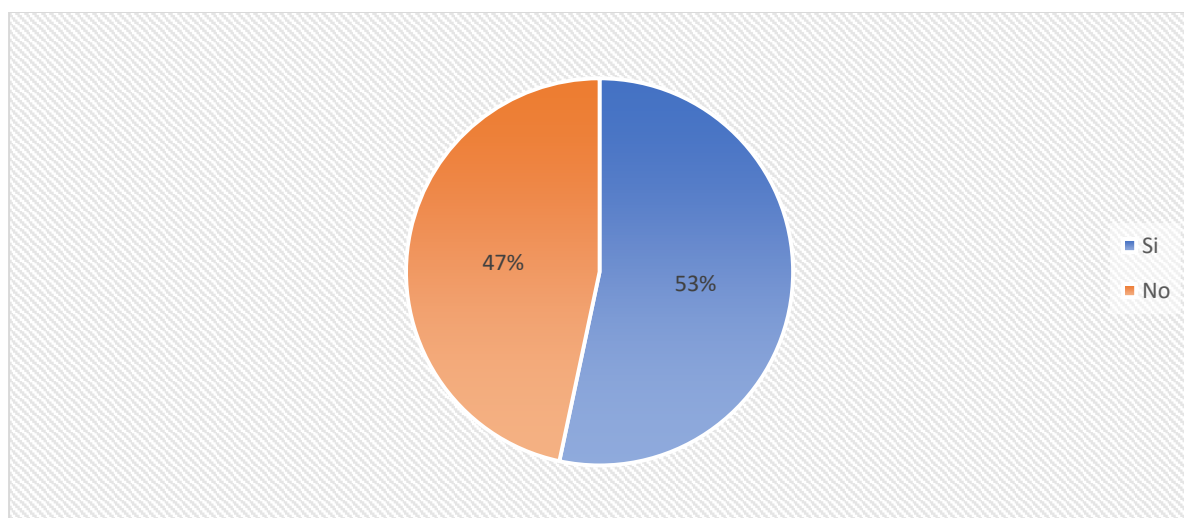
Indicadores	f	%
Si	16	53%
No	14	47%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



Nota. Elaboración propia de los datos de las encuestas a los profesionales de Derecho Loja de 2023.

**Figura 5**

*Precarización laboral en la venta directa*



**Nota.** El gráfico muestra los datos correspondientes a las respuestas de los encuestados

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo a los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los 30 Profesionales de Derecho en libre ejercicio, 16 profesionales que equivale al 53% creen que existe precarización laboral en la venta directa, debido a varias razones como: la falta de protección laboral, bajo salario, horarios de trabajo extra, falta de derechos sindicales.

Mientras que los 14 profesionales restantes que equivalentes al 47% de los encuestados, manifestaron que los vendedores directos no se encuentran afectados ya que las condiciones de trabajo no conllevan riesgo laboral, ni genera necesidades como lo hacen los trabajos convencionales. Sus ventas son realizadas por medios tecnológicos muchas veces, no genera agotamiento físico y todo lo que venden son productos que generan gasto a los propietarios de las empresas, lo cual es facturado.

**1. Pregunta 6.** ¿Creé que se debe elaborar un proyecto de reforma al Código de Trabajo para que se incorpore la venta directa como una modalidad de trabajo?

**Tabla 6**

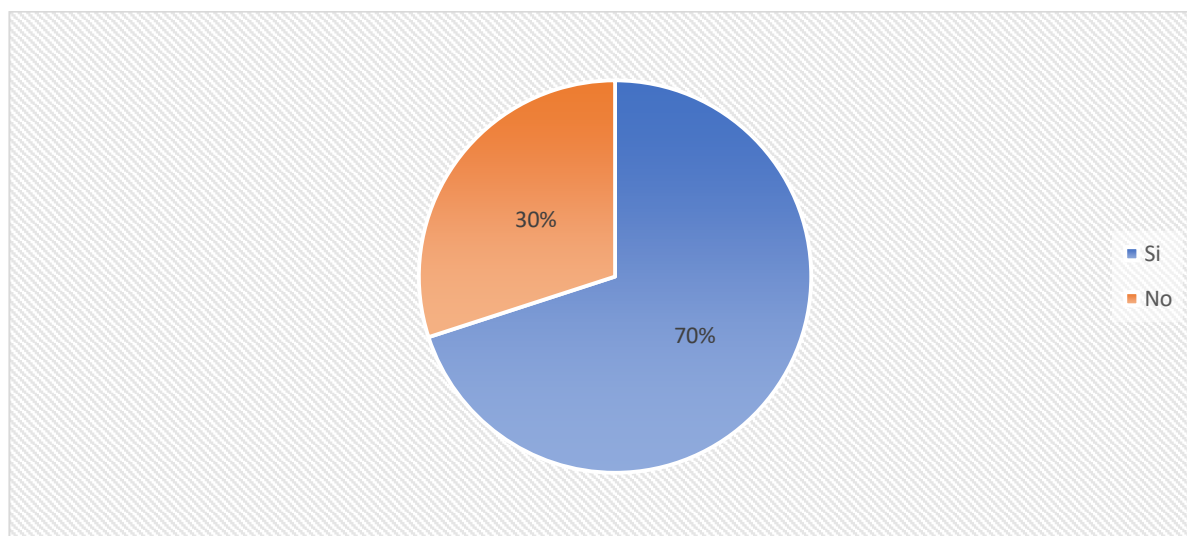
*Indicadores para la elaboración de un proyecto de reforma al Código de Trabajo*

<b>Indicadores</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	21	70%
No	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota. Elaboración propia de los datos de las encuestas a los profesionales del derecho Loja de 2023.

**Figura 6**

*Elaboración de un proyecto de reforma al Código de Trabajo*



**Nota.** El gráfico muestra los datos correspondientes a las respuestas de los encuestados

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo a los resultados arrojados de las encuestas realizadas a los 30 Profesionales de Derecho en libre ejercicio, 21 profesionales que equivale al 70% creen que se debe convertir a la venta directa por su crecimiento económico y social, en una modalidad de trabajo reconocida y regulada, que permitirá brindar seguridad jurídica a los vendedores independientes, garantizando el respeto a sus derechos laborales y promoviendo su desarrollo económico.

Mientras que los 9 profesionales restantes que equivalentes al 30% de los encuestados, manifestaron que los vendedores directos lo único que hacen es promocionar un producto que ya está posicionado en el mercado y que sus ventas son facturadas y la forma de ganar es comisionado por ventas y obteniendo los vendedores los productos a menos precio de lo que llegan al consumidor final, lo que hace que no tengan dependencia laboral.

## **6.2. Resultados de la aplicación de las entrevistas**

### **6.2.1. Entrevistas aplicadas a los profesionales en libre ejercicio.**

- Dr. Geovanny Rivera
- Abogado Tulio Namicela
- Doctor Stalin Ortega
- Dra. Janeth Guamán

- Dr. Kelvin Tinizaray Tinoco

**Pregunta 1.** ¿Conoce de la venta directa o (venta por catálogo) que realizan las personas para obtener ingresos económicos para sus hogares?

**Respuestas.**

1.- Si

2.- Si, conozco que se dedican a la venta por catálogo ya que no tienen un ingreso adicional como muchas personal que se dedican aparte del trabajo normal y también se dedican a la venta directa por catálogo que sería como una red de mercadeo.

3.- Si, Es una manera que actualmente utilizan las personas inclusive las empresas pequeñas, medianas y grandes para vender bienes o servicios y una vez que acuerdan la transacción comercial, este producto, bien o servicio se puede enviar a un sitio inclusive a su domicilio de ser el caso o si es que este es servicio se tiene que ejecutar en el domicilio en este caso se tiene que trasladar conforme a todo lo necesario para poder ejecutar ese servicio.

4.- Si, Hay varios comercios que utilizan este tipo de comercio como son: Avon, yanbal, omnilife, forlive, sheim, etc.

5.- Si, son ventas por catálogo que se realizan puerta a puerta y también se la puede realizar por internet, por medios electrónicos o si no también por paginas exclusivas para ventas para todo lo que es los hogares.

#### **Comentario de la Entrevistadora**

Se podría decir, que de acuerdo a las respuestas que brindaron los entrevistados están familiarizados con la venta directa y conocen del tipo de negocio, es una actividad que la realiza personas de todo el mundo; la venta directa es un método de comercialización en el que los vendedores independientes venden productos o servicios directamente a los consumidores, fuera de una tienda física tradicional.

Los vendedores suelen trabajar desde sus hogares y pueden utilizar diferentes métodos de venta, como reuniones en casa, demostraciones de productos, ventas en línea o a través de redes sociales; la venta directa puede ser una forma de obtener ingresos adicionales o incluso convertirse en una fuente principal de ingresos para algunas personas.

- De acuerdo a las respuestas obtenidas la venta no solo lo realizan las personas que no tienen ingresos económicos, sino también personas que tienen empleos y

se dedican también a la venta por catálogo de diferentes productos que se encuentran lanzados en el mercado.

- **Pregunta 2.** Cómo conocedor de la Ley ¿La venta directa o (venta por catálogo) se regulan por normativa laboral o normativa de comercio, explique?

### **Respuesta**

**1.- Comercio** porque su campo de acción está basado en todo lo que conlleva el poder del mercado.

**2.-** No existe ninguna regulación por normativa laboral sobre el comercio, conozco sobre la venta por catálogo, ciertas personas tienen como un extra o ingreso adicional que tienen comúnmente y otras personas si dedican a este tipo de negocio por cuanto no tienen un empleo o un trabajo fijo.

**3.-** En estos casos la relación es comercial porque no existe relación laboral entre el vendedor y comprador, no se regula en base a la normativa laboral pero si existe una obligación mediante la cual el vendedor es quien se obliga a entregar un bien, el cual ha sido adquirido y en este caso el comprador se obliga a pagar por el bien el precio que han convenido las partes, es decir se asemeja más a la normativa de Comercio, en donde se regula de una u otra forma tanto al vendedor como al comprador.

**4.-** Es comercial, por cuanto no hay una relación o una dependencia directa ya que los vendedores solamente se benefician de las regalías que ofrecen la empresa o de los porcentajes o a su vez en productos.

**5.-** Las relaciones pueden regularse mediante la celebración, complementación o modificación por parte de los que realizan la venta, también por medio de convenios colectivos de acuerdo de contrato, conformidad con la legislación que está presente en cada país, también regulan lo que es la venta por medio de catálogo. Pero no se puede descartar la posibilidad de establecer una normativa laboral que relacione a la empresa con los vendedores.

### **Comentario de la entrevistadora**

Según las opiniones vertidas por los profesionales, la venta directa (o venta por catálogo) no posee normativa laboral porque es tomada como una actividad comercial. La venta directa o venta por catálogo se regula principalmente por la normativa de comercio, ya que se trata de una actividad comercial en la que se ofrecen productos o servicios directamente al consumidor final, sin la necesidad de un establecimiento físico de venta.

En este sentido, la normativa de comercio establece las reglas y requisitos que deben cumplir las empresas que se dedican a la venta directa, como, por ejemplo, la obligación de contar con un registro mercantil, la necesidad de obtener licencias o permisos para operar, y la obligación de cumplir con las normas de protección al consumidor. En resumen, la venta directa se regula principalmente por la normativa de comercio, pero también puede estar sujeta a la normativa laboral en lo que respecta a la relación laboral entre la empresa y los vendedores.

**Pregunta 3.** ¿Considera Usted que las ventas directas o (venta por catálogo) que a su vez establecen grupos de ventas, pueden generar contrato de trabajo con aquellos vendedores que ofrecen sus productos?

### **Respuesta**

**1.-** Con el tiempo deberá ser regulada por que las normativas impositivas deben ser para todos y estos a su vez generan derechos y responsabilidades mutuas.

**2.-** No existe ningún vínculo jurídico laboral, ya que ellos para cobrar sus ganancias tiene que facturar.

**3.-** En relación a empresas debidamente constituidas estas deberían estipular la contratación con sus vendedores mediante un contrato de trabajo en donde a través de ese contrato se van a estipular las condiciones del mismo, este tipo de contrato podría ser; el contrato por giro de negocio actualmente en nuestra legislación está permitido y están utilizando algunas empresas.

**4.-** No, por cuanto no hay una relación o una dependencia directa ya que los vendedores solamente se benefician de las regalías que ofrecen la empresa o de los porcentajes o a su vez en productos.

**5.-** Se define de una forma muy resumida que es la negociación que se da directamente entre el vendedor y comprador final sin intermediarios y también en la venta es un proceso que ejecuta una organización para llegar a su consumidor a través de los servicios de una persona quien cobra su comisión.

### **Comentario de la entrevistadora**

Según las opiniones de los profesionales, las ventas directas, que establecen grupos de ventas, generalmente no generan contratos de trabajo con los vendedores que ofrecen sus productos. En lugar de eso, suelen utilizar un modelo de negocio basado en la venta

independiente, donde los vendedores son considerados como contratistas independientes o distribuidores.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que las leyes laborales pueden variar y es posible que existan regulaciones específicas que determinen si los vendedores de ventas directas deben ser considerados como empleados y tener un contrato de trabajo.

**Pregunta 4.** ¿Considera que los estímulos, descuentos y más beneficios que establecen las empresas a favor de los vendedores directos, aseguran una dependencia permanente y cíclica de trabajo?

### **Respuesta**

**1.-** Considero que los beneficios obtenidos, los adquieren según las ventas.

**2.-** Las condiciones laborales que ellos hacen es en sí a base de las personas que ingresan es su ganancia y lo cual no cuentan con seguro ya que es una modalidad de venta directa o por catálogo y a su vez para cobrar sus beneficios tienen que facturar. Pero es posible que se pueda crear una dependencia permanente, pero hasta ahora se puede percibir que los vendedores directos están satisfechos con los beneficios que reciben y encuentran ganancia en las ventas que realizan.

**3.-** En relación a esto no necesariamente, esto más dependería de la conveniencia, de las ganancias obtenidas y de las oportunidades laborales que se ofrezcan, además un factor determinante es la falta de empleo por la que está atravesando actualmente nuestro país, desde ese punto de vista estos serían los factores que más incidirían en este tipo de llegar a cobrar, trabajar o laborar en esta manera de obtener recursos económicos.

**4.-** No genera una estabilidad o no aseguran una dependencia permanente puesto que el vendedor no estaría sujeto a contratos, entonces él podría trabajar por un tiempo indefinido que podría ser a largo o corto plazo.

**5.-** Se dice que en las consecuencias más cladra que se percibe al disminuir el precio del producto de forma directa puedan realizar su venta de trabajo para las empresas para tener una cantidad más provechosa para la empresa.

### **Comentario de la Entrevistadora**

Se puede decir que, según las opiniones vertidas, es posible que los estímulos, descuentos y beneficios que las empresas ofrecen a los vendedores directos puedan crear una dependencia permanente y cíclica de trabajo. Estos incentivos pueden motivar a los vendedores

a seguir trabajando para la empresa y a esforzarse por alcanzar metas y objetivos establecidos, pero aun así no han sido en Ecuador considerado como un trabajo que genere dependencia.

Por otro lado, si los vendedores se vuelven dependientes de estos beneficios y no pueden mantener su nivel de trabajo sin ellos, podría generar una situación de dependencia poco saludable. En este caso, los vendedores podrían sentirse atrapados en un ciclo de trabajo constante para mantener los beneficios y no tener la libertad de buscar otras oportunidades laborales.

**Pregunta 5.** ¿Considera que la Legislación Ecuatoriana debe proteger al vendedor directo por cuanto sus actividades benefician a la empresa que por medio de sus ventas que promocionan sus productos?

### **Respuesta**

**1.-** Todo trabajador es protegido por la legislación ecuatoriana, ellos no deberían ser una excepción, ya que los vendedores directos aportan beneficios a las empresas.

**2.-** Si existe precarización laboral porque no con una remuneración fija y digna y asimismo no cuenta con un seguro, así como lo había indicado sus ganancias son en base a las ventas que obtienen cada mes.

**3.-** La constitución y el código de trabajo del Ecuador establecen claramente que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y esto va enfocado al tipo de relación laboral que acepta las personas y por supuesto las condiciones en las cuales se desenvuelven como mencione anteriormente deberían utilizar el contrato por giro de negocio, cuando es una empresa la que comercializa sus productos a través de vendedores por catalogo

**4.-** Si, puesto que el trabajador de manera directa puede llegar a los diferentes hogares y está siendo una campaña masiva o promoción de los productos, entonces si debería asegurar a los trabajadores que realizan esta actividad en dichas empresas.

**5.-** Nos especifica que en la legislación ecuatoriana tiene que proteger lo que es por medio de la legislación laboral que es el código de trabajo, constitución de la república del ecuador que tiene que proteger a los vendedores que realizan la venta de sus productos por medio de las empresas.

### **Comentario de la Entrevistadora**

Según las opiniones de los entrevistados, la legislación busca proteger los derechos y garantías de todas las partes involucradas en una transacción comercial, incluyendo a los vendedores directos.

En cuanto a si la legislación ecuatoriana debe proteger específicamente a los vendedores directos por los beneficios que aportan a las empresas, es un tema que puede generar diferentes opiniones. Algunos argumentarían que los vendedores directos son una parte importante de la fuerza de ventas de una empresa y, por lo tanto, deberían recibir cierta protección legal. Otros entrevistados argumentan que la legislación debe centrarse en proteger a ambas partes a la empresa y a los vendedores.

**Pregunta 6.** De ser afirmativa la respuesta de la pregunta anterior ¿Qué tipo de proyecto de reforma al Código de Trabajo se debe incorporar para considerar a la venta directa (o venta por catálogo) como una modalidad de trabajo?

### **Respuesta**

**1.-** Que paguen responsabilidades mercantiles al estado en relación con el monto de sus ventas anuales y sean repartidas con sus vendedores.

**2.-** Si estoy acuerdo que se elabore un proyecto de reforma de Código de Trabajo para que dichos negocios o dicha venta por catálogo o en si como también se le conoce normalmente redes de mercadeo puedan ser legalizadas, o sean reconocidas como una modalidad de trabajo legítima y válida.

**3.-** No se debería realizar ninguna reforma ya que la modalidad ya existe por todo lo mencionado anteriormente y esta legalizada como una actividad comercial.

**4.-** En este caso se debería implementar a lo mejor la modalidad de teletrabajo de alguna manera que se lo beneficie y se asegura la persona que realiza estas actividades.

**5.-** Es afirmativa porque hoy en día si se realiza lo que es la venta por catálogo por medio de internet y si es afirmativa, si es provechoso porque aquí se realiza todo tipo de ventas en forma directa para el porvenir de la persona que ofrece sus productos para el bienestar de las personas o para que tengan libre acceso para la compra y también sobre el código de trabajo debe implementarse a la ley de datos para poder realizar la venta por catálogo que se regule.

### **Comentario de la Entrevistadora**

Los entrevistados opinan que, para considerar a la venta directa como una modalidad de trabajo, se podría incorporar un proyecto de reforma al Código de Trabajo que incluya un



reconocimiento de la venta directa, que establezcan derechos y obligaciones, seguro social, beneficios, etc.

Para considerar a la venta directa como una modalidad de trabajo, se debe incorporar un proyecto de reforma al Código de Trabajo que reconozca y regule esta actividad comercial, garantizando los derechos y obligaciones de los vendedores independientes y promoviendo su protección social y desarrollo profesional.

## **7. Discusión**

### **7.1. Verificación de Objetivos**

De acuerdo a los resultados obtenidos por cada objetivo, esta sección presenta los resultados obtenidos de la evidencia empírica recogida y presentada en la investigación.

#### **7.1.1. Objetivo General**

**Realizar un estudio jurídico y doctrinario referente a la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan cosméticos a través de la venta directa en provincia de Loja, durante el año 2021.**

En el señalado objetivo general se validó el desarrollo y análisis de una revisión bibliográfica en la que se realiza el estudio del tema dentro de un marco conceptual, doctrinario y jurídico; el estudio de conceptos se valida mediante el análisis de los siguientes temas:

Marco Conceptual. - El trabajo, trabajo informal, los trabajadores, trabajadores de venta directa, precarización laboral. Marco Doctrinal. - Derecho al trabajo, modalidad de trabajo, trabajo informal en Ecuador, empleo precario, tipos de precarización laboral, la venta directa por catálogo en Ecuador. Marco Legal. - Declaración Universal de Derechos Humanos, Constitución de la República del Ecuador CRE, Código de Trabajo. Legislación Comparada. -

Es así como queda demostrado la comprobación del objetivo general en la presente investigación.

#### **7.1.2. Objetivos Específicos**

**1. “Describir las condiciones laborales de las personas que se dedican a la venta directa de cosméticos”**

El primer objetivo específico se lo verificó en el desarrollo del trabajo de investigación al momento de plantear la pregunta tres de la encuesta dirigida a los profesionales de derecho en libre ejercicio cuya incógnita fue: “¿Creé usted que existe vinculo jurídico laboral con aquellas personas que realizan la venta directa o (venta por catálogo)?”. A lo que el 53% de encuestados dijeron que se puede establecer regulaciones específicas como un vínculo laboral para la venta directa, aunque no están consideradas por el momento dentro del Código de Trabajo.

También se verificó este objetivo al momento de plantear la pregunta tres de las entrevistas dirigida a los profesionales de derecho en libre ejercicio cuya incógnita fue: “¿Considera Usted que las ventas directas o (venta por catálogo) que a su vez establecen grupos de ventas, pueden generar contrato de trabajo con aquellos vendedores que ofrecen sus productos?”, y la pregunta cuatro “¿Considera que los estímulos, descuentos y más beneficios que establecen las empresas a favor de los vendedores directos, aseguran una dependencia permanente y cíclica de trabajo?”, a lo respondieron que las ventas directas que establecen grupos de ventas, regularmente no generan contratos de trabajo con los vendedores que ofrecen sus productos. En lugar de eso, suelen utilizar un modelo de negocio basado en la venta independiente, donde los vendedores son considerados como contratistas independientes o distribuidores. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las leyes laborales pueden variar y es posible que existan regulaciones específicas que determinen si los vendedores de ventas directas deben ser considerados como empleados y tener un contrato laboral, asegurando dependencia permanente y cíclica de trabajo.

Así mismo se verificó al realizar la pregunta cinco de la entrevista a los profesionales de Derecho en libre ejercicio, cuya incógnita fue: “¿Considera que la Legislación Ecuatoriana debe proteger al vendedor directo por cuanto sus actividades benefician a la empresa que por medio de sus ventas promocionan sus productos?”, Según las opiniones vertidas, la legislación busca proteger los derechos y garantías de todas las partes involucradas en una transacción comercial, incluyendo a los vendedores directos.

Al haber analizado estas opciones se verifica que las condiciones laborales de las personas que se dedican a la venta directa de cosméticos pueden variar dependiendo de diversos factores, la empresa para la que trabajan y su estatus laboral.

## **2. “Determinar si existe precariedad laboral en la venta directa de cosméticos”.**

El segundo objetivo específico se lo verificó al momento de plantear la pregunta tres de la encuesta realizada a los profesionales de Derecho en libre ejercicio, cuya incógnita fue: “¿Cuáles cree usted que son las condiciones laborales de las personas que se dedican a la Venta Directa o (venta por catálogo)?” y la pregunta cinco “¿Creó usted que existe precarización laboral en la venta directa o (venta por catálogo), por qué?” a lo que el 53% de los encuestados indicaron que las condiciones laborales de los trabajadores de Venta Directa son entre precarias e inconsistentes ya que pueden variar dependiendo de la empresa para la que trabajen. Y que efectivamente existe

precarización laboral debido a varias razones como: falta de protección laboral, bajo salario, horarios de trabajo extra, falta de derechos sindicales.

Entonces al haber analizado estas opciones se verifica que existe precariedad laboral en la venta directa de cosméticos. La venta directa de cosméticos a menudo implica trabajar como vendedor independiente o consultor de ventas, lo que puede llevar a condiciones laborales precarias como: falta de estabilidad laboral, ingresos inestables, falta de beneficios laborales, cargos de trabajos extremos, etc.

### **3. “Elaborar proyecto de reforma al Código de Trabajo para que se incorpore como una modalidad de trabajo la venta directa”**

El tercer objetivo específico se verificó con la pregunta seis de la encuesta realizada a los profesionales de Derecho en libre ejercicio cuya incógnita fue: “¿Creé que se debe elaborar un proyecto de reforma al Código de Trabajo para que se incorpore la venta directa como una modalidad de trabajo?”, a lo que respondieron 21 profesionales que equivalen al 70% de encuestados que se debe convertir a la Venta Directa por su crecimiento económico y social, en una modalidad de trabajo reconocida y regulada, que permitirá brindar seguridad jurídica a los vendedores independientes, garantizando el respeto a sus derechos laborales y promoviendo su desarrollo económico.

También se verificó el presente objetivo cuando se realizaron las entrevistas a los profesionales de Derecho en libre ejercicio y cuya incógnita fue: “¿Qué tipo de proyecto de reforma al Código de Trabajo se debe incorporar para considerar a la venta directa (o venta por catálogo) como una modalidad de trabajo?, a lo que manifestaron que se podría incorporar un proyecto de reforma al Código de Trabajo que incluya un reconocimiento de la venta directa, que establezcan derechos y obligaciones, seguro social, beneficios, etc.

Entonces al haber analizado estas opciones se verifica que efectivamente se debe proponer un proyecto de reforma al Código de Trabajo donde se reconozca a la venta directa como una modalidad de trabajo estableciendo derechos y obligaciones como: salario mínimo, seguro social, cobertura de salud, protección contra despidos injustificados, entre otros.

## **7.2. Fundamento Jurídico para la propuesta de reforma al Código de Trabajo**

La propuesta de reforma al Código de Trabajo, para regular a la venta directa como una modalidad de trabajo, se fundamenta de acuerdo a diversos enfoques como son: enfoque doctrinario, enfoque jurídico, enfoque comparativo y de opinión.

Desde el enfoque doctrinario se destaca que la Venta Directa es una forma de comercialización que ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, esta singular forma de trabajo permite a los vendedores independientes promover y vender productos o servicios directamente a los consumidores, sin embargo, el código de trabajo actual no contempla específicamente esta forma de empleo, lo que genera incertidumbre y falta de protección para los trabajadores que realizan ventas.

Desde un enfoque jurídico se analizaron varias leyes que permiten establecer las medidas significantes para proponer una reforma al Código de Trabajo e incorporar la venta directa como una modalidad de Trabajo reconocida y regulada.

También se puede tomar como referencia países como España, Colombia, México, entre otros. En estos países, se establecen normas y regulaciones específicas para proteger los derechos laborales de los vendedores, como el pago de salarios mínimos, el acceso a prestaciones sociales, la protección contra la discriminación laboral, etc.

En general, el vínculo jurídico laboral en la Venta Directa o venta por catálogo puede existir por que se establecen una relación de subordinación y dependencia entre la empresa y el vendedor; esto significa que la empresa tiene control sobre las actividades del vendedor, establece las condiciones de trabajo, fija los precios de los productos, proporciona capacitación y supervisión, entre otros aspectos.

Luego de realizar un análisis profundo de la venta directa o venta por catálogo se concluyó que existen determinados indicadores que dan a entender la existencia de una relación de trabajo, tales como:

- a) Las empresas de venta directa o venta por catálogo proporcionan un código a cada colaboradora, y son identificadas por su cédula de identidad.
- b) Las empresas de venta directa o venta por catálogo obligan a sus colaboradores a asistir a las conferencias de venta donde les indican la forma de comercialización.

c) Las empresas de venta directa o venta por catálogo establecen niveles o jerarquías de trabajo.

d) Las empresas de venta directa o venta por catálogo establecen formas, lugares de pago y días límite para la cancelación de lo adquirido.

e) Las empresas de venta directa o venta por catálogo estipulan y promocionan los productos a vender a través de catálogos o cartillas, que las colaboradoras deben comprar al inicio de cada campaña.

f) Las empresas de venta directa o venta por catálogo otorgan premios por volumen de ventas.

Por todo lo expuesto se considera que el sistema de venta directa o venta por catálogo no configura un régimen de independencia, ya que sus propias características reflejan la existencia de dependencia con sus colaboradoras o vendedoras; por lo que se expone más adelante una reforma al Código de Trabajo para considerar a la venta directa como una modalidad de trabajo y de esa forma se pueda considerar a los vendedores como agentes comerciales.

## 8. Conclusiones

Una vez desarrollado el marco teórico estructurado en marco conceptual, doctrinario, jurídico y legislación comparada, y, habiendo analizado los resultados de las encuestas y entrevista a los profesionales de Derecho, y haber verificado los objetivos en la discusión de la investigación; se procede a extraer las siguientes conclusiones:

1. La venta directa o venta por catálogo a nivel mundial se considera como la comercialización de productos y servicios directamente al consumidor fuera de un establecimiento físico, que cuentan con una amplia red de vendedores independientes que comercializan los productos de las empresas para las que trabajan, creando así una forma de ingresos para sus vendedores.

2. El Tratado entre el vendedor independiente y la empresa de Venta Directa o venta por catálogo se ha denominado desde una perspectiva económica como de distribución independiente, y desde el punto de vista jurídico solo se lo considera de tipo comercial, en el cual, no existe ninguna relación laboral entre la empresa y el vendedor.

3. El trato de distribuidor independiente implica la prestación de un servicio personal, e igualmente una retribución por el servicio prestado denominada compensación; los vendedores directos tienen la calidad de trabajadores independientes, razón por la cual deben cumplir con las obligaciones de estatus fiscal, como la de demostrar el pago de las facturas para hacer efectivo el cobro de sus compensaciones, requisito que debe ser verificado por la empresa de venta directa o venta por catálogo para seguir realizando pedidos y ganar sus recompensas, caso contrario están sujetos a ser deudores ingresados a la central de riesgo por deuda.

4. El Sistema de venta directa representa un alto porcentaje en la economía de diversos países del mundo, al ofrecer un modelo de venta simple, ágil, dinámica, accesible a las condiciones de las vendedoras y que puede reeditar una rentabilidad aceptable para las personas que participan en este negocio.

5. En Ecuador no existe una regulación normativa específica de la venta directa o venta por catálogo, a diferencia de otros países que, si cuentan con ellas, por lo que se ha convertido en tarea pendiente establecer principales directrices jurídicas para que, las personas que realizan venta directa, puedan ser consideradas como agentes comerciales y evitar la precarización laboral.

## 9. Recomendaciones

Posterior al planteamiento de las conclusiones de la presente investigación, se formula las siguientes recomendaciones:

1. La propuesta de reforma al Código de Trabajo, debe llegar al pleno de la Asamblea Nacional para que sea considerada la venta directa como una modalidad de Trabajo, mediante la cual una persona natural o jurídica tenga relación de dependencia con una o varias empresas proveedoras de ventas por catálogo; y, así mismo, garantizar la estabilidad laboral con remuneraciones justas como agentes de comercio.

2. La normativa jurídica ecuatoriana debe estar en constantes cambios, ya que a medida que avanza el mundo es necesario que progrese la ley, en el ámbito laboral se ha podido apreciar que la venta directa se ha posicionado en el Ecuador como una importante fuente de ingresos, pero la normativa jurídica, se ha estancado con leyes ambiguas; por lo que se recomienda que la ley se adecue a los cambios sociales en una forma más oportuna y precisa, para evitar la precarización laboral.

3. Se recomienda A la Universidad Nacional de Loja, específicamente a los estudiantes de la carrera de Derecho realizar más estudios con respecto a la venta directa asociándola a los agentes comerciales, a fin de que a través de la realización de las investigaciones jurídicas y sociales se pueda establecer de forma concreta la manera de incorporar esta modalidad laboral a la Ley; y, garantizar los derechos que se están vulnerando a las personas que realizan este tipo de trabajo.



## 9.1. Propuesta de reforma al Código de Trabajo



### Reforma del Código de Trabajo

#### CONSIDERANDO

**Qué,** el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador instituye como uno de los principios de carácter laboral la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

**Qué,** el principio garantizado del numeral 4 del artículo 326 de la Constitución de la República “a igual trabajo, igual remuneración”, no siempre es observado en la Venta Directa, pues se ha evidenciado que las remuneraciones de estos trabajadores en muchas ocasiones son menores que la remuneración de los trabajadores que prestan sus servicios en lugares físicos.

**Que,** el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador prohíbe toda forma de precarización laboral.

**Que,** el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el salario al que tienen derecho de percibir los trabajadores será justo, la cual debe cubrir las necesidades básicas del trabajador, así como las de su familia.

**Que,** el artículo 9 del Código de Trabajo señala que la persona que se obliga a la prestación de un servicio se denomina trabajador.

**Que,** dentro de las modalidades especiales de trabajo que se encuentran en la ley laboral, tampoco se incluye a la modalidad de Venta Directa.

**Que,** la Venta Directa, es una forma de relación laboral que ha aparecido en los últimos años en el Ecuador y en el mundo gracias a los beneficios de internet y páginas web, herramientas que utilizan las pequeñas, medianas y grandes empresas para publicitar y vender sus productos.

**Que**, es necesario efectuar un proyecto de reforma al Código de Trabajo en el cual se incluya la modalidad de venta directa, dentro del Capítulo V. de los agentes de comercio y corredores de seguros a fin de que el mismo forme parte de los contratos de trabajo para evitar que se explote a las personas que prestan sus servicios bajo esta modalidad.

**ACUERDA:**

**Ley Reformatoria al Código de Trabajo**

**Artículo 1.** Modalidad de Venta Directa. - El/la agente comercial de Venta Directa será el responsable de ejecutar las actividades de comercialización y venta de productos y/o servicios, actuando de intermediario/aria entre la empresa fabricante o distribuidora de productos y/o servicios.

**Artículo Final:** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Providencia de Pichicha, al 25 de septiembre de 2023.

**PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

**SECRETARIO GENERAL**

## 10. Bibliografía

- Abella del Valle, B. (2015). El sistema de venta multinivel: un tipo de venta directa.
- Bembibre, C. (Octubre de 2010). *DefiniciónABC*. DefiniciónABC:  
<https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Cademartori, F. (2017). Condiciones de Trabajo de los Trabajadores. Buenos Aires, Argentina.
- Chirouze. (1981).
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2015). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el tabajo. México, México.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). Asamblea Nacional República del Ecuador. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Córdova, E. (09 de 1985). Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas. *Relato General a X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Caracas, Venezuela.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de 12 de 1948). Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>
- Díaz, E. M. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes*.  
<https://www.scielo.br/j/pe/a/7ybj8ksR3Fy6xXtt34fQQqH/?lang=es&format=pdf>
- Economipedia. (2023). *Diccionario Económico*. <https://economipedia.com/definicion>
- Figueiredo, M. (2002). Venta Directa y Marketing. Argentina.
- Gamero Requena, J. (11 de 2018). De la Noción de Empleo Precario al concepto de Trabajo Decente. *Boletín Informativo Laboral, No 83*.
- José, D. (2016). El constituyente laboral. *El constituyente laboral*, 41. Ciudad de México, México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>
- José, D. (2016). *El Constituyente Laboral*. Ciudad de México, México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>
- Martínez-Licerio, K. A.-A.-B. (2019). Precarización laboral y pobreza en México.
- Martínez-Licerio, K. A.-A.-B. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. Análisis económico. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>

- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y sociedad*.  
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/25671-Texto%20de%20art%C3%ADculo-25690-1-10-20110607%20(2).PDF
- Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 17.
- Novillo Saltos, J. R. (2022). El trabajo informal y la vulneración del derecho constitucional al trabajo. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15053/1/UR-DER-PDI-104-2022.pdf>
- OIT, O. I. (2002). El Trabajo decente y la economía informal. *El Trabajo decente y la economía informal*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- Oviedo Rélouindé, B. S. (2008). EL DERECHO AL TRABAJO. En *EL DERECHO AL TRABAJO* (pág. 9). Ginebra, Suiza: Imprimerie du Lion, Genève.
- Pérez, A., & Sierra, F. (2021). Estrategias de Marketing relacional para fidelizar clientes en empresas de venta directa en Ecuador. *Observatorio de Economía Latinoamericana*.
- Puppato, L., & Tapia Serrano, M. (2017). La precarización laboral en y desde el Estado. Uncuyo, Argentina.
- Silva MariÑOs, L. (2020). Trabajos esenciales pero no reconocidos? Un mirada desde la economía popular frente a la pandemia del COVID-19. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712020000200003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200003)
- Silva, M. A. (2004). *Boletin Cientifico UAEH*. Boletin Cientifico UAEH: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icshu/n6/e3.html>
- Triviño, O. Z. (10 de 2019). LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR. Universidad Internacional del Ecuador.
- Trueba Urbina, A. (2020). *Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo*. México, México.
- Vejar Julián, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile.
- Velasteguí, D. M. (2009). 31. Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>

## **11. Anexos**

### **Anexo 1. Proyecto Aprobado**

#### **Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de Loja, año 2021.**

Diana Alexandra Namicela Roa

Modalidad de Estudios a Distancia, Universidad Nacional de Loja

Carrera de Derecho

Mgtr. Johanna Cecibel Quizhpe Guamán

2022

## **1. Título:**

Análisis Jurídico en la precarización laboral de las compañías que comercializan cosméticos a través de venta directa, en la provincia de Loja, año 2021.

## **2. Problemática**

El ser humano se encuentra frecuentemente en búsqueda de oportunidades laborales que aporten en mejorar sus condiciones de estilo de vida, lamentablemente en los últimos años se ha notado una creciente precariedad laboral.

El trabajo, es una actividad que se realiza a cambio de un pago o remuneración, pero cabe recalcar que no en toda la historia laboral fue así debido a que existieron periodos en la que la humanidad sufrió esclavitud y atropello de derechos; pero a través del tiempo todo fue evolucionando y gracias a las grandes luchas que miles de personas se involucraron; se logró el reconocimiento de sus derechos y todo lo que les beneficia la Ley.

De acuerdo a lo que expresa Canessa (2009) “los derechos de los trabajadores se encuentran determinados en Instrumentos Internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos que instituye que la paz universal a fin de evitar la precariedad laboral.” (p. 3). Referente a la precariedad laboral Martínez y Arreola (2009) expresa que:

La Precariedad laboral existe debido a algunos motivos con los cuales trae consecuencias como; mínimas remuneraciones muchas veces este salario esta bajo de un sueldo básico, La falta de un seguro social, la inseguridad y malas condiciones laborales esto relacionado con la explotación de la fuerza laboral, las extensas y agotadoras horas de trabajo y por ende se recalca una vez más la consecuencia la ausencia de derechos legales, etc. (párr.5)

Para evitar la precariedad laboral y hacer cumplir los derechos, el Ecuador ha reconocido en la Constitución los derechos del trabajador, así como se instaure en el artículo 33:

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

Conforme lo citado en el párrafo anterior, el Estado es el principal garante de los derechos y buenas condiciones en su entorno laboral, dentro de sus derechos se reconoce el de seguridad social el cual se ha consagrado en el artículo 34 que instauro:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (*Constitución de la República del Ecuador, 2008*).

Por lo tanto, el Estado es el responsable de promover el desarrollo integral de los trabajadores asimismo asegurar el cumplimiento de sus derechos y el debido respeto a su dignidad y a su persona; actualmente existe vulneración de derechos tales como la afiliación a la seguridad social, percepción de un salario minoritario, la carencia o falta de buenas condiciones en su entorno laboral, etc.

De acuerdo al artículo 4 del Código de Trabajo (2004) se menciona que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables”. *Lamentablemente* no se da cumplimiento a esta normativa porque los empleadores vienen generando nuevas modalidades de “*empleo*”, las cuales contienen inseguras y malas condiciones de trabajo, aprovechándose de algunos vacíos que existe en la ley y de la ignorancia de algunas personas y como consecuencia la generación de ingresos para su empresa.

Dentro de las nuevas modalidades de empleo o trabajo se encuentran las ventas por catálogo; esta actividad es definida como “Es un negocio de ventas directa mediante la cual se ofrece a los consumidores productos y servicios para su consumo final a través de ventas realizadas por una red de distribuidores independientes.” (Federación de Asociaciones de venta directa, 2009) es decir, estas personas invierten su tiempo, generan publicidad, aumentan las ventas de la empresa, sin que se les reconozca un solo derecho, un ejemplo de estas son las compañías que comercializan productos de belleza a través de la venta directa.

Compañías como Yanbal, Avon, L'bel comercializan sus productos de belleza y otros; en Ecuador miles de mujeres se han dedicado a esta actividad para generar ingresos. Las empresas han formado grandes estructuras de mujeres que se dedican a la venta y a cambio de esta actividad reciben solamente incentivos como productos de la misma marca; lo irónico de esto es que pese a

dedicarse a esta actividad no reciben un salario ni acceso a la seguridad social; esto gracias a los vacíos normativos que han hecho de esta actividad “una oportunidad para emprender”.

En base a esto la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan sus productos a través de trabajadores de venta directa surgen las siguientes preguntas: de manera general se cuestiona ¿Existe precarización laboral por parte de las compañías que comercializan productos cosméticos a través de la venta directa en Loja, durante el año 2021? Y de manera específica se cuestiona ¿Cuáles son las condiciones laborales de la venta directa y de quienes laboran en él? ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulnera a través venta directa? ¿Es necesario realizar un análisis jurídico sobre la existencia de la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan sus productos a través de trabajadores de venta directa?

### **3. Justificación**

Este proyecto de investigación permite que el estudiante de la carrera de Derecho, Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 135 del Reglamento de Régimen Académico, pueda desarrollar su tesis como requisito previo para obtener el grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título Profesional de Abogada.

La importancia y el valor en donde destaca el aspecto académico es porque a través de este proyecto, se podrá investigar y llegar a conocer los problemas del derecho que se originan o se manifiestan cuando se vulnera derechos de las personas, como lo es en este caso a través de la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan productos de belleza con la venta directa.

El trabajo es de trascendencia social porque como estudiante y futura abogada de la República, siendo el derecho, nuestro campo nos corresponde conocer, analizar y plantear soluciones a toda situación donde exista un problema social y el cual requiere de la intervención del derecho.

La importancia de este proyecto tiene un vínculo jurídico, debido a que el derecho es una ciencia la cual es responsable de regular las realidades de la sociedad y la importancia del desarrollo de esta investigación, ya que en su desarrollo se hará empleo de las normas que están estipuladas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo como también



lo referente con relación a la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan productos de belleza por catálogo a través de la venta directa.

Es factible porque contamos con el interés para investigar, el tiempo que la Universidad otorga a través de este módulo de titulación, así como una amplia base literaria para el desarrollo de este proyecto, sin minimizar el apoyo de las autoridades del área, asesoría de los docentes de la carrera de Derecho, el tutor que me ha venido guiando en el proceso de investigación y todos quienes contribuirán a la investigación para alcanzar los resultados que se ha propuesto.

Tomando como base principal la problemática, en la presente investigación, que se realizara con el respectivo análisis jurídico y social, con la cual determinare la importancia de aplicarse la normativa establecida, en leyes vigentes, para que no se vulneren, ni se violenten los derechos, principios y garantías de los trabajadores dentro de su ambiente laboral.

Finalmente, como propuesta se pretende analizar y socializar el tema para que no se violenten los derechos del trabajador en su ambiente laboral, sobre todo las personas que se dedican a la venta directa.

#### **4. Objetivos**

##### **4.1. General**

Realizar un estudio jurídico y doctrinario referente a la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan cosméticos a través de la venta directa en Provincia de Loja, durante el año 2021.

##### **4.2. Específicos**

Describir las condiciones laborales de las personas que se dedican a la venta directa de cosméticos.

Determinar si existe precariedad laboral en la venta directa de cosméticos.

Elaborar proyecto de reforma al Código de Trabajo para que se incorpore como una modalidad de trabajo la venta directa.

## **5. Marco teórico**

### **5.1. El trabajo**

El presente trabajo de investigación versa sobre la existencia de la precarización laboral por parte de las compañías que comercializan productos o cosméticos de belleza a través de los trabajadores de venta directa, para esto conceptualizaremos y precisaremos las palabras precarización laboral y trabajadores de venta directa.

Para comprender aspectos relevantes del tema de estudio es importante estudiar que significa trabajo, para la autora Meda (2007) opina que “El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad” (p.17).

Del concepto antes citado se puede decir que el trabajo es de vital importancia en el ámbito social ya que es un medio de ayuda y subsistencia para la persona y su familia, el cual se convierte en una parte indispensable en la vida diaria de las personas.

Por otro lado, la socióloga Maruani (2000) expresa que: “El trabajo es comprendido como una actividad de productividad de múltiples servicios y conjunto de condiciones en la que las personas ejercen una actividad laboral del empleo.” (p.2) Las condiciones en que las personas ejercen sus actividades laborales, están reguladas en instrumentos legales, en el caso del Ecuador tenemos Tratados Internacionales, Constitución de la República y Código de Trabajo, como fuentes legales principales.

De conformidad a lo que establece el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) entendemos que “el trabajo es la principal fuente de ingresos de las familias en el Ecuador, lo que les permite acceder a condiciones de vida digna de conformidad a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador.” Entonces se logra entender que el Estado, a través de la Carta Magna garantiza el acceso al trabajo, reconocido como un derecho fundamental de los ecuatorianos, pero lamentablemente no todos disponen de un trabajo que asegure las condiciones mínimas y un salario digno.

### **5.2. El trabajo como derecho.**

De conformidad el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se considera al trabajo como: “un derecho importante, indispensable y fundamental, además que toda persona tiene el derecho de contar con un trabajo a su elección y contar con un trabajo con

condiciones de equidad, igualdad y protección.” (1948). Asimismo, en el artículo 25 *ibidem* se estipula que “toda persona tiene el derecho a una vida digna enfocándose en las necesidades esenciales y elementales para cada trabajador incluida la debida protección social.”

De conformidad a lo citado se debe resaltar que La Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra al trabajo como un derecho importante, fundamental e indispensable para el ser humano, toda persona o trabajador tiene el derecho de contar con un trabajo de su elección, además de contar con un trabajo digno con igualdad, equidad y protección, de tal manera que se dé cumplimiento a los derechos de los trabajadores.

Además, el autor Oviedo Rélouindé (2008) expresa que: “el Derecho al trabajo lo reconocen como un derecho humano inalienable y la cual se compromete a tomar medidas la cuales garantizaran el derecho al trabajo”. (p.9). En el Ecuador la normativa vigente que ampara los derechos de los trabajadores son la Constitución y el Código de Trabajo y las demás leyes que estipulan la debida regularización de los derechos y obligaciones del trabajador, por ejemplo, en el artículo 34 de la Constitución del Ecuador (2008) menciona que “el trabajador consagra que se debe contar con la seguridad social, como una obligación adherente a su derecho al trabajo.” Entonces es importante resaltar que el trabajo es un derecho, pero más allá conlleva una serie de obligaciones para proteger a los trabajadores, por lo que al analizar las condiciones de las personas que se dedican a la venta directa de productos, se puede determinar que no cuentan con las debidas garantías.

Además, en caso de no cumplir con lo que manda la normativa, el empleador tendrá las debidas sanciones las cuales se encuentran estipuladas en el Código de Trabajo e inclusive en el Código Orgánico Integral Penal.

### **5.3. Modalidades de trabajo**

De acuerdo al Código de Trabajo Ecuatoriano, desde el artículo 262 se puede identificar diferentes modalidades de trabajo como el servicio doméstico, del trabajo a domicilio, de los artesanos, empleados privados, trabajo en empresas de transporte, del trabajo agrícola.

La autora a Mariño (2020) nos dice que Existen en total 27 casos de personas que elaboran como peones de carga y peones de trabajo construcción de casa y edificios, es decir un porcentaje de 4.2%, asimismo las personas quienes se dedican a la venta ambulante de productos comestibles;

se cuentan con 10 casos y un porcentaje de 2.7%, también existen algunos casos de personas que se dedican al lavado y planchado de ropa que pertenecen a otras familias específicamente 5 casos y un 1.3%.

A continuación, se analizará de las modalidades menos comunes o que inicialmente no fueron consideradas como un trabajo, sino que vivieron un proceso para ser reconocidas dentro del Código de Trabajo. Una de ellas es el servicio doméstico, que se encuentra estipulado de la siguiente manera:

Es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. (Código de Trabajo, art 262, 2005).

*Las personas quienes se dedican al trabajo doméstico pertenecen al grupo de empleos vulnerables e informales. Estas personas ejercen sus actividades laborales en hogares o residencias privados. Cumplen con varias actividades laborales como limpiar la casa, cocinar, lavar y algunas veces hasta cuidar niños. Los trabajadores domésticos pueden trabajar a tiempo completo o parcial y algunas veces están expuestos a bajas remuneraciones, inseguridad social.*

En el artículo 271 del antes nombrado cuerpo legal se refiere al trabajo a domicilio que: “Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.” (Código de Trabajo, 2005).

*Sobre el trabajo a domicilio se refiere a aquella actividad realizadas en el domicilio o en la que el trabajador desee desempeñar sus actividades, como todos conocemos, existen personas que se desempeñan elaborando comida, trabajos manuales como la elaboración de adornos, etc. Este tipo de trabajo la realizan en su domicilio o residencia del trabajador.*

De conformidad a lo que establece el Código de Trabajo (2005), en el artículo 285 se refiere a los artesanos; grupo que “comprende a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices”

*Según lo manifestado; los artesanos son aquellas personas que realizan actividades o trabajos manuales, son personas que se dedican al trabajo de manera autónomo. Para la*

*elaboración del trabajo artesanal, el trabajador hace uso de una pequeña cantidad de materia prima, de acuerdo a lo que la Ley le señala.*

Del breve análisis al Código de Trabajo Ecuatoriano se puede evidenciar que la venta directa no se ajusta ni pertenece bajo ninguna de las modalidades de trabajo antes descritas y mencionadas, evidenciando la existencia de los vacíos normativos de los cuales las empresas se aprovechan para obtener beneficios a través del sacrificio de las personas y asimismo estas personas no reciben ningún beneficio de Ley.

#### **5.4. La venta directa.**

El autor Figueiredo (2002) expresa lo siguiente sobre la venta directa:

La comercialización de bienes de consumo y bienes por medio de la venta directa es la función que se realiza fuera de la empresa o local comercial a través del contacto personal entre vendedor y consumidor. Estos vendedores de venta directa llegan hacia sus consumidores o compradores con un folleto o catalogo mostrando un conjunto de productos y la vez realizando la demostración del mismo. En la Venta Directa la clientela es un sujeto multifacético que cumple varios roles a la vez. (p.5)

La venta directa es la actividad que realizan determinadas personas fuera de una empresa o lugar de trabajo, este trabajo lo elaboran a través del contacto personal con el consumidor, es decir, tratando el trabajo frente a frente, dentro de estas formas de empleo se encuentra la venta por catálogo, estas modalidades de trabajo existe una persona que genera ingresos para la empresa, sin contar con un salario fijo y digno, ni las condiciones aptas para su trabajo; es decir la empresa no cumple con los derechos del trabajador las cuales estipula la Ley.

En la actualidad existen muchas empresas que se han acogido a la modalidad de venta directa para ofrecer sus productos y obtener ganancias, dejando de lado los derechos de los trabajadores evadiendo la normativa vigente del trabajador.

Existen muchas empresas de cosméticos que han implementado esta forma de venta directa, en Ecuador la más conocidas son; Oriflame, Avon, L-bel, Yanbal, Esika y Seytu. La modalidad de esta empresa se desarrolla cuando las personas muestran los catálogos y después el cliente escoge el producto que desea comprar, en total el vendedor debe tener al menos un monto mínimo de 50

dólares en pedidos y si puede tener más dinero en pedidos de productos es mucho mejor. De acuerdo al número de pedidos de cosméticos el vendedor gana un porcentaje de dinero, además si el vendedor logra vender bastante producto, el ganara puntos y estos puntos le sirven para ganarse premios como ollas, sabanas, edredones, licuadoras, etc., esto de acuerdo con los puntos que ha ganado con las ventas que ha realizado.

Todas estas empresas de cosméticos de venta directa no cumplen con la Ley, ya que ninguna de ellas protege al trabajador de venta directa, no brindan un seguro social, una remuneración adecuada, ni las condiciones adecuadas a su entorno laboral, etc.

Las empresas disfrazan y ocultan la falta de cumplimiento de las obligaciones con oportunidades de crecimiento de la persona, trabajo independiente y crecimiento económico, pero al final esto no es más que una forma de manipulación para evadir sus responsabilidades.

### **5.5. Los trabajadores**

**Bembibre (2010) establece que:**

**El trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. (párr.1).**

Como se menciona en el párrafo citado el trabajador es aquella persona que ejerce una actividad o trabajo laboral a cambio de una remuneración, además el mismo autor añade que:

**La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida, es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad (párr. 1)**

Las personas que se dedican a la venta directa de cosméticos y más productos de revista, se adaptan perfectamente ya que para ejercer esta actividad no existe problema alguno con respecto a su edad, experiencia laboral y nivel de estudios. Es decir, este trabajo lo puede ejercer cualquier persona sin excepción alguna, además se acoplan a este tipo de trabajo porque lo ven como un medio de subsistencia para ellos y sus familias. Por su parte Velasteguí (2009) menciona que:

El derecho del trabajo es un derecho de los trabajadores y para los trabajadores, pues con él, ellos buscan llegar a la tan anhelada y soñada Justicia Social y asimismo al reconocimiento de sus derechos y a obtener una vida digna. (p.31).

A través de la norma jurídica que ampara al trabajador, se busca hacer cumplir con todos los derechos y por tal motivo desean llevar a cabo la Justicia con el objetivo de dar cumplimiento a sus derechos y por tal manera aspiran el debido reconocimiento de todos sus beneficios y derechos que les corresponde de tal forma que ellos y sus familias obtengan una forma de vida digna.

### **5.6. Los trabajadores de venta directa**

La venta directa se clasifica dentro de estas nuevas formas de trabajo de la era de la información por estar dentro del sector de servicios personales y cumplir con requisitos como el de la flexibilidad del tiempo y trabajo independiente. También porque las personas empleadas en este ramo inherentemente son vendedores.

La autora Silva (2004) expresa que:

Las personas dedicadas a esta actividad participan por sí mismos en la venta de productos y servicios mediante contactos personales de venta. Esencialmente, esto significa que no son empleados de la compañía que provee los productos que distribuyen, sino personas independientes que operan sus propios negocios obteniendo ganancias de ellos. Además, la venta directa provee oportunidades de negocio cuya entrada no está restringida generalmente por género, edad, educación, ni experiencia previa. (p.4)

Como lo menciona el concepto antes citado; la venta directa para algunos autores se trata de una actividad de manera autónoma, esto con la finalidad de encubrir la evasión de los derechos laborales.

Además, es importante aclarar que para ejercer este tipo de trabajo no existe límite de edad, género, experiencia, raza, etc. lo que conlleva a una doble vulnerabilidad cuando existen personas menores de edad dedicándose a esta mal llamada actividad.

De acuerdo a los conceptos citados; las personas que se dedican a este tipo de trabajo consideran a la venta directa como una oportunidad de ganarse la vida mas no se los considera como empleados de la empresa esto con el fin de evadir los derechos que deben tener por Ley, un

ejemplo claro para demostrar lo mencionado, nos lleva a hacer la comparación de quienes venden cosméticos con los trabajadores de empresas como Coca Cola, estos trabajadores recorren diferentes sectores de la ciudad con un catálogo promocionando los productos de la empresa para que luego entregar el producto; a diferencia de quienes venden cosméticos, los agentes vendedores de Coca Cola, cumplen con un horario de trabajo, seguridad social, etc.

## **5.7. La Precarización Laboral**

Triviño (2019) expresa que:

La precarización, que no es más que convertir algo en precario, inseguro o de poca calidad, y más específicamente en el ámbito laboral se define como la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social, (p.1. párr.1)

La precarización laboral hace referencia a la inseguridad y precarias condiciones en el ámbito laboral, existe una ausencia de garantías, las cuales perjudican a la comunidad laboral es decir a los trabajadores y asimismo a sus familiares. Triviño (2019) también menciona que:

La precarización priva a los trabajadores de estabilidad laboral, utilidades y en muchos casos hasta de la afiliación al seguro obligatorio y demás derechos. Todas estas condiciones tuvieron un impacto terrible en los trabajadores tercerizados y en su núcleo familiar totalmente opuestos a los conceptos de trabajo decente y buen vivir. (p.1. párr.2)

Existe Precarización laboral, cuando los trabajadores no cuentan con condiciones necesarias para el desempeño de su trabajo o cuando no se cumple con sus derechos, es decir, sus derechos son vulnerados y no cuentan con una vida digna para ellos y sus familias y por tal motivo a estos trabajadores les toca adaptarse a la forma de trabajo de venta directa.

### **5.7.1. Causas de la precarización laboral**

El autor Martínez-Licerio (2019) menciona que existe una serie de causas de la precarización laboral y son las siguientes:

- Temporalidad, con esto se refiere a la inseguridad de la relación laboral.



- La vulnerabilidad y degradación de las condiciones de trabajo como las condiciones insalubres que estos trabajadores sufren día a día y los riesgos que afrontan en su salud y en su físico.
- Las bajas remuneraciones y esto es un problema, ya que no tienen un monto necesario para su buena alimentación, educación y vivienda.
- La falta de seguridad de seguridad social y prestaciones laborales.
- Todo esto forma un conjunto en la ejecución del trabajo de venta directa, ya que estas personas al no contar con un empleo digno tienen que recurrir a este tipo de trabajos, y por tal motivo no les queda más que aceptar trabajar de esa manera y sin el cumplimiento de sus derechos.

### **5.7.2. Consecuencias de la precarización laboral**

El empleo precario está asociado con el deterioro de la salud y seguridad de los trabajadores, así como con un mayor riesgo de una serie de problemas psicosociales. Los trabajadores en empleos precarios tienen el doble de probabilidades que aquellos en empleos más fijos de sufrir algún tipo de violencia.

Otra consecuencia de las formas de trabajo es el impacto en la Seguridad Social, si los trabajadores se dedican un pequeño número de horas por semana tienen un empleo precario que no es continuo, esto tendrá un impacto negativo en su cobertura y derechos de seguridad social. Vejar (2018) expone las principales consecuencias de la precarización laboral:

Estas consecuencias están asociadas con la precarización laboral y ligado con la incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad de los trabajadores, es decir, existen distintas dimensiones del trabajo precario como el desempleo, subempleo, la subocupación, la informalidad, el trabajo forzoso y sobre todo la pérdida de sus derechos. (p.2,3)

Según lo citado, existen diversas consecuencias las cuales están atados o ligados al trabajador y que viene afectándoles día a día, El trabajador cuenta con un trabajo, pero lastimosamente no cuentan con todos los beneficios estipulados en la Ley, también se menciona las distintas dimensiones de trabajo precario que el trabajador posee como: los trabajos forzosos, los trabajos informales y todo lo que anteriormente he mencionado desencadena en una pérdida de todos sus derechos.

De acuerdo a lo manifestado por el autor se puede concluir que, si el Estado permite el desarrollo de actividades que no se adecuan a un trabajo formal, las personas van perdiendo sus derechos y ante la necesidad de sobrevivir aceptan desarrollar cualquier actividad que les permita generar ingresos.

## **6. Metodología**

### **6.1. Métodos.**

En el proceso de investigación socio - jurídico se aplicará los siguientes métodos:

**6.1.1. Método Empírico.** - Los métodos de las investigaciones empíricas o métodos empíricos son aquellos que posibilitan captar aspectos del objeto de estudio que se encuentran a un nivel fenoménico y que son cognoscibles sensorialmente; permiten acumular datos e información sobre él. Son los procedimientos prácticos que propician manipular y hacer mensurable el objeto a través de sus propiedades asequibles. Tienen reconocimiento general los siguientes métodos aplicables a cualquier área del saber: el experimento, la observación y el análisis de contenido. (Villabella Manuel,2020, p. 172)

**6.1.2. Método Descriptivo.** – Este método compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. (Salinas Manuel,2009, p.47)

### **6.2. Procedimientos y técnicas.**

#### **6.2.1. Técnicas de acopio teórico documental**

Que sirven para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

#### **6.2.2. Técnicas de acopio empírico**

También conocidas como técnicas de campo.

#### **6.2.3. Observación documental**

Estudio de documentos que aportaran a la investigación.

#### **6.2.4. Encuesta**

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas.

### **6.2.5. Entrevista**

Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio se realizará a 5 personas especialistas conocedoras de la problemática.

### **6.3. Herramientas**

Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

### **6.4. Materiales:**

Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

## **7. Cronograma**

Actividades abril/diciembre 2022	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE						
Elaboración del proyecto de investigación				X		X	X	X	X																														
Aprobación del proyecto de investigación											X																												
Revisión de literatura											X	X																											
Elaboración del marco doctrinario, jurídico												X	X	X	X																								
Resultados de investigación																X	X																						
Tabulación de datos, verificación de objetivos																	X	X																					
Recomendaciones y conclusiones propuesta de reforma																	X	X																					
Elaboración de resumen, introducción																	X																						
Entrega de los borradores de la tesis, revisión y corrección. Elaboración informe final																	X	X																					
Tramites de aptitud legal																						X	X	X	X	X													
Designación del tribunal																								X	X	X	X												
Sesión reservada																								X	X	X	X												
Sustanciación de trabajo de titulación																								X	X	X	X												
Incorporación																																						X	

## 8. Presupuesto y financiamiento

### 8.1. Recursos Humanos

**Directora de proyecto de investigación:** Abg. Johanna Quizhpe Guamán

**Entrevistados:** 05 conocedores de la problemática

**Encuestados:** 30 personas seleccionadas por muestreo

**Ponente del Proyecto:** Diana Alexandra Namicela Roa

### 8.1. Recursos Materiales

<b>Descripción</b>	<b>Valor USD</b>
Trámites administrativos	10\$
Materiales de Oficina	10\$
Bibliografía (libros, códigos, etc.)	20\$
Herramientas informáticas	10\$
Internet	10\$
Reproducción de ejemplares del borrador	30\$
Reproducción de trabajo de titulación	20\$
Transporte	20\$
Imprevistos	10\$
<b>Total</b>	<b>140\$</b>

El presupuesto de los gastos que ocasionan la presente investigación, asciende a ciento cuarenta dólares americanos, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

## 9. Bibliografía

- Abad, Gonzalo García. (2021). Modalidades y tipos de contratos de trabajo que quedan en vigor.
- Atico34, G. (s.f.). *Grupo Atico34*. Obtenido de Grupo Atico34: <https://bit.ly/3dFrN8x>
- Ayala Guerrón Santiago. (Mayo de 2001). *Tesis*. Obtenido de Tesis: <https://bit.ly/3pr79f5>
- Bembibre, C. (Octubre de 2010). *DefiniciónABC*. Obtenido de: <https://bit.ly/3A1w7X8>
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*. Obtenido de Corte Internacional de Derechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Código de Trabajo. (2020). Código de Trabajo. En C. d. Trabajo, *Código de Trabajo*.
- Constitución República del Ecuador (2008). Asamblea Nacional. Quito.
- Figueiredo, M. (2002). *Venta Directa y Marketing*. Argentina.
- Integralia, F. D. (s.f.). *Talento Diverso*. Obtenido de Talento Diverso: <https://bit.ly/3puCJbz>
- Martínez, K., & Arreola, J. (Mayo de 2019). *Scielo*. Obtenido de <https://bit.ly/3Pt1gbG>
- Martínez-Licerio, K. A.-A.-B. (2019). Precarización laboral y pobreza en México.
- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y sociedad*.
- Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 17.
- Oviedo Rélouindé, B. S. (2008). El derecho al trabajo. En *el derecho al trabajo* (pág. 9). Ginebra, Suiza: Imprimerie du Lion, Genève.
- Silva, M. A. (2004). *Boletín Científico UAEH*. Obtenido de Boletín Científico UAEH: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icshu/n6/e3.html>
- Triviño, O. Z. (10 de 2019). La precarización laboral en el Ecuador. Universidad Internacional del Ecuador.
- Vejar Julián, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile.
- Velasteguí, D. M. (2009). 31. Loja. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>

Anexo 2. Encuestas



Universidad  
Nacional  
de Loja

**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA**

**2. ¿Indique usted cuáles son las modalidades menos comunes que fueron consideradas como un trabajo después de pasar por un proceso para ser reconocidas dentro del Código de Trabajo Ecuatoriano?**

- Modalidad del servicio doméstico
- Del trabajo a domicilio
- De los artesanos
- De los empleados privados
- De los agentes de comercio y corredores de seguros
- Trabajo en empresas de transporte
- Del trabajo agrícola
- De la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios
- Del trabajo para personas con discapacidad

Porqué: .....

**3. ¿Conoce acerca de la venta directa o (venta por catálogo) que realizan las personas y que opina de ese tipo de ingresos económicos para sus hogares?**

- Si
- No

Porqué:.....

**4. ¿Creé usted que existe vinculo jurídico laboral con aquellas personas que realizan la venta directa o (venta por catálogo)?**

Si ( )

No ( )

Porqué.....  
.....

**5. ¿Cuáles cree usted que son las condiciones laborales de las personas que se dedican a la venta directa o (venta por catálogo)?**

Justas ( )

Dignas ( )

Necesarias ( )

Perecederas ( )

Frágiles ( )

Garantistas ( )

Otras ( )

Porqué.....  
.....

**6. ¿Creé usted que existe precarización laboral en la venta directa o (venta por catálogo), por qué?**

Si ( )

No ( )

Porqué.....  
.....

**7. ¿Creé que se debe elaborar un proyecto de reforma al Código de Trabajo para que se incorpore la venta directa como una modalidad de trabajo?**

Si ( )

No ( )

Porqué.....  
.....

**GRACIAS**



### Anexo 3. Entrevistas



Universidad  
Nacional  
de Loja

**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENTREVISTA**

- 1. - ¿Conoce de la venta directa o (venta por catálogo) que realizan las personas para obtener ingresos económicos para sus hogares?**
- 2. - Cómo conocedor de la Ley ¿La venta directa o (venta por catálogo) se regulan por normativa laboral o normativa de comercio, explique?**
- 3. - ¿Considera Usted que las ventas directas o (venta por catálogo) que a su vez establecen grupos de ventas, pueden generar contrato de trabajo con aquellos vendedores que ofrecen sus productos?**
- 4. - ¿Considera que los estímulos, descuentos y más beneficios que establecen las empresas a favor de los vendedores directos, aseguran una dependencia permanente y cíclica de trabajo?**
- 5. - Considera que la Legislación Ecuatoriana debe proteger al vendedor directo por cuanto sus actividades benefician a la empresa que por medio de sus ventas que promocionan sus productos?**
- 6. - De ser afirmativa la respuesta de la pregunta anterior ¿Qué tipo de proyecto de reforma al Código de Trabajo se debe incorporar para considerar a la venta directa (o venta por catálogo) como una modalidad de trabajo?**

**GRACIAS**

## Anexo 4. Certificado



Dirección: Calle La Catedral, 76-37 y Avenida Pío  
Jaramillo Alvarado, Edificio Rosalva,  
www.europeek.com.ec  
europeekloja@gmail.com  
LOJA-ECUADOR

#YoSoyEuroPeek  
I can do it

Loja 01 de Febrero del 2024

### CERTIFICADO DE TRADUCCION

**EUROpeek** INSTITUTO DE IDIOMAS

#### CERTIFICA:

Haber realizado la traducción de español a inglés del resumen de la Tesis titulada: "Análisis Jurídico en la Precarización Laboral de las Compañías que Comercializan Cosméticos a través de Venta Directa, en la Provincia de Loja, año 2021" de autoría de Diana Alexandra Namicela Roa, con cédula de Identidad Nro. 1105725335

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad. Facultando al interesado hacer uso del presente documento en lo que creyere conveniente.



Ma.Sc. Natalia Ordóñez Ortega  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**EUROpeek** INSTITUTO DE  
IDIOMAS

R.U.C.: 1102404553001



