



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

## Unidad de Educación a Distancia

### Carrera de Derecho

**Precarización laboral; falta de control y sanción del Ministerio de Trabajo en la provincia de Bolívar**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Jurisprudencia y Abogado.**

#### **AUTOR:**

Fernando David Morejón Pazmiño

#### **DIRECTOR:**

Dra. Ximena Lucia Carrasco Ruiz. Mg.

Loja-Ecuador

2023

## **Certificación**

Loja, 19 de junio de 2023

Dra. Ximena Lucia Carrasco Ruiz. Mg.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Precarización laboral; falta de control y sanción del Ministerio de Trabajo en la provincia de Bolívar**, previo a la obtención del título **Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado**, de la autoría del estudiante **Fernando David Morejón Pazmiño**, con **cédula de identidad Nro. 020189987-9**, 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.

Dra. Ximena Lucia Carrasco Ruiz. Mg.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Cc: 1104960800**

## **Autoría**

Yo **Fernando David Morejón Pazmiño**, declaro ser el autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos 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:**

**C.I:** 0201899879

**Fecha:** Loja, 19 de junio de 2023

**Correo: Electrónico:** fernando.morejon@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0997334767

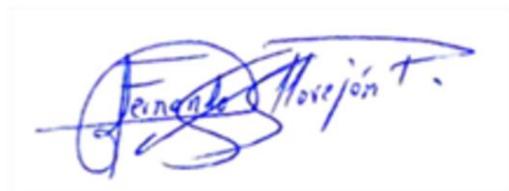
**Carta de autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.**

Yo, **Fernando David Morejón Pazmiño**, declaro ser el autor del Trabajo de Titulación denominado: **Precarización laboral; falta de control y sanción del Ministerio de Trabajo en la provincia de Bolívar**, como requisito para optar al 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 de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los once días del mes de enero del dos mil veintitrés, firma autor.



**Firma:**

**Autor:** Fernando David Morejón Pazmiño

**Cédula No:** 0201899879

**Dirección:** Maldonado y Sucre (Guaranda)

**Correo Electrónico:** [fernando.morejon@unl.edu.ec](mailto:fernando.morejon@unl.edu.ec)

**Teléfono:** 0997334767

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director del Trabajo de Titulación:** Dra. Ximena Lucia Carrasco Ruiz. Mg.

## **Dedicatoria**

A mi madre Victoria, quiero dedicarte unas palabras de agradecimiento y reconocimiento por haber sido una pieza fundamental en la culminación de mi tesis. Tu amor, apoyo incondicional y aliento constante han sido un faro en los momentos de incertidumbre y agotamiento durante este proceso. Siempre estabas ahí para escucharme, motivarme y animarme a seguir adelante. Tus palabras de aliento y confianza en mí mismo me impulsaron a superar los desafíos y obstáculos que se presentaron en el camino.

A mi amada esposa Gaby y mi princesa Paulette, quien estuvo en los momentos más duros que estaba pasando, ya que sin su apoyo me hubiera derrumbado, ya que usted creyó en mí y siempre me dice que todo lo que uno se proponga en mente se debe cumplir poniendo todo el esfuerzo necesario.

Gracias a ti, logré culminar mi tesis con éxito y obtener mi grado académico. Tu dedicación y esfuerzo para hacerme sentir apoyado y valorado han sido invaluable. Espero que sepa que su amor y apoyo siempre serán una fuente de inspiración para mí en cualquier proyecto que emprenda.

Sobre todo, dedico mi esfuerzo y trabajo a Dios, que abrió los caminos para poder cumplir mis metas dándome fuerzas e inteligencia para llegar a culminar.

**Fernando Morejón Pazmiño**

## **Agradecimiento**

Agradezco de todo corazón a la Universidad Nacional de Loja, Unidad de Educación a Distancia y en Línea, Carrera de Derecho (modalidad a distancia), por brindarme la oportunidad de formarme como profesional y por haberme permitido realizar mi tesis en su prestigiosa institución.

Durante mi tiempo en la universidad, pude conocer a excelentes docentes que con su conocimiento y experiencia me guiaron en mi proceso de aprendizaje y me transmitieron valores como la ética y el compromiso social. Además, la universidad me brindó acceso a recursos y herramientas que me permitieron llevar a cabo mi investigación de manera exitosa.

En particular, quiero agradecer a mi tutor de tesis por su tiempo, dedicación y orientación a lo largo de todo el proceso Dra. Ximena Lucia Carrasco Ruiz. Gracias a su apoyo y valiosos consejos pude culminar mi investigación con éxito.

Agradezco también a mis compañeros de carrera, quienes compartieron conmigo experiencias y conocimientos que enriquecieron mi formación profesional y personal especialmente a mis amigas Jessica y Lady.

En resumen, mi paso por la Universidad Nacional de Loja, Unidad de Educación a Distancia y en Línea, Carrera de Derecho (modalidad a distancia), ha sido una experiencia enriquecedora que siempre llevaré en mi corazón y que ha contribuido a mi formación integral como profesional y como persona.

Gracias de nuevo por todo el apoyo y la oportunidad de crecer como estudiante y ser humano.

**Fernando Morejón Pazmiño**

## Índice de contenidos

<b>Certificación</b> .....	<b>ii</b>
<b>Autoría</b> .....	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>v</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>vi</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>vii</b>
Índice de Tablas: .....	xi
Índice de Figuras: .....	xii
Índice de Anexos:.....	xiii
<b>1. Título</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Resumen</b> .....	<b>2</b>
2.1 Abstract.....	3
<b>3.Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Marco Teórico</b> .....	<b>6</b>
4.1 Marco Conceptual .....	6
4.1.1 Precariedad Laboral.....	6
4.1.2 Mercado Laboral .....	7
4.1.3. Población Económica Activa (PAE) .....	7
4.1.4 Población en edad de trabajo (PET).....	8
4.1.5 Tercerización laboral .....	8

4.1.6 Intermediación Laboral.....	9
4.1.7 Simulación laboral.....	10
4.1.8 Flexibilidad laboral.....	10
4.1.9. Empleo Adecuado o no Precario .....	10
4.1.10 Sector informal .....	11
4.1.11. Subempleo.....	12
4.1.12. Oferta laboral.....	13
4.1.13. Trabajador por cuenta propia .....	13
4.1.14. Seguridad social.....	14
4.2. Marco Doctrinario .....	14
4.2.2. Enfoques actuales del mercado laboral.....	15
4.2.2.1. El mercado laboral en América Latina .....	16
4.2.3. El mercado laboral en Ecuador .....	18
4.2.4. Evaluación de los indicadores laborales en Ecuador.....	19
4.2.5. Calidad del empleo .....	20
4.2.6. Dimensiones de la calidad en el empleo .....	21
4.2.7. Panorama de la calidad del empleo en América Latina.....	22
4.2.8. Calidad del empleo en Ecuador.....	23
4.2.9. Dimensiones de la precariedad laboral .....	23
4.2.10. Principales falencias del empleo a nivel mundial.....	24

4.2.11. Derecho comparado .....	26
4.2.12. Estado de la precariedad laboral según la edad .....	27
4.2.13. Determinantes de la precariedad laboral en Argentina entre 2003-2013: entre los cambios y las continuidades.....	28
4.2.14. La precariedad laboral como factor determinante de la pobreza en el área del Ecuador periodo 2007-2014.....	29
4.2.15. Estado de la precariedad laboral según la edad .....	30
4.2.16. La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo .....	31
4.2.17. Ministerio de Trabajo.....	32
4.2.17.1. Objetivos estratégicos de empleo: .....	32
4.2.17.2. Pilar Ciudadano .....	33
4.2.17.3. Pilar Política .....	33
4.2.17.4. Objetivos Operativos .....	33
4.3. Marco Jurídico.....	34
4.3.1. Marco legal y normativo sobre trabajo y producción.....	34
4.3.2. Marco legal y normativo sobre trabajo y seguridad .....	36
4.3.3. Marco legal y normativo Código del Trabajo .....	38
4.3.4. Marco legal de sanciones al empleador .....	40
<b>5. Metodología .....</b>	<b>42</b>
5.1. Enfoque.....	42
5.1.1. Métodos de investigación .....	42

5.1.1.1. Método Descriptivo.....	42
5.2. Población y muestra.....	43
5.3. Procedimientos y técnicas.....	44
5.3.1. Encuesta.....	44
5.3.2. Entrevistas.....	45
5.4. Procedimiento para la recolección de datos.....	46
5.4.1. Herramientas.....	47
5.4.2. Materiales:.....	47
5.5. Presupuesto y financiamiento.....	50
5.5.1. Recursos Humanos.....	50
5.5.2. Recursos Materiales.....	51
<b>6. Resultados.....</b>	<b>52</b>
6.1. Encuesta.....	52
6.2. Definiciones de las Subcategorías.....	62
6.2.1. Entrevista.....	62
<b>7. Discusión.....</b>	<b>66</b>
7.1. Objetivos.....	66
7.1.1 Objetivos Generales.....	66
7.1.2 Objetivos Específicos.....	66
<b>8. Análisis de Sentencias de Corte Constitucional.....</b>	<b>67</b>
<b>9. Conclusiones.....</b>	<b>78</b>

<b>10.Recomendaciones .....</b>	<b>79</b>
<b>11.Referencias .....</b>	<b>79</b>
<b>12.Anexos.....</b>	<b>92</b>

**Índice de Tablas:**

<b>Tabla 1</b> Derecho comparado de las condiciones laborales en Ecuador.....	26
<b>Tabla 2</b> Valores establecidos por conceptos de multa (2017) .....	41
<b>Tabla 3</b> Muestreo por conveniencias para Encuestas.....	43
<b>Tabla 4</b> Muestreo por conveniencias para Entrevista .....	44
<b>Tabla 5</b> Categorías de preguntas de Encuestas .....	44
<b>Tabla 6</b> Categorías y preguntas de las Entrevistas.....	46
<b>Tabla 7</b> Cronograma de actividades .....	48
<b>Tabla 8</b> Recursos Materiales.....	51
<b>Tabla 9</b> Resultado de la encuesta de Inequidad Laboral .....	52
<b>Tabla 10</b> Resultados de la encuesta de Abuso laboral en la institución.....	53
<b>Tabla 11</b> Resultados de la encuesta que exigen trabajar en das de descanso .....	54
<b>Tabla 12</b> Resultados de la encuesta de cuando labora en días de descanso le reconoce el pago de horas extras .....	55
<b>Tabla 13</b> Resultados de la encuesta de ambiente laboral es bueno .....	56
<b>Tabla 14</b> Resultados de la encuesta del lugar de trabajo está bien remunerado .....	57
<b>Tabla 15</b> Resultados de la encuesta de percepción de contratos ocasionales.....	58

<b>Tabla 16</b> Resultados de la encuesta de beneficio de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	59
<b>Tabla 17</b> Resultados de la encuesta, en el trabajo los derechos laborales .....	60
<b>Tabla 18</b> Resultados de la encuesta, el Ministerio de Trabajo realiza acciones preventivas para garantizar los derechos laborales .....	61
<b>Tabla 19</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de denuncia y vulneración de los derechos laborales .....	62
<b>Tabla 20</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de empleado y empleador .....	63
<b>Tabla 21</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de contrato y vigencia.....	63
<b>Tabla 22</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de despido intempestivo .....	64
<b>Tabla 23</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de mercado laboral, precariedad y temporalidad.....	64
<b>Tabla 24</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de vacaciones, empresas e instituciones .....	65
<b>Tabla 25</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de modalidad de contrato y precariedad laboral .....	65
<b>Tabla 26</b> Definición de la Subcategoría de entrevista, de contratos temporales .....	66

**Índice de Figuras:**

<i>1.Figura. Inequidad Laboral</i> .....	52
<i>2.Figura. Abuso laboral en la institución</i> .....	53
<i>3.Figura. Exigen trabajar en días de descanso</i> .....	54
<i>4.Figura. Cuando labora en días de descanso le reconoce el pago de horas extras</i> .....	55
<i>5.Figura. Ambiente laboral es bueno</i> .....	56

<i>6.Figura. Lugar de trabajo está bien remunerado .....</i>	<i>57</i>
<i>7.Figura. Percepción de contratos ocasionales .....</i>	<i>58</i>
<i>8.Figura. Beneficio de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social .....</i>	<i>59</i>
<i>9.Figura. En el trabajo se respeta los derechos laborales .....</i>	<i>60</i>
<i>10.Figura. El Ministerio de Trabajo realiza acciones preventivas para garantizar los derechos laborales .....</i>	<i>61</i>

**Índice de Anexos:**

Anexo 1. Entrevistas	92
Anexo 2. Encuestas	93
Anexo 3. Certificación de traducción del resumen	95

## **1. Título**

**“Precariedad laboral; falta de control y sanción del -ministerio de Trabajo en la provincia de Bolívar”**

## 2. Resumen

La presente tesis titulada "Precarización laboral: falta de control y sanción del Ministerio de Trabajo en la provincia de Bolívar" aborda el problema de la precariedad laboral en la provincia de Bolívar y tiene como objetivo determinar las condiciones precarias que tienen mayor impacto en los trabajadores. Para ello, se realiza un análisis mediante la recopilación de información de estudios realizados específicamente en la provincia, así como de investigaciones realizadas por otros autores que permiten sustentar el objeto de investigación. La aplicación de métodos bibliográficos es esencial para la efectiva realización del proyecto, cuya importancia radica en demostrar la falta de control y la precarización que sufren los trabajadores en sus derechos laborales en la provincia de Bolívar. Los resultados obtenidos muestran que en los últimos años se ha reducido el trabajo adecuado a favor de trabajos precarios, lo que aumenta el riesgo de desempleo y de abuso por parte de los empleadores, además de la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo. Como consecuencia de la precariedad laboral, los trabajadores no cuentan con medidas de prevención y equipos de protección adecuados, lo que afecta su salud y bienestar laboral. Se espera que los resultados de esta investigación permitan a futuros estudios tomar medidas para precautelar los derechos de los trabajadores en la provincia de Bolívar y mejorar su calidad laboral.

**Palabras claves:** Precariedad laboral, control, sanción.

## **2.1 Abstract**

This thesis entitled "Labor precariousness: lack of control and sanction by the Ministry of Labor in the province of Bolivar" addresses the problem of labor precariousness in the province of Bolivar and aims to determine the precarious conditions that have the greatest impact on workers. For this purpose, an analysis is carried out through the compilation of information from studies carried out specifically in the province, as well as from research carried out by other authors that allow supporting the object of research. The application of bibliographic methods is essential for the effective realization of the project, whose importance lies in demonstrating the lack of control and the precariousness suffered by workers in their labor rights in the province of Bolivar. The results obtained show that in recent years, adequate work has been reduced in favor of precarious jobs, which increases the risk of unemployment and abuse by employers, in addition to the lack of control by the Ministry of Labor. As a consequence of precarious work, workers do not have adequate preventive measures and protective equipment, which affects their health and well-being at work. It is hoped that the results of this research will allow future studies to take measures to protect the rights of workers in the province of Bolivar and improve their quality of work.

**Keywords:** labor precariousness, control, sanction, sanction

### **3.Introducción**

La presente investigación jurídica versa acerca de “Precarización laboral; falta de control y sanción del ministerio de trabajo en la provincia de Bolívar”, la idea de la precariedad, al igual que la flexibilidad laboral, es en gran medida el resultado de los debates sociales lo cual es un fenómeno muy común en los mercado laboral a nivel mundial, regional y nacional, que han evolucionado desde la década de 1980, cuando se arraigaron las políticas neoliberales y se inició una importante reordenación de las estructuras organizativas. Es, en gran parte, lo contrario de la flexibilidad laboral. La precariedad es una constatación de los costes sociales producidos por las políticas de flexibilidad por parte de las clases trabajadoras, en contraste con esta última, que se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia de las empresas y su capacidad de reacción ante los cambios de la vida económica. Mientras que la flexibilidad reclama la introducción de medidas dirigidas a reducir los aspectos garantistas de los derechos laborales y a promover una mano de obra adaptable y móvil, las referencias a la precariedad se centran en los resultados desfavorables de muchas de estas propuestas y en la necesidad de introducir una nueva regulación de las relaciones laborales para evitar este daño y restablecer una situación socialmente aceptable.

En resumen, el trabajo precario se puede definir como aquel que no cumple con el salarial mínimo indispensable, donde la jornada laboral es insuficiente (menos o más horas de lo establecido por la ley) y donde el trabajador no está afiliado a ningún sistema de seguridad social sea público o privado.

En consecuencia, es intrínsecamente político y normativo, ya que introduce simultáneamente un elemento evaluativo la presencia de empleos inadecuados y una propuesta normativa la necesidad de reconsiderar el sistema laboral a la luz de los cambios recientes. De este modo, se diferencia de la noción de flexibilidad que también tiene dimensiones normativas y valorativas (bueno para la economía) (cambia la normativa laboral).

Hay muchas más características que la flexibilidad y la precariedad tienen en común, pero es importante destacar su falta de concreción. Esto se debe al abanico de ideas que sustentan, así como a la complejidad de las circunstancias que intentan abarcar. Además, son conceptos que cambian con el tiempo a medida que se van comprendiendo mejor los procesos reales, se modifican los puntos de vista y se requieren nuevas mediciones. Por ello, es imposible analizarlos sin tener en cuenta también el escenario histórico en el que se desarrollaron y los procesos sociales en los

que se afianzan.

Todo comenzó cuando se modificaron diversas políticas y prácticas sociales que alteraron la forma en que los individuos veían el mundo del trabajo.

Al menos en nuestra nación, la discusión de los temas laborales ahora incluye a menudo la precariedad.

Muchas ocupaciones en la provincia de Bolívar se han caracterizado por las circunstancias representadas por las ideas de precariedad, inestabilidad laboral, bajos salarios, disminución de los derechos laborales, dependencia personal del empleador, malas condiciones de trabajo, falta de reconocimiento profesional, etc.

Por tanto, en esta investigación prevista por capítulos se analiza la precariedad laboral en la provincia Bolívar desde el punto de vista de las políticas de control que deberían exigir el ministerio del trabajo a los empleadores buscando la fuente de información principal.

## **4. Marco Teórico**

### **4.1 Marco Conceptual**

#### **4.1.1 Precariedad Laboral**

Se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado (Durán, 2012).

La precariedad podemos definir que es la falta de seguridad o falta de recursos o medios necesarios para un fin, esta precariedad podemos decir que se desconocen los derechos de los trabajadores, su seguridad e ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades de vida. En sentido, la precariedad tiende a asociarse con el empeoramiento de las condiciones de trabajo, dando marcha a la precariedad y, por ende, a la precariedad laboral.

La inseguridad en el trabajo, ahora conocida como precariedad laboral, se refiere a la falta de garantías que sufren los trabajadores en su ambiente laboral, lo que puede manifestarse en jornadas laborales prolongadas sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta el bienestar físico y/o psicológico de los trabajadores. Esta situación aumenta la incertidumbre sobre la continuidad del empleo y puede incrementar la probabilidad de quedar desempleado.

Aunque el término "precariedad" no se utilizó en ese momento, las características que definen lo que hoy se conoce como inseguridad en el trabajo se observaron en 1997 y 1998, cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) analizó un artículo sobre la mano de obra contratada. En ese entonces, se creía ampliamente que la categoría de "trabajador con contrato" contenía a los trabajadores con contratos temporales, es decir, aquellos con relaciones triangulares, los empleados por agencias o subcontratistas, y aquellos que se denominaban trabajadores por cuenta propia, pero que dependían prácticamente de la empresa para la que trabajaban.

La precariedad laboral se puede definir como la falta de seguridad o de recursos necesarios para lograr un fin. Esta precariedad laboral puede manifestarse en diferentes formas, como en el desconocimiento de los derechos de los trabajadores, la falta de seguridad laboral y unos ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades de vida. Es importante destacar que la precariedad laboral afecta no solo a los trabajadores, sino también a sus familias y comunidades, lo que puede generar

problemas sociales y económicos a largo plazo. Por lo tanto, es necesario que los gobiernos, las empresas y la sociedad en general trabajen juntos para garantizar el respeto a los derechos laborales y la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores.

#### **4.1.2 Mercado Laboral**

Es la combinación de oferta y demanda de trabajo en un país o región, lo cual es el punto de encuentro entre los trabajos disponibles y los que buscan trabajo, es decir, no solo es determinante en la generación de ingresos para las personas sino también uno de los pilares para lograr la felicidad en una sociedad cuando logra accesibilidad y calidad en aspectos estratégicos.

Según (Resico, 2010) en su libro “Introducción a la Economía Social de Mercado” conceptualiza al mercado laboral como:

(...) un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente.

Es decir, para mi percepción el mercado laboral como nos menciona que es la oferta y la demanda, la oferta de trabajo es el grupo de trabajadores que están dispuestos a trabajar, y la demanda de trabajo es el grupo de empresas o empleadores que contratan trabajadores.

#### **4.1.3. Población Económica Activa (PAE)**

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en su reporte de 2022, la Población Económicamente Activa (PEA) se refiere a aquellas personas de 15 años o más que trabajaron al menos una hora durante la semana de referencia o que, aunque no estuvieran trabajando, estuvieron en busca de empleo y estaban dispuestas a trabajar. Por tanto, la PEA puede ser considerada como la fuerza laboral de un país, compuesta por individuos en edad de trabajar que se encuentran trabajando o en búsqueda de empleo para asegurar su estabilidad económica.

Es importante tener en cuenta que la PEA es un indicador clave para medir la capacidad de producción de una economía y su potencial para generar ingresos. El crecimiento y la

productividad económica dependen en gran medida de la cantidad y calidad de la fuerza laboral disponible. Por lo tanto, comprender la composición y tendencias de la PEA es esencial para el diseño de políticas y estrategias de desarrollo económico sostenible.

Además, es importante destacar que el concepto de PEA no solo incluye a los trabajadores que reciben un salario, sino también a los trabajadores independientes, los trabajadores informales y los trabajadores en el hogar. Por lo tanto, es necesario considerar la diversidad de las formas de empleo existentes para poder diseñar políticas públicas que aborden los desafíos del mercado laboral de manera efectiva y promuevan la inclusión social y económica.

#### **4.1.4 Población en edad de trabajo (PET)**

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en su reporte del 2022, define la Población en Edad de Trabajar (PET) como el grupo de población mayor de 15 años, según las normas internacionales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se encuentra en edad de ejercer funciones productivas.

Al hablar de la población en edad de trabajar, se está haciendo referencia a la oferta laboral potencial de una economía. Esta población está compuesta por dos grupos: la población económicamente activa (PEA) y las personas que no forman parte de la fuerza laboral. La PEA, como se mencionó anteriormente, incluye a las personas que trabajan o buscan trabajo. Por otro lado, las personas que no forman parte de la fuerza laboral incluyen a los estudiantes de tiempo completo, amas de casa, jubilados y otras personas que no pueden o no quieren trabajar.

Es importante tener en cuenta que la población en edad de trabajar es un indicador clave para evaluar la capacidad productiva de una economía. La oferta laboral potencial es un recurso importante para el desarrollo económico sostenible, ya que puede impulsar la productividad y el crecimiento. Por tanto, conocer la composición y las características de la población en edad de trabajar es fundamental para el diseño de políticas públicas que promuevan la inclusión social y económica y mejoren el bienestar de la población.

#### **4.1.5 Tercerización laboral**

Para comprender la tercerización, primero hay que saber que el proceso de globalización ha hecho más intensa la competencia entre las empresas, la tecnología se desarrolla con velocidad

y las empresas que manejaban los mercados locales deben internacionalizarse, compitiendo en el mercado de las grandes empresas. Dicha tercerización nace en el contexto de la falta de empresas que sean verdaderamente eficientes en sus actividades, las empresas modernas tienen algunas aéreas donde es difícil lograr un desempeño muy alto por sí mismas. Una herramienta desarrollada por las grandes empresas, en un intento por mantener su supremacía es la tercerización, que nació en el Banco Internacional como estrategia para nuevos competidores. La recesión económica mundial que se exhibió a fines de la década de los 80, unida a la globalización económica, obligó a las empresas a reducir bajos costos como política de eficacia y competencia, esta situación dio paso a que la tercerización tomara mucha fuerza y desarrollara la especialización (Oleas, 2017).

La tercerización laboral es la subcontratación o es decir es la práctica de una empresa que contrata a otra empresa para que le brinde un servicio que originalmente debería haberlo realizado por su cuenta, lo cual este proceso generalmente se realiza para reducir costos como se da en la contratación de trabajadores.

#### **4.1.6 Intermediación Laboral**

Según (Segura, 2016) la intermediación laboral se produce cuando una determinada empresa pasa a ser proveedora de empleados de una empresa usuaria, en cuyo caso esta última los dirige, dichos empleados se integran a la empresa usuaria como si fueran empleados de la misma, la empresa usuaria define las tareas y controla su implementación..

El Art. 4 de la ley de intermediación laboral, menciona que no son supuestos de intermediación los contratos de gerencia, obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se encargue de una etapa de la actividad productiva y los servicios que se presten por empresas contratistas y subcontratistas, siempre y cuando “asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación”

La intermediación laboral se puede decir que consiste en proporcionar personal a la empresa usuaria para atender las necesidades temporales, especiales y/o adicionales de su área de negocio. Es decir, la Empresa intermediaria (proveedor de servicios). La Empresa usuaria (cliente). Y los Empleados (trabajadores de servicios en el centro operativo del cliente).

#### **4.1.7 Simulación laboral**

En Ecuador la simulación del contrato individual de trabajo, se ha presentado por parte de los empleadores, de esta manera los empleados permiten tal comportamiento por necesidades laborales y necesidades personales, han renunciado, indirectamente renuncian a sus obligaciones laborales y sin darse cuenta que se estaría violentando en principio de Irrenunciabilidad, al permitir que los empleadores continúen trasgrediendo ese derecho adquirido, este principio hace mención que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Sin embargo, si los trabajadores renuncien a estos derechos adquiridos, la ley ampara al trabajador cuando presenta una demanda laboral administrativa, extrajudicial o judicial (Gaspar, Alvarado & Díaz, 2020).

La simulación laboral se puede decir que es la contratación de trabajadores a través de terceros que ocultan al verdadero empleador, lo que se denomina contratación ilegal, esta puede conllevar graves consecuencias al contratante o a la empresa ya que puede ser suspendida o una fuerte sanción.

#### **4.1.8 Flexibilidad laboral**

La flexibilidad laboral hace referencia a la capacidad de los salarios nominales de aumentar o disminuir, dependiendo de la situación del mercado de trabajo.

La flexibilidad laboral adquiere diferentes significados dependiendo de los sistemas laborales que predominan en cada país y de las necesidades de los empleadores (Segura, 2016).

La estrategia de flexibilidad tiene dos caras: una económica la otra política. En términos económicos la flexibilidad permite controlar mejor los costes de la producción, y en lo político lo que se consigue es controlar mejor las demandas de los trabajadores y de sus organizaciones (Lobo, 2004).

La flexibilidad laboral es como una medida de reducción de costos, no resuelve ninguno de los dos problemas, pero sí afecta la calidad de vida de los trabajadores. Lo cual los empleadores gracias a la flexibilidad laboral han podido prescindir de sus trabajadores sin una indemnización, otorgar contratos temporarios y no afiliarse a sus empleados a la seguridad social.

#### **4.1.9. Empleo Adecuado o no Precario**

Es aquello que se encuentran ocupados, durante la semana de referencia, trabajando 40 horas o más por semana, que están libres y dispuestos a trabajar horas extras y reciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo. Esta categoría incluye a las personas con trabajo durante la semana de referencia, las que trabajan 40 horas sin horas adicionales y las que ganan salarios iguales o superiores al salario mínimo (INEC, 2022a).

Es decir, es el trabajo digno que cumplen con las horas y días establecidos por la ley para el buen vivir ya que cuenta con un salario adecuado para poder subsistir y llevar una economía adecuada.

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2019), el empleo precario es una relación laboral sin seguridad laboral, que es uno de los elementos principales de un contrato de trabajo. Se contemplan los contratos temporales y fijos, como también el trabajo a domicilio y la subcontratación.

En conclusión, son las situaciones en las que los trabajadores se encuentren en un contrato inestable o en violación de sus derechos laborales, por ende, se define a lo largo de cuatro dimensiones amplias: inestabilidad laboral, vulnerabilidad, ingresos más bajos y acceso más deficiente a beneficios y apoyos sociales para las poblaciones afectadas.

### **Empleado asalariado**

La definición del INEC señala que:

Se consideran así las personas que trabajen en relación de dependencia, ya sea en el sector público o privado, y que perciban una remuneración por su trabajo, ya sea salario, salario o remuneración (INEC, 2016).

Empleado asalariado se puede definir que son las personas que trabajan a cambio de sueldos, salarios, remuneraciones, comisiones o cualquier otra remuneración en dinero o en especie hacia los empleadores (personas físicas o jurídicas).

#### **4.1.10 Sector informal**

Se considera sector informal a un área de unidades productivas que, como empresas, son propiedad de los hogares y no están consolidadas. Las empresas informales compuestas por trabajadores independientes se consideran en este grupo y empresas que emplean trabajadores informales (CIET, 1993, pág. 3).

Se puede decir que la informalidad es un fenómeno que afecta a muchas familias en el Ecuador. Esta situación tiene graves consecuencias para los trabajadores y sus familias, las empresas y la sociedad en general y debe ser una prioridad de política pública.

#### **4.1.11. Subempleo**

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2019) este grupo incluye a aquellos cuyos trabajos con empleo, en el transcurso de la semana de referencia, reciben menos del salario mínimo y/o trabajan menos de la fecha especificada y están dispuestos trabajando horas extras. Es el número total de puestos de trabajo subempleados por insuficiencia de tiempo de trabajo e insuficiencia de ingresos.

Así, el subempleo es un fenómeno que se origina en el mercado laboral. En esta situación, los trabajadores tienen que reducir su productividad, trabajar en empleos menos calificados y trabajar en menos horas para evitar el desempleo. Este fenómeno ocurre cuando la demanda de mano de obra cambia o el mercado laboral no logra crear puestos de trabajo. Esto conduce a una disminución en los ingresos de los trabajadores. Lo mismo se denomina subempleo. Es importante señalar que subempleo no es lo mismo que desempleo.

#### **Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo**

Se trata de personas empleadas que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas reales por semana, reciben ingresos laborales por encima o por debajo del salario mínimo y están dispuestas y dispuestas a hacerlo horas adicionales (INEC, 2019).

Este hace referencia al número de personas cuyo tiempo de trabajo durante el período de referencia es insuficiente en comparación con la situación laboral alternativa que quieren realizar y para la que está disponible. Anteriormente, se conocía como "subempleo visible". La proporción de subempleo por jornada laboral insuficiente se presenta de dos formas: una muestra el número de personas subempleadas por jornada laboral insuficiente como porcentaje de la fuerza laboral y la otra como porcentaje del empleo total.

### **Subempleo por insuficiencia de ingresos**

Estas son personas empleadas que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas reales por semana, reciben ingresos laborales por encima o por debajo del salario mínimo, y están dispuestos y son capaces de trabajar horas adicionales (INEC, 2019).

Este subempleo nos refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población trabajadora, que también es provocada por un sistema económico nacional o local deficiente, lo cual se refiere a una situación laboral alternativa que la persona quiere hacer y está disponible.

#### **4.1.12. Oferta laboral**

También se conoce como oferta laboral, es decir, el número de personas que prestan sus servicios laborales en el mercado laboral. La oferta laboral está compuesta por todos los trabajadores que venden su trabajo en el mercado laboral, por lo que la demanda corresponde a todas las empresas que necesitan mano de obra para desarrollar sus procesos productivos (Quiroa, 2022)

Dicha oferta de laboral o de trabajo se puede decir que es la cantidad total de trabajo ofrecido por las personas en la economía. La oferta de trabajo depende básicamente del salario. Aunque otros factores como las condiciones de trabajo, la disponibilidad de bonos no salariales, las oportunidades de promoción y la capacitación en el trabajo también afectan la oferta de trabajo.

#### **4.1.13. Trabajador por cuenta propia**

El INEC define:

(...) a los trabajadores que desarrollan su actividad utilizando para ello, solo su trabajo personal, es decir no dependen de un patrono ni hacen uso de personal asalariado, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores familiares no remunerados (INEC, 2016).

Se puede decir que es la persona que trabaja en su propio negocio, no dependiendo de algún jefe o superior o por una persona física de manera habitual personal y directa, con fines de lucro, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

#### **4.1.14. Seguridad social**

Es la protección que la sociedad otorga a las personas y los hogares para garantizar el acceso a la atención de la salud y la seguridad de los ingresos, especialmente en caso de vejez, desempleo, dolor de enfermedad, invalidez, pérdida del trabajo, maternidad o pérdida del sostén familiar (OIT, 2001).

Este es un sistema público que proporciona a las personas un conjunto de prestaciones mínimas para protegerlas en caso de necesidad, como enfermedad, desempleo o jubilación.

## **4.2. Marco Doctrinario**

### **4.2.1. Historia de Precariedad Laboral**

La precariedad laboral no es un problema reciente, ya que ha despertado el interés de empresas nacionales e internacionales desde hace muchos años, al menos desde mediados de la década de los 90. Las organizaciones sindicales han llamado la atención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que esta institución realice investigaciones e implemente más acciones para abordar el grave problema de la inseguridad laboral generalizada. Es importante destacar que el término "precariedad" no se utilizó en ese momento, pero las características que definen lo que ahora llamamos inseguridad en el trabajo (precariedad laboral) se observaron en 1997 y 1998, cuando la OIT analizó un artículo sobre la mano de obra contratada. En ese entonces, se creía ampliamente que la categoría de "trabajador con contrato" incluía a los trabajadores con contratos temporales, es decir, aquellos con relaciones triangulares, trabajadores empleados por agencias o subcontratistas, y aquellos que se denominaban trabajadores por cuenta propia, pero que dependían prácticamente de la empresa para la que trabajaban.

Las transformaciones ocurridas en la economía, especialmente a partir de los años 80, como los procesos de desindustrialización en los países en vías de desarrollo, la desregulación de la relación capital-trabajo y la flexibilización del mercado laboral, constituyen factores que inciden en el comportamiento preocupante del empleo, tanto en los países avanzados como en los del capitalismo atrasado. Según Martínez (2020), estos factores han dado lugar a un aumento del trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado y vinculado a la economía informal y al sector

de servicios, lo que ha provocado una "complejización, heterogenización y fragmentación" del mundo del trabajo.

Es importante destacar que estos cambios en el mundo del trabajo han llevado a una "proletarización" de la fuerza laboral en muchos países, debido a la creciente presencia de formas precarias de empleo. Esto ha generado un aumento de la inseguridad laboral y una disminución de los derechos laborales, lo que afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Por tanto, es necesario que los gobiernos, las empresas y la sociedad en general trabajen juntos para garantizar un ambiente laboral justo y seguro para todos los trabajadores.

#### **4.2.2. Enfoques actuales del mercado laboral**

El desarrollo teórico acerca del mercado laboral se ocupa de analizar las relaciones de los agentes del mercado. Además, es importante señalar que el análisis de la economía laboral puede abordarse desde dos puntos de vista; el primero de ellos se centra en un análisis institucional donde se prioriza las interacciones entre los dos agentes del mercado laboral y el segundo punto de vista realiza un análisis general del mercado laboral. (Barredo, Otazua, Zubiri, & Bernant, s.f.).

A continuación, se realizará análisis de los enfoques tradicionales.

**Mercados internos de trabajo:** Analiza las relaciones de los agentes laborales dentro de las empresas. La oferta laboral entendida como las cantidades y precios de trabajo son asignadas por una serie de normas y procedimientos netamente administrativos, además las capacitaciones son un eje importante para la conservación de un empleado en su puesto de trabajo. (Barredo et al., s.f.).

**Segmentación y dualismo:** Se da por la diferencia salarial que existe en los puestos de trabajo, bajo este contexto existen dos segmentos. El segmento primario contiene a las personas que se encuentran en los mercados laborales ocupando cargos de directivos, gerentes con niveles salariales altos y aquellas personas que con su iniciativa y aptitud se encuentran en vías de mejorar su situación laboral a través de promoción en sus empleos. Los segmentos secundarios enmarcan a las personas con bajo nivel en sus salarios, con prácticamente ninguna expectativa de superación y con mucha incertidumbre en sus puestos de trabajo. (Barredo et al., s.f.).

La escuela de Chicago: Los agentes del mercado laboral buscar maximizar sus beneficios producto de la relación empleado empleador (Reyes, 2014). Este enfoque se centra en que los mercados son competitivos y presentan múltiples imperfecciones, las mismas vistas de manera general son únicamente el costo de oportunidad necesario para el buen funcionamiento del mercado laboral, además se enfoca en que los demandantes de empleo aceptaran cualquier trabajo sin ponerse a pensar demasiado en las condiciones debido a los escasos puestos de trabajo que existen y que los sueldos deben reducirse hasta alcanzar el pleno empleo. (Barredo et all., s.f.).

El nuevo institucionalismo: Está enfocado en que los mercados laborales no son plenamente competitivos y están marcados por desequilibrios contrarios a lo que señala la Escuela de Chicago además sostiene que los salarios no pueden reducirse hasta lograr el pleno empleo y que en la relación entre los agentes del mercado laboral la parte primordial son los trabajadores, puesto que ellos venden su tiempo y el nivel de precio que recibe es determinante en el nivel de productividad mostrado en el trabajo. (Barredo et all., s.f.).

#### **4.2.2.1. El mercado laboral en América Latina**

El funcionamiento del mercado laboral en América Latina se debería considerar cuatro ejes fundamentales: Primero, las cantidades y precios de la oferta laboral en los mercados de empleo formales y en los empleos eventuales, segundo, la existencia del desempleo y sus variaciones, tercero, los ingresos de los trabajadores y el cuarto el rol de las instituciones en la operatividad de los mercados laborales (Figuerola, 1993).

En el informe titulado “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe” elaborado en conjunto por la CEPAL y la OIT se concluye que “el acelerado envejecimiento, los grandes movimientos migratorios y la transformación de la estructura productiva” tienen un efecto negativo sobre la estabilidad de los mercados laboral en la región. Mientras que las tasas tanto de ocupación y la tasa de desocupación no registran cambios significativos para este periodo (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

El Este mercado laboral se encuentra marcado por una profunda tendencia al aumento del tipo de trabajo por cuenta propia y el crecimiento de la informalidad, y para poder realizar un análisis numérico del estado de los mercados laborales en América Latina

se presentarán cifras de crecimiento económico, puesto que existe una correlación positiva entre la tasa de ocupación y el crecimiento económico, como la desaceleración del crecimiento económico se traduce en la reducción de las tasas de ocupación (CEPAL, 2019). El crecimiento económico medido por el Producto Interno Bruto (PIB) entre los años 2010 y 2016 ha mantenido una tendencia decreciente, lo mismo sucedió con la tasa de ocupación y es hasta el año 2017 donde se evidencia aumento de ambos indicadores en la región.

Para el año 2019, según el Fondo Monetario Internacional (FMI), 23 economías de la región experimentarán una desaceleración económica, bajo este contexto, América del Sur alcanzará un decrecimiento económico del -0,2%. Colombia es el único país que lograría acelerar su crecimiento en el 2019; por otro lado, países como Argentina, Venezuela y Ecuador alcanzarían niveles de decrecimiento económico del -3,1%, -35% y - 0,5% respectivamente. Brasil, Chile y Perú experimentan crecimiento económico relativamente menor al reportado en el periodo anterior, con porcentaje del 0,9%, 2,5% y 2,6% respectivamente. El panorama para América Central es relativamente más alentador, se evidencia una tasa de crecimiento del 2,7% sin diferencia significativa con el periodo anterior. Panamá y Guatemala evidencian un mayor crecimiento económico con tasas del 4,3% y 3,4% respectivamente, Nicaragua mantendría una desaceleración del -5,0% para el 2019 (OIT, 2019b).

Se presume que para el año 2019, en lo que respecta a la tasa de desocupación será de 8,1% es decir, cerca de 26 millones de personas buscan empleo en Latinoamérica y no lo consiguen. Al estudiar las subregiones de América Latina, observamos que en el Caribe angloparlante este indicador ha disminuido en 0,5%, de modo similar, en los países del Cono Sur la desocupación se ha reducido levemente; por otra parte, en los Países Andinos, Centro América y México la tasa de desocupación aumentó en 0,5% y 0,2% respectivamente. Se observa una clara predisposición al aumento de la tasa de desocupación y se estima que para el año 2020 el número de desocupados alcanzara los 20 millones de habitantes (OIT, 2019b).

La tasa de participación global permite medir el grado de participación de las personas en el mercado de trabajo, entre los años 2008 y 2018 en Latinoamérica se

evidencia una tasa de participación promedio de 62,05%, mientras que la tasa de ocupación o tasa de empleo entre los años 2008 y 2018 fue en promedio del 57,72% (cerca de 4,32% menos que la tasa de participación global) sin presentar grandes diferencias entre los años del periodo. (OIT, 2019b).

En Latinoamérica el estado del mercado laboral muestra señales de precarización donde una disminución del crecimiento económico genera problemas de ocupación en el mercado laboral. Se ven afectados además los empleados de la región tanto en la calidad como en la cantidad de empleos; la generación del empleo registrado mostró una desaceleración en el año 2019, mientras por otra parte la subocupación por falta de horas tubo un aumentó en casi la mayoría de los países de la región. Se evidencia finalmente un menor incremento del empleo asalariado respecto al empleo por cuenta propia, lo que se traduce en que la participación en el empleo informal es más constante (OIT, 2019b).

#### **4.2.3. El mercado laboral en Ecuador**

Establecidas las teorías con la precariedad laboral es posible ver la magnitud de la presencia de este fenómeno social y que el principal desafío para los gobiernos es aumentar la oferta de empleos de calidad, de esta manera es necesario conocer la realidad del mercado laboral en Ecuador. Las empresas son un eje importante del mercado de trabajo para el desarrollo de un país, las condiciones que estas ofrecen a los empleados tienen un impacto directo en las decisiones de los empleados respecto al nivel de consumo y ahorro (Carrillo, 2019).

El mercado laboral ecuatoriano es una estructura donde el sector informal es el que prevalece, con una cobertura de seguridad social incompleta, donde se obtienen problemas en la calidad de empleo asociado al desconocimiento de los derechos laborales. Según la historia entre la década de los ochenta y los noventa se inició el proceso de flexibilización laboral, basada en políticas neoliberales que fomentaron la tercerización, la modalidad de contratación por horas, y en 1990 se aprueba la Ley de Régimen de Maquila y la contratación laboral a tiempo parcial. Durante los años 1979- 1984, se aprobaron algunos cambios como la implantación del décimo quinto sueldo, la ley que establece una jornada laboral semanal de cuarenta horas y la duplicación del salario mínimo vital (Porras, 2009).

Por otro lado, luego de la dolarización en el año 2000, el gobierno centró su atención en el costo de mano de obra y las condiciones laborales, mientras que a inicios del siglo XXI el mercado laboral ecuatoriano estaba caracterizado por un alto nivel de inestabilidad y algunas medidas de flexibilización laboral. El mercado laboral se tornó cada vez inestable, donde no solo incursionaban en búsqueda de empleo los hombres, sino también las mujeres, jóvenes ya que son los que menos oportunidades laborales tienen, incluso aquellas personas que se encontraban trabajando en el sector público o privado, tenía vulnerabilidad permanente, es decir un estado de inestabilidad laboral (Porras, 2009)

Según Porras, (2015) afirma que “El mercado de trabajo en el país cuenta con un segmento importante de trabajadores que se encuentran en el sector informal en donde no aplican las leyes o reglas establecidas en materia laboral”. Las acciones del gobierno excluyen a algunos grupos de la economía, lo que conlleva a una baja calidad de las condiciones laborales, la cobertura de seguridad social es un problema latente de los mercados laborales ecuatorianos, sumado a las altas tasas de subempleo que afecta a los grupos sociales más desprotegidos y todo esto nos lleva a una marcada tendencia hacia la precarización y la informalidad.

#### **4.2.4. Evaluación de los indicadores laborales en Ecuador**

Según INEC, (2019) apunta que “el cálculo de indicadores laborales parte de la identificación de factores que permiten aproximar la condición de actividad de las personas con empleo y la fijación de umbrales mínimos los cuales son adecuados de satisfacción para dichos factores”. Estos indicadores sirven de apoyo en la toma de decisiones por parte de las autoridades nacionales, para lograr una constante mejora en la calidad de trabajo y en el mercado laboral. Algunos indicadores se utilizan para poder observar la realidad laboral actual en el Ecuador como son: tasa de participación, tasa de empleo, tasa de desempleo y tasa de subempleo.

Un estudio titulado “Involución del Mercado Laboral en el Ecuador” señala que entre los años 2014 al 2019 la tasa de participación global mostró porcentajes entre el 60% y el 70%. Mientras que el INEC (2018b) la tasa de participación global ha mostrado una tendencia creciente entre los años 2012 a 2018, bajo este contexto, dicho indicador en Ecuador aumento del 61,7% en el año 2012 al 68,1% en marzo del 2018. Para el Banco Central del Ecuador (BCE), en el 2019 a

nivel nacional la tasa de desempleo ha mostrado una tendencia de creciente entre los años 2011 al 2019, de este modo como el nivel de desempleo para el año 2011 fue del 4,2% mientras que para el año 2019 se ubicó en 3,8%. Y el nivel más alto de desempleo entre el periodo 2011-2019 se da en el año 2016 alcanzando un porcentaje del 5,2%. (Banco Central del Ecuador, 2019)

Para los subempleos, se presentó un porcentaje del 17,8% a nivel nacional, mientras que en el área urbana y rural se ubicó en 17,0% y 19,4% donde la zona rural se es la más afectada, cabe recalcar que las personas en Ecuador participan cada vez con mayor frecuencia del subempleo, puesto que, en el 2011 la tasa del sub empleo alcanzaba el 10,7% mientras que en el 2019 ese porcentaje se incrementó a un 17,8% (Banco Central del Ecuador, 2019)

#### **4.2.5. Calidad del empleo**

Desde el punto de vista moderno el contar con un empleo nos permite acceder a reconocimiento social, desarrollo personal y permite al individuo situarse en espacios de interacción social mientras que perder el empleo o encontrarse en situación de desempleo dificulta la realización personal.

Actualmente es considerado el desarrollo desde el ámbito económico y desde el ámbito social por lo cual resulta importante analizar el concepto de calidad en del trabajo (Waller & Roethlisberger, 2011). Por lo que para los indicadores europeos y otros más es una correlación positiva entre la calidad de empleo y la tasa de desocupación.

El hecho de que un país centre sus esfuerzos en generar empleos de calidad no únicamente impacta de manera positiva en la calidad de vida de las personas, sino que estimula la productividad. De esta manera los empleados se verán motivados a conservar dichos empleos de calidad poniendo mucho más esfuerzo en las actividades diarias realizando sus labores con empeño, dedicación, brindando una atención de calidad y calidez a los usuarios (Waller & Roethlisberger, 2011).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sostiene que un empleo adecuado debería contener las siguientes características “ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes,

enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación” (Waller & Roethlisberger, 2011).

Además, hace énfasis en el respeto al número de horas de trabajo, tipos de contratación y seguridad social, para de este modo poder abarcar la mayoría de las características consideradas adecuadas para conceptualizar un empleo de calidad.

#### **4.2.6. Dimensiones de la calidad en el empleo**

Resulta difícil de linear el escenario perfecto de empleo adecuado; sin embargo, para analizar las dimensiones del empleo de calidad se analizará los principales agentes del mercado laboral (Infante & Vega, 2001).

- a) Perspectiva de los trabajadores: Desde el punto de vista de los trabajadores podemos deducir que consideran un empleo de calidad es aquel que genera un aumento en su bienestar y debe incluir características como: Estabilidad laboral a través de un contrato laboral, al menos un salario básico legalmente establecido, beneficios de seguridad social, cumplir con el número legal de horas de trabajo (Infante & Vega, 2001).
- b) Perspectiva de las empresas: desde el punto de vista empresarial, está enfocada a la flexibilización de las relaciones laborales, provocado por cadenas de subcontratación utilizada por las empresas, encaminada a bajar el costo laboral. La introducción de contratos atípicos es decir sin contrato han dado origen a formas de trabajo precarias llegando incluso a desarrollar una correlación negativa entre competitividad y calidad de los empleos (Infante & Vega, 2001).
- c) Perspectiva del estado: El estado se enfoca en el empleo de calidad a aquellos que permiten disminuir la pobreza y la desigualdad social. De esta manera, si se consiguen mejoras en la calidad de los empleos el estado tendrá menos preocupación en destinar recursos en la generación de empleos. Lo que permite direccionara el presupuesto de los países a mejorar la calidad y el acceso a la educación e inclusive a desarrollar políticas que disminuyan la indigencia y la pobreza (Infante & Vega, 2001).

La presente investigación está centrada en la perspectiva de los trabajadores sobre un empleo adecuado, vale la pena recordar que en los párrafos anteriores se comentó sobre las personas que cuentan con un empleo de calidad muestra su impacto a tres niveles individual, social y productivo.

#### **4.2.7. Panorama de la calidad del empleo en América Latina**

La investigación “Calidad del Empleo en América Latina” realizada por la CEPAL sugiere varios indicadores para la evaluación de la calidad del empleo, empleando encuestas a hogares de 18 países latinoamericanos, entre ellos Ecuador; aportando de esta manera información de los años 1996, 2002 y 2007. Esta investigación arrojó indicadores de 8 dimensiones que se enfocan sobre la calidad del empleo mientras que para la actual investigación analizaremos únicamente el ingreso laboral, situación contractual, protección social y jornada laboral; los datos arrojados del año 2007 por ser el año más próximo a la actualidad. Además es de suma importancia señalar que los indicadores presentan datos a partir de la realización de promedios simples de los datos obtenidos para cada país de la región (Waller & Roethlisberger, 2011).

- a) Ingreso Laboral: Analizar los salarios básicos promedio de cada país como referencia sería incorrecto dado las diferencias en la moneda y normativas establecidas en cada país. Para el indicador de ingreso se utilizó la línea de pobreza de cada país y entre los principales resultados tenemos: para el año 2007 cerca del 22% de los trabajadores tenían ingresos inferiores a la línea de pobreza; si analizamos las cifras por sexo observamos que cerca del 26% de las mujeres tienen ingresos inferiores a la línea de pobreza mientras este indicador afecta únicamente al 19% de los hombres (Waller & Roethlisberger, 2011).
- b) Situación Contractual: Se resume en dos dimensiones, primero, la existencia de un contrato de trabajo y segundo, la estabilidad en las relaciones laborales, por lo que contar con una estable relación contractual tiene incidencia directa en la satisfacción laboral y el clima organizacional. Los principales datos en el estudio nos muestran que: cerca del 56,8% de los asalariados en la región cuentan con un contrato laboral y no se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres, puesto que se evidencian porcentajes en dicho indicador del 56,8% y 56,7%. (Waller & Roethlisberger, 2011).

- c) **Protección Social:** Según Espinoza (2003) sostiene que la protección social es parte fundamental del empleo de calidad; es de suma importancia poner atención a este indicador en los países en desarrollo donde la creciente situación de precariedad laboral ha dificultado la consolidación de políticas para una protección social óptima. En el año 2007 alrededor del 37% de las personas empleadas se encontraban afiliados a algún tipo de seguro de salud público o privado. Actualmente, cerca del 59% de los asalariados se encuentran afiliados mientras que únicamente el 14% de los no asalariados mencionan estar afiliados a una pensión (Waller & Roethlisberger, 2011).
- d) **Jornada Laboral:** Según Olmedo (2018) una forma de empleo inadecuado es aquel que no brinda la opción de completar una jornada de 40 horas semanales o excede dichas horas, es decir un indicador de jornada laboral son aquellos ocupados que trabajan más de 48 horas por semana. Este indicador afecta más a los hombres. (Waller & Roethlisberger, 2011).

#### **4.2.8. Calidad del empleo en Ecuador**

Ecuador adoptó una serie de recomendaciones de la OIT en 2014 sobre cómo medir el mercado laboral, la adopción de estas medidas representa un cambio en la forma en que históricamente se ha medido el mercado laboral. El principal cambio fue la “eventual adopción de elementos legales de la clasificación del sector informal, la inclusión de criterios para la segmentación del mercado laboral y el establecimiento de un componente de la clasificación del subempleo” (Olmedo, 2018). En la estructura del mercado laboral considerada es la clasificación del empleo adecuado, en 2017 solo el 42,3% de los ocupados en el país pertenecían a este sector y desde 2015 la tasa de ocupación se ha reducido.

#### **4.2.9. Dimensiones de la precariedad laboral**

Uno de los principales retos a los que se enfrentan los investigadores en la actualidad es determinar el alcance preciso del concepto de precariedad que utilizarán en sus investigaciones. En este contexto, se pueden encontrar muchas facetas para tratar de responder a la precariedad laboral. Por un lado, un estudio titulado "Factores determinantes de la precariedad laboral en

Argentina entre 2003-2013: entre cambios y continuum" tuvo como objetivo comprender las características socio demográficas y cómo las diferencias en el mercado laboral afectan la colocación de personas en trabajos precarios. Calidad, utilizada para el concepto de precariedad, la forma más general de informalidad que no profundiza en el análisis y tiende a ignorar que la inseguridad no puede limitarse a las actividades económicas naturales. (Delfini, 2015)

Por otra parte, una encuesta denominada "Trabajo precario en Panamá: Tendencias y Determinantes" elaborada por (Castillo D. Asociación Latinoamericana de Población, s.f.) sostiene que "la precariedad laboral es función de las relaciones, forma o tipo de relación laboral y división no sectorial entre el trabajo público y privado, y otros agentes de la producción y de los mercados" con los que cuenta. Se puede demostrar que realiza un análisis más profundo de la precariedad, incluyendo un análisis de temas como: condiciones de trabajo, tipo de contrato, duración de la jornada laboral, protección o seguridad social y derechos laborales; De esta forma, el empleo precario puede ser visto como una falta de garantías sociales y laborales, concluyendo con el concepto que no debe equipararse en sentido mucho más amplio de informalidad.

Con base en los párrafos anteriores, podemos inferir que el tamaño en función de la profundidad se utiliza al formular el concepto de precariedad laboral. De esta forma, la presente investigación abordará la precariedad laboral sobre tres ejes básicos: primero, quienes trabajan de forma diferente a un trabajo adecuado, segundo, quienes prestan sus servicios sin un contrato de trabajo comprometido o indefinido y, en última instancia, los trabajadores que prestan sus servicios sin ningún seguro. Surge entonces el problema de incluir tres características que vulneran ciertos derechos de los trabajadores, a saber: falta de ingresos, empleo precario y falta de seguridad social.

#### **4.2.10. Principales falencias del empleo a nivel mundial**

La calidad del empleo es una preocupación potencial a nivel mundial, es por ello que diversos organismos internacionales están enfocando sus esfuerzos en analizar la situación de los empleados a nivel mundial. En este contexto, la OIT y la Organización Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) realizaron un estudio titulado

"Condiciones de trabajo desde una perspectiva global" sobre la situación laboral de 1200 millones de trabajadores en todo el mundo, que ofrece un análisis comparativo de encuestas de

calidad del empleo en 1 países. El estudio se centra en analizar “el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las habilidades y el desarrollo, las perspectivas y la compensación” (OIT, 2019a). Entre los principales hallazgos del estudio se encuentran:

En los países participantes del análisis se constató que el día 10 los trabajadores realizan actividades laborales en su tiempo libre. El fracaso es parte de la vida de todos, por lo que el estudio también analizó la libertad con la que los empleados pueden solicitar tiempo de trabajo para resolver problemas personales y encontró que: En Corea puede tomar algunas horas resolver un conflicto personal, mientras que en Estados Unidos, Europa y Turquía, la tasa es significativamente más baja y solo entre el 20% y el 40% de los trabajadores se sienten cómodos debido a la necesidad de tiempo de trabajo para resolver conflictos no laborales. (OIT, 2019a)

El trabajo intensivo es el resultado de la ejecución de tareas a gran velocidad y breves períodos de descanso; Durante el análisis de este indicador, se observó que el 33% del personal encuestado en la Unión Europea había realizado un trabajo intensivo; la tasa es del 50% para trabajadores de Estados Unidos, Turquía, El Salvador y Uruguay. Entonces concluimos que los países de la Unión Europea tienen poca exposición al trabajo intensivo. Según Segura (2016), el bajo nivel educativo de las personas es un factor determinante para caer en la precariedad laboral, hecho corroborado por datos analíticos a nivel mundial, pues independientemente en qué país se pueden encontrar trabajadores, si son menos calificados, porque tienen menos oportunidades de desempeñar sus habilidades en el trabajo (OIT, 2019a).

El riesgo laboral según Cabaleiro (2010) “es toda posibilidad de que un trabajador sufra alguna pérdida de su salud como consecuencia del trabajo realizado”. Si bien la OIT ha adoptado más de 40 normas para regular la seguridad en el trabajo, cerca de 2,78 millones de interruptores automáticos mueren a causa de accidentes laborales, de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades relacionadas con el trabajo (OIT, s.f.). Independientemente de la nacionalidad de un trabajador, el 50% dijo que realizaba trabajos que implicaban movimientos repetitivos de manos y brazos. El 25%, los trabajadores cuestionados respondieron que en sus actividades diarias se ven expuestos a altas temperaturas; un porcentaje similar dijo estar expuesto diariamente a la temperatura muy baja (OIT, 2019a).

Hay evidencia de la presencia de sexismo en el lugar de trabajo, alegando que en todos los países las empleadas ganan menos que los hombres y aún más notablemente, todavía están en la parte inferior de la escala salarial. El día 12, los encuestados de todo el mundo dijeron haber sufrido algún tipo de abuso en el trabajo, ya sea verbal, acoso, atención sexual no deseada e incluso acoso sexual. El 30% de los empleados en todo el mundo dice que no tiene perspectivas de ascenso en su puesto de trabajo. (OIT, 2019a).

El estado actual de los trabajadores en todo el mundo es una prueba clara de que los trabajadores se dedican cada vez más a trabajos precarios. Este trabajo no brinda todas las garantías para el crecimiento y la seguridad personal y ante la incapacidad de los gobiernos de todo el mundo para crear empleos de calidad, la precariedad es un fenómeno creciente que evoluciona día a día en la economía y el mercado laboral. (Segura, 2016).

#### 4.2.11. Derecho comparado

A continuación, se presenta una tabla comparativa de las prestaciones de ley en Ecuador, Colombia y Perú:

**Tabla 1**  
Derecho comparado de las condiciones laborales en Ecuador

<b>Categoría de prestación</b>	<b>Ecuador</b>	<b>Colombia</b>	<b>Perú</b>
Salario mínimo	\$400	\$277	S/ 930 (aprox. \$237)
Vacaciones	15 días	15 días	30 días
Aguinaldo	1 salario	1 salario	1 sueldo
Seguridad social	IESS	EPS	EsSalud
Días de Descanso	8 días	14 días	7 días
Prima dominical	25% del salario	35% del salario	No existe

Licencia de maternidad	12 semanas	18 semanas	98 días
Periodo de lactancia	1 hora diaria	2 descansos diarios de 30 minutos cada uno	1 hora diaria
Prima de antigüedad	1/12 del salario por año trabajado	1 mes de salario por cada año trabajado	1 sueldo por cada año trabajado
Derechos de discapacitados	Derecho a trabajar sin discriminación	Derecho a trabajar sin discriminación	Derecho a trabajar sin discriminación y acceso a la educación y servicios de salud
Enfermedad	Hasta 15 días de licencia con goce de sueldo	Hasta 180 días de licencia con goce de sueldo	Hasta 11 días de licencia con goce de sueldo
Otras categorías	Bono de desarrollo humano, seguro de desempleo, jubilación	Auxilio de transporte, cesantías, pensión de vejez	CTS, gratificaciones, seguro de vida

Es importante destacar que estas prestaciones pueden variar en función de la normativa vigente en cada país y pueden estar sujetas a cambios en el tiempo. Además, existen otras categorías de prestaciones que podrían ser consideradas dependiendo del contexto y situación de cada trabajador.

#### **4.2.12. Estado de la precariedad laboral según la edad**

En el Ecuador, una persona puede ejercer legalmente la actividad profesional a partir de los 15 años; Sin embargo, se deben tomar una serie de precauciones cuando se pretenda contratar a menores. Si una persona tiene entre 15 y 18 años, el empleador necesitará la autorización del representante legal del menor; solo pueden trabajar un máximo de 7 horas al día. Tienen derecho

a una remuneración equivalente al salario base según el ramo en el que presten servicios (Aguirre, 2005). Si bien el estudio centrará su análisis en los adultos, es importante resaltar que uno de los grupos más vulnerables a la realización de trabajos precarios es el de los jóvenes de edad. (Martinez L., 2004).

La edad es una condición social que afecta diversos aspectos de la vida diaria; Hay muchos modelos falsos que asocian a las personas en la edad adulta como menos productivas o menos abiertas a adaptarse a los cambios del mundo. Aunque la ley se opone a cualquier forma de discriminación laboral, muchos adultos creen que están en una posición menos favorable para mantener o encontrar un trabajo debido a su edad. (Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo, s.f.).

Es decir, en Ecuador, el 39% de los empleados entre 15 y 29 años tienen un mayor grado de precariedad y en el mismo grupo de edad, el 35% tienen un bajo nivel de precariedad. Por otro lado, al analizar a los empleados de 30 a 49 años, encontramos que el 18% tenía un alto grado de precariedad y el 30% tenía un bajo nivel de precariedad. Finalmente, entre los empleados mayores de 50 años, el 18% tenía un nivel de inseguridad alto y el 27% tenía un nivel de precariedad bajo. (Martinez L. 2004).

#### **4.2.13. Determinantes de la precariedad laboral en Argentina entre 2003-2013: entre los cambios y las continuidades**

Este estudio analiza diferentes factores que hacen que una persona sea más o menos propensa a realizar trabajos precarios en Argentina entre 2003 y 2013.

Aborda un concepto de precariedad como la visión general de la informalidad, es decir, asume que el grupo de personas en situación precaria son partícipes del sector informal del mercado laboral. Sirve como fuente de información para la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina.

Para alcanzar los objetivos planteados, el autor realiza en primer lugar un análisis descriptivo de la situación del empleo precario en Argentina durante el período mencionado. Luego maneja el análisis de los determinantes mediante un modelo de regresión logística binomial de

manera que es posible observar el grado y dirección de influencia de cada variable sobre la probabilidad de caer en una situación de 'empleo' precario. Las variables independientes utilizadas en el análisis son: sector de actividad, tamaño de la empresa donde presta servicios, sector, género, edad, nivel educativo, jefe de hogar, región Categorías geográficas y ocupacionales y las variables independientes se designan precariedad (Delfini, 2015).

Entre los resultados, el autor finiquita que los factores considerados en el modelo son significativos y cada uno produce una influencia positiva o negativa (según el caso) sobre la probabilidad de acceder a un empleo precario. Los trabajadores de algunos sectores, como el textil y el transporte, tienen más probabilidades de terminar en empleos precarios que en otros. Los empleados del sector público tienen menos probabilidades de ser precarios que los empleados del sector privado. Las mujeres a menudo se encuentran en trabajos más precarios que los hombres; Lo mismo ocurre con los jóvenes, ya que cuanto más joven son los trabajadores, más probable es que se involucren en trabajos precarios. (Delfini, 2015)

#### **4.2.14. La precariedad laboral como factor determinante de la pobreza en el área del Ecuador periodo 2007-2014**

El estudio pretende demostrar que una serie de variables se asocian teóricamente con la precariedad laboral como son: no tener un contrato de larga duración y trabajar menos de 160 horas mensuales como determinantes reales de la estabilidad laboral es una persona en situación de pobreza en el Ecuador rural entre 2007-2014. Utilizar los datos de ENEMDU como fuente de información.

Para cumplir con el objetivo de investigación, el autor realizó un análisis de regresión lineal, más precisamente un modelo log-lineal que permite conocer las variables tipo de contrato, nivel de ingresos, cantidad de horas trabajadas por mes, género, edad, etnia, nivel educativo, lugar de empleo, recibo de dinero del exterior y estado civil (variables independientes) afectan la probabilidad de que una persona en zonas rurales caiga en la pobreza (variable dependiente) (López, 2015).

Los resultados se presentan al aplicar el modelo y analizar los efectos marginales estimados de la siguiente manera: todas las variables anteriores son estadísticamente significativas, las

variables independientes explican en un 14,27% del comportamiento de la variable dependiente, contando a la persona con contrato” con cita, CDI /CDI/Estable o CDI “se reduce la probabilidad de caer en la pobreza en un 11,32% y “si el número de horas de trabajo remunerado desciende por debajo de las 160 horas mensuales, la probabilidad de pobreza en el medio rural aumenta en un 11,83%” (López, 2015). Finalmente, el autor concluye mostrando que variables relacionadas con la precariedad laboral como la falta de contrato y el número de horas de trabajo inciden en la persistencia de la pobreza en las zonas urbanas y rurales del Ecuador durante el período analizado.

#### **4.2.15. Estado de la precariedad laboral según la edad**

El estudio tuvo como objetivo realizar un análisis de la precariedad laboral mediante indicador de precariedad y compararlos en los tres períodos antes, durante y después de la aprobación de la norma número ocho, referida a la eliminación de todas las formas de precariedad laboral en el Ecuador. La fuente de datos para la elaboración de los indicadores es la ENEMDU extraída de cada año del período 2004-2013 a partir de diciembre.

Para construir indicadores, el autor utiliza variables como ocupación, tiempo de trabajo, tipo de contrato, ingresos de los empleados y/o trabajadores domésticos y seguridad social. Para computar los índices se dicotomizan las variables según responda a la condición precaria, tomando cada una los valores -1 si es volátil y 1 si no lo es. La información se puede resumir en dos índices globales. El índice global 1 representa la precariedad laboral con igual peso para cada variable, mientras que el índice global 2 distribuye los pesos según la importancia de las variables según el criterio del autor. (Segura, 2016).

Los principales resultados del índice global 1 muestran que en el período previo a la ratificación del octavo mandato constitucional (2004-2006), el nivel de empleo no precario se mantuvo relativamente estable entre 26,42% y 26,84%. Durante el período de aprobación de la misión (2007-2009) los indicadores no precarios fueron todos más bajos que en el período anterior, este período fluctuó entre 21,33% y 26,10%, sin embargo, mostraron una tendencia evidente al alza del índice de valores. Finalmente, el valor del índice en el periodo posterior a ser autorizado para su aprobación (2010-2013) es el más alto y se observa una tendencia al alza entre 2010-2012,

el valor del índice está en el rango de 28,98%. y 42,69%, se puede observar que el mayor nivel de empleo no precario se da en el periodo posterior a la autorización de aprobación (Segura, 2016).

Finalmente, el autor Segura concluye con base en el análisis de los resultados del índice:

El mandato N.º 8 de la Constitución ha tenido un impacto positivo en el mercado laboral ecuatoriano ya que encontramos que las condiciones de precariedad laboral en el Ecuador han disminuido desde el año 2008 cuando se adoptó este mandato (Aguilar, 2007, p. 70)

#### **4.2.16. La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo**

El estudio propone abordar la precariedad laboral como marcador de mala calidad del empleo en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca desde febrero de 2013 hasta febrero de 2014. Para ello, utiliza el concepto de trabajador precario como toda persona que presenta una participación mediocre en la producción de bienes y servicios medida por tres características básicas: presencia en puestos marginales, presencia intermitente de representación en el lugar de trabajo y condiciones contractuales débiles o anulables. La fuente de datos de la encuesta corresponde a la Encuesta de Situación del Mercado Laboral del período 2003-2004 (Martinez L. 2004).

El autor propone para lograr sus objetivos, primero implementar un índice que explique el grado de precariedad laboral en las tres ciudades y luego implementar un modelo de regresión que permita analizar cómo diferentes factores pueden afectar la situación de precariedad laboral. Para la elaboración del índice se desagregan las variables de ingreso, tipo de contrato y seguridad social. Las investigaciones señalan tres niveles de precariedad, alta, baja y no precaria; permite analizar estos niveles por ciudad, género, grupo de edad, nivel educativo, industria y sector del mercado laboral (Martinez L., 2004).

Los principales resultados del estudio indican que los jóvenes, las mujeres y los trabajadores del sector informal son los más vulnerables a realizar trabajos precarios, especialmente en la ciudad de Guayaquil. En este contexto, cuanto más joven es más probable que tenga un empleo precario, se logra el mismo resultado si la persona es mujer, si aumenta el nivel

educativo, es menos probable que esté en un trabajo precario y finalmente, las pérdidas de empleo están relacionadas a la economía informal (Martínez L, 2004)

La precariedad laboral es común en los mercados laborales de las ciudades estudiadas; Estos mercados están marcados por la arbitrariedad en el mecanismo de contratación y la vinculación de nuevos empleados a la empresa, lo que está relacionado con la debilidad del sindicato que es un factor determinante en el panorama general del mercado laboral.

#### **4.2.17. Ministerio de Trabajo**

El Ministerio del Trabajo, cuenta con inspectorías de trabajo a escala nacional, donde se pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo.

En otras palabras, se encarga de Recoger información necesaria para la intervención del Estado en materia del trabajo y los inspectores de Trabajo tienen como objetivo velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores además cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y de la normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2009).

##### **4.2.17.1. Objetivos estratégicos de empleo:**

1. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.
2. Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.

3. Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.
4. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.
5. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.
6. Incrementar la eficiencia operacional.
7. Incrementar el desarrollo del talento humano.
8. Incrementar el uso eficiente del presupuesto.

#### **4.2.17.2. Pilar Ciudadano**

**Objetivo Estratégico 1:** Incrementar el Trabajo Digno en Igualdad de Oportunidad y de Trato. Para alcanzarlo se pretende obtener un salario digno impulsando una política salarial justa que permita solventar inequidad social, además tiene como estrategia promover el desarrollo profesional a los servidores públicos.

#### **4.2.17.3. Pilar Política**

**Objetivo Estratégico 2:** Incrementar el Cumplimiento de Derechos y Obligaciones de la Ciudadanía Laboral.

Está relacionado al cumplimiento de la normativa legal vigente que regula a la ciudadanía laboral. Y de esta manera se pretende hacer cumplir los derechos fundamentales de la ciudadanía para lo cual este objetivo se enfoca en la emisión de políticas dinámicas y activas, en realizar un efectivo control mediante la implementación de un modelo basado en riesgos.

Para ello se debe concientizar a los trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones laborales, implementar modelos para el control y cumplimiento de obligaciones laborales, y diseñar políticas y normativa dinámicas de trabajo que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2009).

#### **4.2.17.4. Objetivos Operativos**

Son los resultados que las Unidades del Ministerio desean lograr para cumplir con su misión y alcanzar la visión de la institución en un tiempo determinado, hacia los cuales se deben dirigir los esfuerzos y los recursos de cada unidad, deben ser de corto y mediano plazo, además de generar un impacto en el desarrollo de la institución, canalizan las acciones que se realizarán para llegar a un resultado que se espera alcanzar (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2009).

### **4.3. Marco Jurídico**

Para obtener un enfoque legal sobre la precarización laboral, se tomará en cuenta los temas legales sobre trabajo y producción enfocando en las formas de trabajo, su redistribución, seguridad social y discriminación laboral, los cuales están contemplados en el marco legal y normativo, dentro de los cuales tenemos, Declaración Universal de los derechos Humanos, la Constitución de la República, Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021.

#### **4.3.1. Marco legal y normativo sobre trabajo y producción**

En el marco legal publicado por las Naciones Unidas en la (Declaración Universal de Derechos Humanos, 2015) según el Artículo 23, menciona lo siguiente:

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.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Para el tema de trabajo y producción en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en el Título VI “Régimen de desarrollo” capítulo cuarto “Soberanía Económica”, sección primera “Sistema y política económicos” el Art. 284, mencionan lo siguiente:

**Art. 284.-** La política económica tendrá los siguientes objetivos:

1. Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional.
5. Lograr un desarrollo equilibrado del territorio nacional, la integración entre regiones, en el campo, entre el campo y la ciudad, en lo económico, social y cultural.
6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.
7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Así mismo del mismo Título VI “Régimen de desarrollo” capítulo sexto “Trabajo y producción”, sección tercera “Formas de Trabajo y su redistribución” el Artículos 325, 326, y 328, se mencionan lo siguiente:

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

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

En cuanto al (Plan Nacional de Desarrollo "Todo una Vida", 2017) se toma en cuenta en el eje 1 "Economía al servicio de la sociedad" en el objetivo 5 "Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria" menciona lo siguiente:

Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas.

#### **4.3.2. Marco legal y normativo sobre trabajo y seguridad**

En el marco legal realizado por las Naciones Unidas en la (DUDH, 2015) según el Artículo 22, se menciona lo siguiente:

**Art. 22.-** Toda persona, como miembro de la sociedad, 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 y al libre desarrollo de su personalidad.

Para el tema de trabajo y seguridad social en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en el Título II "Derechos", sección octava "Trabajo y seguridad social" los Artículos 33 y 34, los cuales mencionan lo siguiente:

**Art. 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.

**Art. 34.-** 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.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el

auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

De igual manera la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) menciona en el Título II, “Derechos”, capítulo tercero “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria” sección primera “Adultas y Adultos Mayores” el Artículo 38 indica lo siguiente:

**Art. 38.-** El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.

En particular, el Estado tomará medidas de:

Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

Así mismo en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su Título VII respecto al “régimen del Buen Vivir”, capítulo primero “inclusión y equidad” sección tercera “Seguridad social” los Artículos 367 y 369 mencionan lo siguiente:

**Art. 367.-** El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

**Art. 369.-** El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del

Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada.

En cuanto al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” que fue elaborado por la (SENPLADES, 2017) menciona en el eje 1 “Derechos para todos durante toda una vida” en el objetivo 1 “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” menciona lo siguiente:

Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural.

Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

#### **4.3.3. Marco legal y normativo Código del Trabajo**

En lo que respecta al código del trabajo el honorable (Consejo Nacional de Legislación y Codificación, 2017) en la Actualización de la Última Reforma Suplemento del Registro Oficial 106-S, 9-XI-2017 según el marco legal contemplaremos el siguiente artículo propuestos, con respecto con título preliminar “Disposiciones fundamentales” Art.2, 4 y 5, mencionan que:

**Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.** - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

**Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.** - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

**Art. 5.- Protección judicial y administrativa.** - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Con respecto (Código del Trabajo, 2017) en el Título I “del contrato individual de trabajo”, Capítulo I “de su naturaleza y especies” Art. 34.1 menciona que:

**Art. 34.1.- Trabajo Juvenil.** - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.

Con respecto (Código del Trabajo, 2017), en el capítulo III “de los efectos del contrato de trabajo” Art. 37 y 38 menciona que:

**Art. 37.- Regulación de los contratos.** - Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

**Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.** - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Así mismo en él (Código del Trabajo, 2017), capítulo V “de la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones” el artículo 47 menciona que:

**Art. 47.- De la jornada máxima.** - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

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

En él (Código del Trabajo, 2017), Capítulo VI “de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales” Art. 82 menciona que:

**Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.** - En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del

trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratara de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

#### **4.3.4. Marco legal de sanciones al empleador**

Según (Ministerio Del Trabajo, 2017) en el “acuerdo ministerial No.MDT-2017-0110” considera que en el Art. 76 numeral 6 de la Constitución de la República de Ecuador determina que:

**Art. 76: N° 6.-** Con el fin de asegurar el derecho al debido proceso de ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales administrativas o de otra naturaleza. Según el (Ministerio Del Trabajo, 2017) en el “acuerdo ministerial No.MDT-2017-0110” considera que en el Art. 7 del mandato constituyente No 8 establece que:

**Art. 7.-** Las violaciones de las normas del código del trabajo serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes del dicho cuerpo legal y cuando no se haya fijado sanción especial, el directivo regional del trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de 20 sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del código de la niñez y adolescencia.

Según el (Ministerio Del Trabajo, 2017) en el “acuerdo ministerial No.MDT-2017-0110” considera que en el Art. 539 del Código del Trabajo establece que:

**Art. 539.-** Corresponde al Ministerio del Trabajo a reglamentación, organización y protección del trabajo. Así como también corresponde al Ministerio rector del Trabajo ejercer la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales. El Ministerio del Trabajo será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

Así mismo según el (Ministerio Del Trabajo, 2017) en el acuerdo ministerial considera que en el Art. 436 del código del trabajo establece que:

**Art. 436.-** El Ministerio del Trabajo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo".

De acuerdo con el capítulo V del Código del Trabajo mediante la reforma en el acuerdo ministerial No.MDT-2017-0110 del (Ministerio Del Trabajo, 2017) sobre “el proceso de los mecanismos de verificación” el Art. 18 y 30 menciona que:

**Art. 18.- Registro de las sanciones.** - Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan con sus respectivas sanciones y de las reincidencias en las que se pudiere incurrir. Cada empleador podrá solicitar por escrito los dalos de su registro al Ministerio del Trabajo.

En el caso de incumplimiento por parte del empleador en el pago de la sanción impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, se procederá al cobro mediante el proceso coactivo.

**Art. 30.- Multas por incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales de personas naturales.** - Los valores establecidos por concepto de multas a los incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales por parte de los empleadores, se determinan en la tabla 2:

**Tabla 2**  
Valores establecidos por conceptos de multa (2017)

<b>Tipos de personas naturales con trabajadores a cargo</b>					
<b>Infracciones</b>	1 a 9 trabajadores	10 a 49 trabajadores	50 a 99 trabajadores	100 a 199 trabajadores	200 trabajadores en adelante
	<b>Infracciones leves</b>				

Infracciones en el código del trabajo en los artículos: Art. 42 los numerales: 7, 14, 15, 24,28, y 32. Art. 19.	15USD Por trabajador	20 USD Por trabajador	30USD Por trabajador	75 USD Por trabajador	100 USD Por trabajador
Infracciones en el código del trabajo en los artículos: Art. 42 los numerales: 2,3,4,8,9,10,11,12,16,18,19,20,21,22,23,25,27,29 y30; Art. 44 los literales: a, b, e, d, e, f, g, h, i, j Art.50,52,55,58 y152, 155	<b>Infracciones Muy Graves</b>				
	3SBU	3SBU	3SBU	4SBU	5SBU
Infracciones en el código del trabajo en los artículos: Art.42 los numerales: 1, 13 y 31 Art 47.1 y 47.2 Art 44 el literal: k	<b>Infracciones Especiales</b>				
	3SBU	4SBU	4SBU	8SBU	10SBU

## 5. Metodología

### 5.1. Enfoque

Para la presente investigación se hace uso de un enfoque mixto es decir se utiliza datos cuantitativos y cualitativos los datos cualitativos mediante entrevistas para describir los detalles de los fenómenos estudiados mientras que en los datos cuantitativos se hacen uso de las encuestas para generar información con porcentajes y valores sobre la percepción de los encuestados.

#### 5.1.1. Métodos de investigación

##### 5.1.1.1. 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).

Se dirige fundamentalmente a la descripción del fenómeno social presente en esta investigación a través de preguntas enfocadas en un esquema descriptivo a demás busca especificar las propiedades de cada una de los grupos investigados lo que permite un nivel de predicción en una realidad social enmarcada en el derecho.

## 5.2. Población y muestra

Para el presente trabajo no fue necesario hacer un cálculo de muestra probabilística ya que las variables de estudio para realizar una mejor interpretación requieren un muestreo por conveniencia. Conociendo que muestreo por conveniencia es una técnica no aleatoria creada para la facilidad de acceso.

Por tanto, los miembros considerados para reflejar las opiniones y puntos de vista están distribuidos en la tabla que se muestra a continuación:

**Tabla 3**  
Muestreo por conveniencias para Encuestas

<b>Sectores de trabajo en la Provincia de Bolívar</b>	<b>Número de personas para el muestreo por conveniencia</b>
Sector de Limpieza	6
Sector de Transporte	3
Sector Educativo	2
Sector Agropecuario	5
Sector de la Construcción	6
Sector del Comercio Informal	8
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Para las entrevistas se utiliza el muestreo por conveniencia de acuerdo a la siguiente tabla.

**Tabla 4**

Muestreo por conveniencias para Entrevista

<b>Institución</b>	<b>Tipo de funcionario</b>
Ministerio de Trabajo	1
Consejo de la Judicatura	2
Despacho Jurídico	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

### **5.3. Procedimientos y técnicas.**

#### **5.3.1. 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.

Para la encuesta se utiliza un cuestionario semiestructurado en el cual se procede a escribir las categorías de las preguntas distribuidas como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 5**

Categorías de preguntas de Encuestas

<b>Categoría</b>	<b>Preguntas</b>
Desigualdad Laboral	1. Considera usted que en su lugar de trabajo existe inequidad laboral.
Desigualdad Laboral	2. Usted ha identificado algún abuso laboral en la institución que trabaja.

Desigualdad Laboral	3. En su lugar de trabajo le exigen trabajar en los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados.
Ambiente Laboral	4. En caso de responder si en la pregunta anterior, cuando labora en los días de descanso obligatorio sábados, domingos y feriados se le reconoce el pago de hora extraordinarias.
Ambiente Laboral	5. Su ambiente laboral es bueno.
Ambiente Laboral	6. Cree usted que en su trabajo está bien remunerado.
Ambiente Laboral	7. En el ámbito laboral usted está de acuerdo con los contratos ocasionales.
Leyes en General	8. En su trabajo recibe el beneficio de ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Leyes en General	9. En su lugar de trabajo se respeta los derechos laborales, en cuanto a horario, sueldo, pago de bonificaciones.
Leyes en General	10. Considera que el Ministerio de Trabajo realiza acciones preventivas para garantizar que los empleadores no violenten derechos laborales.

### 5.3.2. Entrevistas

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.

Esta entrevista al presente estudio un margen considerable para establecer las políticas sobre la precariedad laboral enmarcadas en el derecho ecuatoriano con una estructura básica a través de un guion. Las preguntas para el guion se muestran a continuación:

**Tabla 6**  
Categorías y preguntas de las Entrevistas

<b>Categoría</b>	<b>Pregunta</b>
Procedimiento Laboral	1. ¿Cuáles son los requisitos y el procedimiento para poner una denuncia por vulneración de los derechos laborales?
Derecho Laboral	2. ¿Cuáles son los derechos que posee el empleado y el empleador?
Código de Trabajo	3. ¿Conoce usted los tipos de contratos de trabajo que son vigentes en el Ecuador?
Código de Trabajo	4. ¿Conoce cuando aplica el despido intempestivo?
Código de Trabajo	5. ¿Emita una opinión sobre cuáles serían las posibles soluciones a los principales problemas del mercado de trabajo, como son la precariedad y la temporalidad?
Código de Trabajo	6. ¿Alguna vez usted ha escuchado sobre instituciones y empresas donde exigen trabajar en los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados.
Código de Trabajo	7. ¿Conoce usted en que modalidad de contratos de trabajo existe comúnmente precariedad laboral?
Código de Trabajo	8. ¿Conoce como aplican los contratos temporales, está de acuerdo con aquello?

#### **5.4. Procedimiento para la recolección de datos**

- a) En primer lugar, procedemos a la elaboración de las preguntas validadas con las categorías respecto a las variables de estudio para la presente investigación.

- b) Una vez elaborada las preguntas procedemos a insertar cada una de ellas en el software profesional para la distribución de encuestas con el nombre Questionpro.
- c) Distribuimos el link de la encuesta a todas las personas elegidas en el muestreo por conveniencia.
- d) Luego procedemos a la tabulación de los datos obtenidos creando gráficas y tablas con porcentajes y su interpretación.
- e) Para realizar las entrevistas se procede a realizar el guion de las preguntas respecto a las variables de estudio para esta investigación.
- f) Se procede a pedir la autorización instituciones para realizar las entrevistas
- g) Se realiza las entrevistas personalmente a los miembros especificados para el muestreo por conveniencia.
- h) Tabulamos los datos y hacemos la interpretación de las respuestas de cada entrevista.

#### **5.4.1. Herramientas**

Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

#### **5.4.2. 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.

## Cronograma

**Tabla 7**  
Cronograma de actividades

Acti vida des abril /dici embre 2022	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Elab oraci ón del proy ecto de inve stiga ción		x x x x x x							
Apr obac ión del proy ecto de inve stiga ción			x						
Revi sión de liter atura				x x					
Elab oraci ón del marc o doct rinar io, juríd ico				x x x x					
Resu ltado s de inve stiga ción					x x				





### 5.5.2. Recursos Materiales

**Tabla 8**  
Recursos Materiales

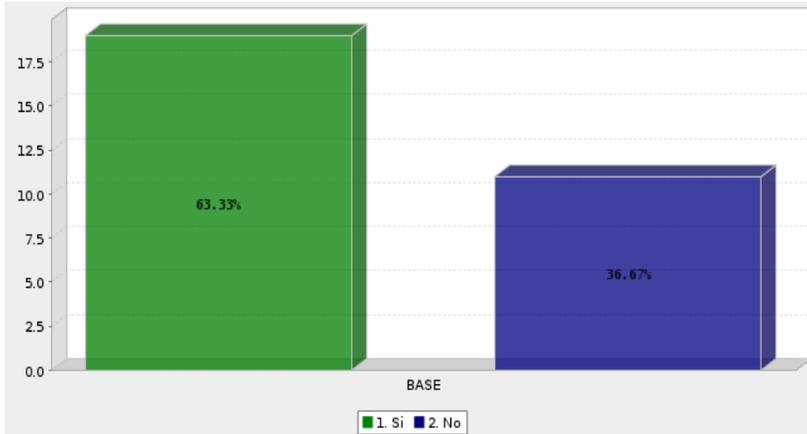
Descripción	Valor USD
Trámites administrativos	20
Materiales de Oficina	20
Bibliografía (libros, códigos, etc.)	20
Herramientas informáticas	30
Internet	100
Elaboración del proyecto	0
Reproducción de ejemplares del borrador	0
Reproducción de trabajo de titulación	20
Transporte	50
Imprevistos	30
<b>Total</b>	<b>290</b>

El presupuesto de los gastos que ocasionan la presente investigación, asciende a 290 dólares americanos, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

## 6. Resultados

### 6.1. Encuesta

#### 1. Considera usted que en su lugar de trabajo existe inequidad laboral.



1.Figura. Inequidad Laboral

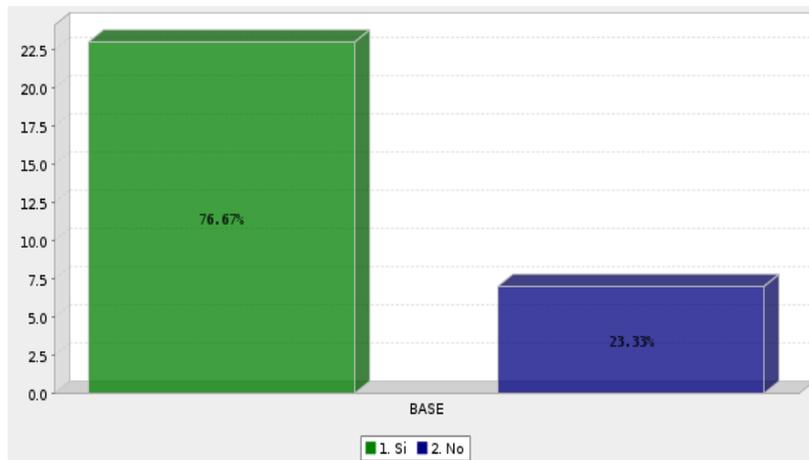
**Tabla 9**

Resultado de la encuesta de Inequidad Laboral

	Respuesta	Conteo	Porcentaje
1.	Si	19	63.33%
2.	No	11	36.67%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la primera pregunta, 19 de los encuestados responden SI y 11 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que existe inequidad laboral en sus trabajos.

## 2. Usted ha identificado algún abuso laboral en la institución que trabaja.



2.Figura. Abuso laboral en la institución

**Tabla 10**

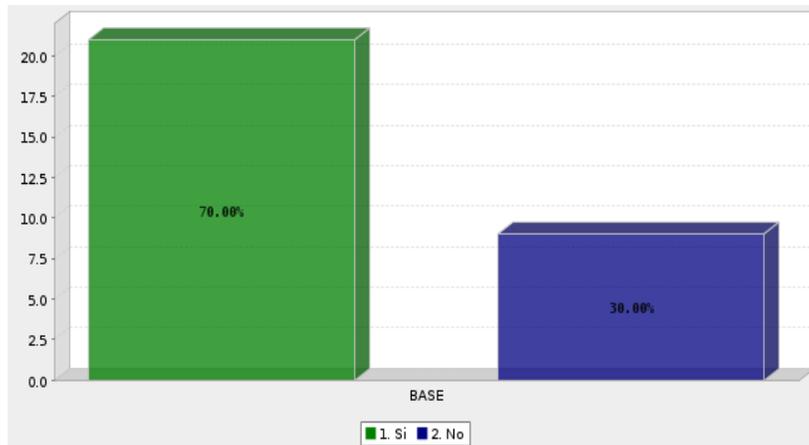
Resultados de la encuesta de Abuso laboral en la institución

	Respuesta	Conteo	Porcentaje
1.	Si	23	76.67%
2.	No	7	23.33%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la segunda pregunta, 23 de los encuestados responden SI y 7 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que ha sufrido algún abuso laboral en la institución que trabaja.

Al conocerse extraoficialmente que se les sobrecarga de trabajo sin percibir remuneración de las horas extras además de solicitarles funciones fuera de su rango de actividades para su puesto de trabajo, por lo tanto, los encuestados tienen mucha disconformidad al momento de efectuar sus labores exigidas.

**3. En su lugar de trabajo le exigen trabajar en los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados.**



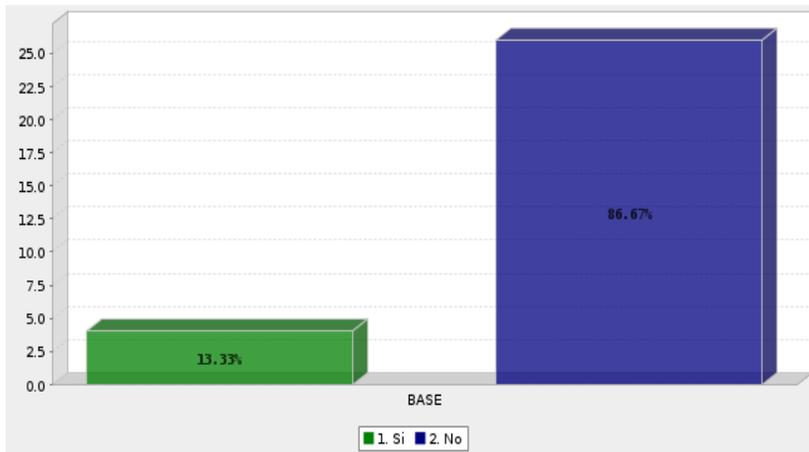
3.Figura. Exigen trabajar en días de descanso

**Tabla 11**  
Resultados de la encuesta que exigen trabajar en das de descanso

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	21	70.00%
2.	No	9	30.00%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la tercera pregunta, 21 de los encuestados responden SI y 9 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que le exigen trabajar en los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados.

**4. En caso de responder si en la pregunta anterior, cuando labora en los días de descanso obligatorio sábados, domingos y feriados se le reconoce el pago de horas extraordinarias.**



4.Figura. Cuando labora en días de descanso le reconoce el pago de horas extras

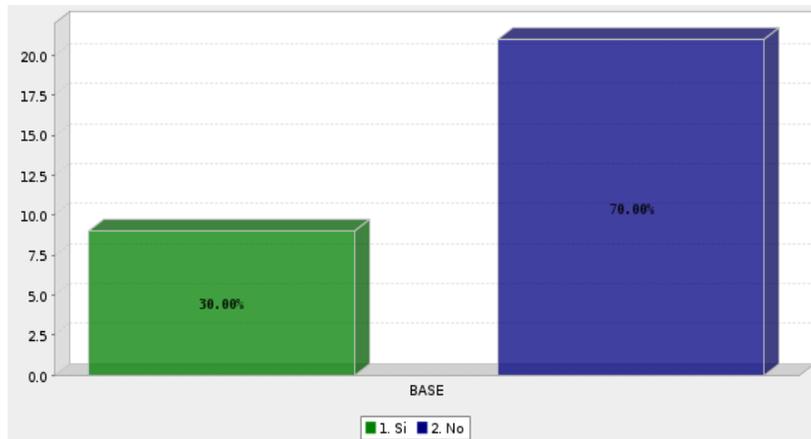
**Tabla 12**

Resultados de la encuesta de cuando labora en días de descanso le reconoce el pago de horas extras

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	4	13.33%
2.	No	26	86.67%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la cuarta pregunta, 4 de los encuestados responden SI y 26 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que cuando trabajan en los días de descanso obligatorio sábados, domingos y feriados no se le reconoce el pago de horas extraordinarias.

## 5. Su ambiente laboral es bueno.



5.Figura. Ambiente laboral es bueno

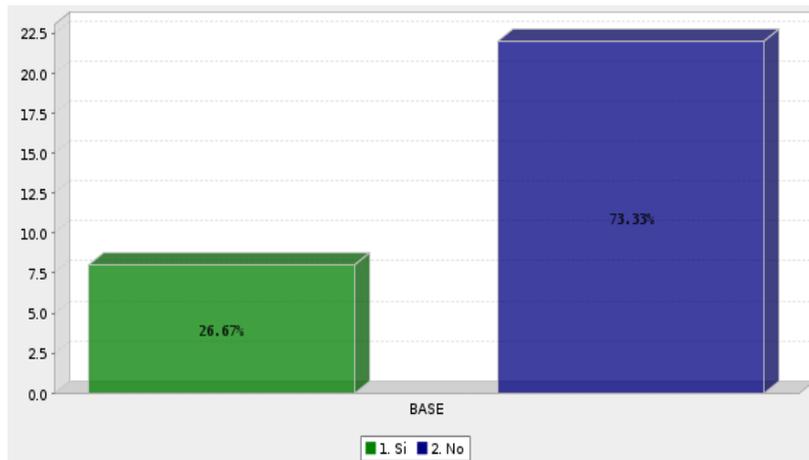
**Tabla 13**

Resultados de la encuesta de ambiente laboral es bueno

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	9	30.00%
2.	No	21	70.00%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la quinta pregunta, 9 de los encuestados responden SI y 21 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que su ambiente laboral es malo.

**6. Cree usted que en su lugar de trabajo está bien remunerado.**



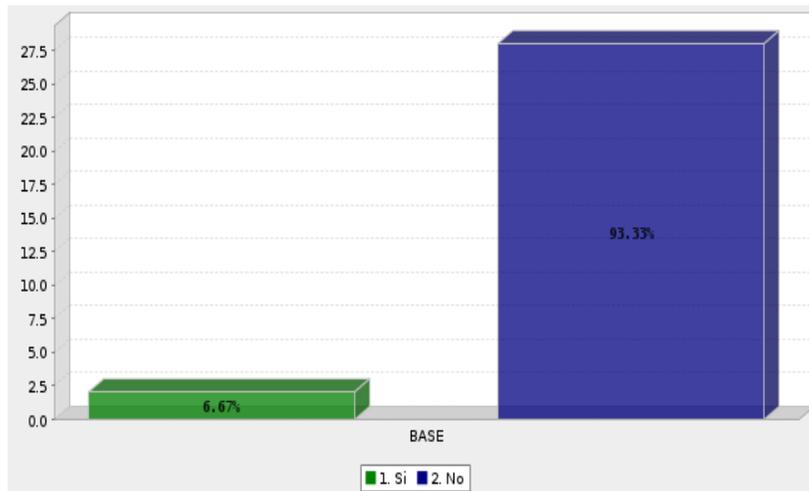
6.Figura. Lugar de trabajo está bien remunerado

**Tabla 14**  
Resultados de la encuesta del lugar de trabajo está bien remunerado

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	8	26.67%
2.	No	22	73.33%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la sexta pregunta, 8 de los encuestados responden SI y 22 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que en su lugar de trabajo está mal remunerado.

**7. En el ambiente laboral usted está de acuerdo con los contratos ocasionales.**



7.Figura. Percepción de contratos ocasionales

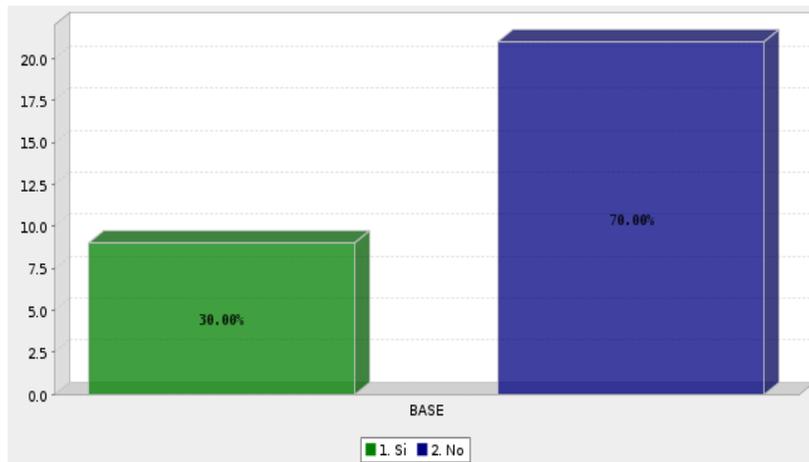
**Tabla 15**

Resultados de la encuesta de percepción de contratos ocasionales

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	2	6.67%
2.	No	28	93.33%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la séptima pregunta, 2 de los encuestados responden SI y 28 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que no está de acuerdo con los contratos ocasionales.

**8. En su trabajo recibe el beneficio de ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**



8.Figura. Beneficio de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

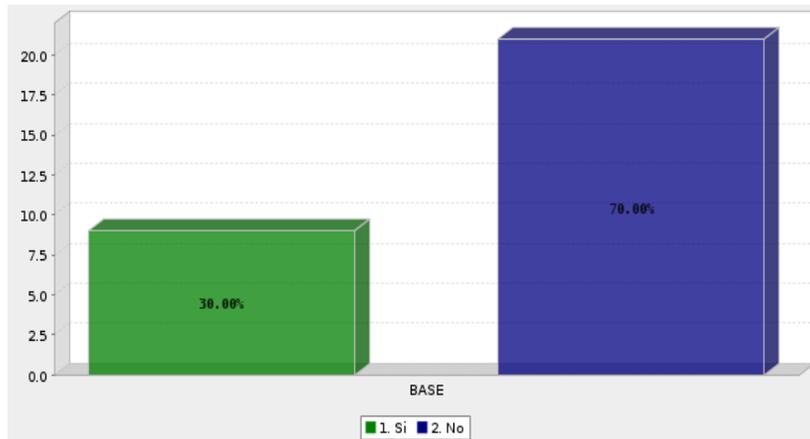
**Tabla 16**

Resultados de la encuesta de beneficio de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	9	30.00%
2.	No	21	70.00%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la octava pregunta, 9 de los encuestados responden SI y 21 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que en su trabajo recibe el beneficio de ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**9. En su lugar de trabajo se respeta los derechos laborales, en cuanto a horario, sueldo, pago de bonificaciones.**



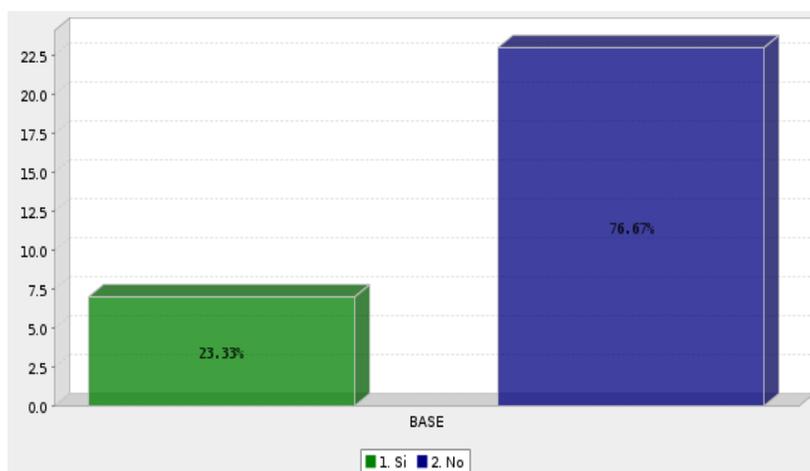
9.Figura. En el trabajo se respeta los derechos laborales

**Tabla 17**  
Resultados de la encuesta, en el trabajo los derechos laborales

	Respuesta	Conteo	Porcentaje
1.	Si	9	30.00%
2.	No	21	70.00%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la novena pregunta, 9 de los encuestados responden SI y 21 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que en su lugar de trabajo hay irrespeto de los derechos laborales, en cuanto a horario, sueldo, pago de bonificaciones.

**10. Considera que el Ministerio de Trabajo realiza acciones preventivas para garantizar que los empleadores no violenten derechos laborales.**



10.Figura. El Ministerio de Trabajo realiza acciones preventivas para garantizar los derechos laborales

**Tabla 18**

Resultados de la encuesta, el Ministerio de Trabajo realiza acciones preventivas para garantizar los derechos laborales

	<b>Respuesta</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje</b>
1.	Si	7	23.33%
2.	No	23	76.67%
	Total	30	100%

**Interpretación:** La interpretación sobre la décima pregunta, 7 de los encuestados responden SI y 23 de los encuestados responden que No por lo tanto la mayoría de los encuestados explica que el Ministerio de Trabajo no realiza acciones preventivas para garantizar que los empleadores no violenten derechos laborales.

**Interpretación General de la Encuesta.**

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en las preguntas anteriores, he sacado un promedio en el cual 23 personas afirman que existe precariedad laborar en sus determinadas instituciones, que corresponde a un 76.66% y 7 personas no, que corresponde a un 23.34 %, por

lo que se llega a la conclusión que más de la mitad de los encuestados siente que sus derechos han sido vulnerados.

## 6.2. Definiciones de las Subcategorías

### 6.2.1. Entrevista

**Tabla 19**  
Definición de la Subcategoría de entrevista, de denuncia y vulneración de los derechos laborales

1. ¿Cuáles son los requisitos y el procedimiento para poner una denuncia por vulneración de los derechos laborales?	
SUBCATEGORIA	DEFINICIÓN
Denuncia	Es el acto por el cual se informa a la autoridad que ocurrió un delito, señalando los hechos, lugar y momento en que tuvo lugar e identificando quien lo habría cometido, para que la Fiscalía determine si se debe o no dar inicio a la investigación penal.
Vulneración de los derechos laborales	Es la transgresión de un derecho y un deber social, como la fuente de realización personal y la base de la economía

**Interpretación:** Según la primera pregunta, los entrevistados uno, dos, tres concuerdan con que no se ha cambiado el procedimiento para poner una denuncia como es el acudir directamente al Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de que el inspector realice el acto administrativo y buscar la conciliación como mecanismo, o a su vez un escrito solicitando el trámite correspondiente.

**Tabla 20**  
Definición de la Subcategoría de entrevista, de empleado y empleador

<b>2. ¿Cuáles son los derechos que posee el empleado y el empleador?</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Empleado	Es aquel que realiza una tarea brinda sus servicios por la cual se le reconoce una remuneración.
Empleador	Es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

**Interpretación:** Según la segunda pregunta, todos los entrevistados concuerdan mencionando que lo que consagran en la Constitución y las de más leyes ejemplo, Art. 331, 330, 371, etc. Los consagrados en el Código de Trabajo Art. 40, 69, 79, 82, 42, 44, 45, 46 y siguientes.

**Tabla 21**  
Definición de la Subcategoría de entrevista, de contrato y vigencia

<b>3. ¿Conoce usted los tipos de contratos de trabajo que son vigentes en el Ecuador?</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Contrato	Es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir
Vigencia	Hace referencia a la aplicación efectiva de las normas en un Estado, la norma que tiene <b>vigencia</b> es completamente eficaz.

**Interpretación:** Según la tercera pregunta, el entrevistado uno, dos nos menciona que: existen 41 tipos de contratos, los más comunes, Contrato Indefinido, Especial emergente y contrato por giro de negocio, de jornada parcial, etc. Pero por otro lado los entrevistados tres, cuatro, cinco menciona que si de acuerdo al Art. 11 del Código del Trabajo muestra su clasificación y de acuerdo al Art. 12 son de 2 tipos Expreso y Tácito.

**Tabla 22**  
Definición de la Subcategoría de entrevista, de despido intempestivo

<b>4. ¿Conoce cuando aplica el despido intempestivo?</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Despido Intempestivo	Es la terminación injustificada de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador.

**Interpretación:** Según la cuarta pregunta, todos los entrevistados concuerdan mencionando que: Si conocen, cuando por orden de la persona que te contrata te cambia de ocupación de tu trabajo sin tu consentimiento. Por incumplimiento de contrato por parte del empleador en cuanto a la duración y permanencia del trabajador.

**Tabla 23**  
Definición de la Subcategoría de entrevista, de mercado laboral, precariedad y temporalidad

<b>5. ¿Emita una opinión sobre cuáles serían las posibles soluciones a los principales problemas del mercado de trabajo, como son la precariedad y la temporalidad?</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Mercado Laboral	Es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región
Precariedad	Situación que viven los trabajadores sujetos a unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal
Temporalidad	Característica del procedimiento de medidas cautelares en cuya virtud la medida cautelar que se adopte tiene una duración limitada a la duración del juicio principal.

**Interpretación:** Según la quinta pregunta, todos los entrevistados concuerdan mencionando que: Mediante el COVID genero una precariedad laboral, lo cual es necesario la reinversión de las industrias, inyectar capital por parte del estado. Abrir un mercado laboral acorde a las necesidades del pueblo, crear fuentes de trabajo participativas e incluyentes con jornadas de trabajo accesibles, por ende, dichas empresas generen empleo para la sociedad.

**Tabla 24**

Definición de la Subcategoría de entrevista, de vacaciones, empresas e instituciones

<b>6. Alguna vez usted a escuchado sobre instituciones y empresas donde exigen trabajar en los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados.</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Vacaciones	Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios.
Empresas	Es una unidad productiva agrupada y dedicada a desarrollar una actividad económica con ánimo de lucro.
Instituciones	Es una organización establecida o fundada para desempeñar una función de interés público.

**Interpretación:** Según la sexta pregunta, los entrevistados uno, dos, tres concuerdan mencionando que: Si van feriados, todos los días sábados atienden y pagan horas extras, teniendo su respectiva compensación. Y los entrevistados cuatro y cinco mencionan que: Si hay empresas que les exigen trabajar feriados y fines de semana por el mismo salario sin remuneración extra, ya que aceptan por necesidad.

**Tabla 25**

Definición de la Subcategoría de entrevista, de modalidad de contrato y precariedad laboral

<b>7. ¿Conoce usted en que modalidad de contratos de trabajo existe comúnmente precariedad laboral?</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Modalidad de contrato	Son las diferentes alternativas con que cuenta una empresa para vincular a sus trabajadores, y cada empresa utilizará una y otra dependiendo de sus necesidades, y no habrá problema con ello siempre que la contratación se ajuste a la ley, y en los casos en que la ley lo permite.
Precariedad Laboral	Es la situación en que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

**Interpretación:** Según la séptima pregunta, los entrevistados uno, dos, tres, cuatro mencionan que: Si conocen estando de acuerdo ya que es una manera de ejercer empleo sin mayor responsabilidad contractual, siempre que se aplique los derechos consagrados en la constitución. Y el quinto entrevistado nos menciona que el contrato temporal no contempla el Código de Trabajo.

**Tabla 26**  
Definición de la Subcategoría de entrevista, de contratos temporales

<b>8. ¿Conoce como aplican los contratos temporales, está de acuerdo con aquello?</b>	
<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Contratos Temporales	Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

**Interpretación:** Según la séptima pregunta, los entrevistados uno, dos, tres, cuatro mencionan que: Si conocen de los contratos temporales, pero no son los muy adecuados para el trabajador ya que vulneran sus derechos, estabilidad, seguro social y vacaciones del mismo.

## **7. Discusión**

### **7.1. Objetivos**

#### **7.1.1 Objetivos Generales**

- Realizar un estudio de la existencia de precariedad laboral y falta de control del Ministerio de Trabajo en la provincia Bolívar.

#### **7.1.2 Objetivos Específicos**

- Analizar la falta de aplicación de las normas de la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo respecto a los derechos de los trabajadores, de acuerdo a la celebración de su contrato laboral. si existe el cumplimiento del Estado mediante el Código de Trabajo y Constitución de la República del Ecuador como lo estipula la ley, en los derechos de los trabajadores, según su contrato laboral suscrito.

- Establecer las consecuencias legales de la vulneración de los derechos de los trabajadores en las instituciones públicas o privadas.
- Recomendar las medidas de control e inspección de los inspectores del Ministerio de Trabajo para mitigar la precarización laboral.

## **8. Análisis de Sentencias de Corte Constitucional**

### **Derecho a la estabilidad laboral a servidores públicos y trabajadores con discapacidad y enfermedad catastrófica, en los regímenes laborales Código de Trabajo, LOSEP. Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 258-15- SEP-CC, CASO 2184-11-EP**

En el presente caso, una mujer que responde al nombre de Iliana Leticia Vera Montalván interpuso acción extraordinaria de protección el 15 de noviembre de 2011, impugnando la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas el 14 de septiembre de 2011, dentro de la acción de protección N.º 0 045-2011; 1 04-2011.

Aquí se discute la naturaleza del contrato esporádico, que si bien es cierto está sujeto a un tiempo determinado, puede ser rescindido en cualquier momento o por cualquiera de las demás causales enumeradas en el artículo 146 del Reglamento de la LOSEP.

El 2 de agosto de 2011, el Juzgado Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas aceptó la demanda de amparo del accionante y determinó que se habían vulnerado los derechos constitucionales al debido proceso, al trabajo, al derecho de las personas con discapacidad, a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva. Como consecuencia, el tribunal estableció las medidas para la reparación de los daños.

En segunda instancia, la acción de protección N.º 045-20 1 1; 1 04-2011 fue conocida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas el 14 de septiembre de 2011, y estableció principalmente lo siguiente:

Al referirse a la suscripción de contratos de servicios ocasionales, el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Registro Oficial No. 294 del 6 de octubre de 2010, que reemplazó a la anterior Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de

Unificación y Homologación, establece en el inciso sexto: "... Este tipo de contratos no generan estabilidad por su naturaleza".

La Sala en segunda instancia realiza un análisis de legalidad, donde resalta que la norma debe ser cumplida estrictamente manteniendo la naturaleza del contrato ocasional. En este sentido, resalta que, sin condicionamiento alguno, la relación laboral entre el empleador y el trabajador debe darse por terminada sin que pueda alegarse la generación de una estabilidad permanente, máxime si no se ha realizado un concurso de méritos, que es el procedimiento adecuado.

Al no confirmar que la ex empleada no representaba un grupo de atención prioritaria en segunda instancia, el juzgado especializado le permitió a la accionante establecer las causales requeridas para acudir a la Corte Constitucional e interponer una acción extraordinaria por la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso, a la motivación y a la condición de grupo de atención prioritaria por estar embarazada y tener una discapacidad.

Concluye exponiendo las razones por las cuales interpone la acción: Con esta Resolución se me está quitando mi fuente de ingresos, es decir, el medio de sustento de mi familia, porque los organismos del Estado, en este caso, los magistrados de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia, no actuaron con prontitud para protegerme de la prepotencia y violación de la Ley y de mis derechos constitucionales. Como consecuencia de prestar mis servicios durante nueve años bajo esporádicos contratos de prestación de servicios, mi situación laboral se ha vuelto precaria. Por lo tanto, es inconstitucional que no se me reconozca una estabilidad de hecho y se desnaturalice la esporadicidad de los contratos que tengo con la institución pública correspondiente.

La Corte Constitucional pasa a determinar si se ha violado lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, citando como justificaciones la violación de normas internacionales para las personas con discapacidad, tales como: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad art. 27, La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159.

**Específicamente señala lo siguiente, lo que refuerza sus justificaciones:**

Para determinar si la entidad garantizaba sus derechos y dignidad, era necesario examinar su situación desde el momento de la contratación, las herramientas utilizadas para ello, la tarea para la cual fue contratada, cómo podía afectarla la decisión de terminar su contrato, es decir,

revisar si la entidad garantizaba o no sus derechos y dignidad. Adicionalmente, debió haber tomado en plena consideración el conjunto de instrumentos que regulaban la materia y que han sido promulgados específicamente para brindar a este grupo de ciudadanos.

Además del análisis formal y material de la igualdad, la igualdad de la demandante es otro derecho que se alega vulnerado en esta sentencia. La sentencia del Tribunal Constitucional N. 0027- 12-SIN-CC, a la que se hace referencia en el análisis, señala lo siguiente:

La igualdad formal parte del punto en que todo ser humano tiene la misma dignidad ante la ley, independientemente de otros factores. (...) La igualdad material busca distinguir a los individuos en lugar de equipararlos para evitar un trato injusto. Todas las fórmulas de igualdad, según Laura Clérico y Martn Aldao, implican algún tipo de comparación que resulta de la pretensión de igualdad de trato, en uno de dos sentidos: 1) Alguien que es tratado de forma diferente a otro quiere ser tratado de la misma manera porque considera que no existen razones de peso para ser tratado de forma diferente; o 2) Alguien que es tratado de forma similar a los demás considera que debe ser tratado de forma diferente porque existe una circunstancia relevante que justifica un trato diferente.

En definitiva, este Tribunal establece que las entidades públicas están facultadas para extinguir unilateralmente la relación laboral cuando existan causas previamente establecidas en la ley y en la normativa aplicable que lo justifiquen; en consecuencia, deberán, en todo caso, respetar el plazo de duración establecido en los contratos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, el contrato de la persona con discapacidad podrá prorrogarse hasta que la entidad realice el oportuno concurso de méritos y oposición, sin que ello dé derecho a la persona contratada a exigir la concesión de un nuevo contrato, si ha transcurrido el plazo máximo para este tipo de contratos -dos años- y subsiste la necesidad o actividad institucional. Ello no da derecho a la persona contratada a solicitar el otorgamiento de un nombramiento porque, de conformidad con los artículos 228 de la Constitución, 65 y 86 de la Ley Orgánica de la Función Pública, y como lo ha señalado este mismo Tribunal, máximo órgano de interpretación constitucional, el ingreso a la función pública sólo puede otorgarse con base en la superación de un concurso de méritos.

Es necesario examinar algunos componentes claves en relación con las pretensiones de la Corte Constitucional, durante los cuales determina temas como el tiempo, la necesidad institucional y la trascendencia de la contratación de personas con discapacidad, para lo cual expone los siguientes argumentos.

En cuanto al tiempo contractual del contrato ocasional, que señala que la relación laboral no puede darse por terminada unilateralmente como lo señala el artículo 146 literal f) del reglamento de la LOSEP, sino hasta que se cumpla el plazo previsto en el artículo 146 literal a) de la citada norma, también señala como condición la necesidad institucional de la entidad una vez transcurrido el plazo máximo del contrato ocasional, que en su momento fue por un periodo de tiempo.

El inciso final de la sentencia incluye tres componentes cruciales, el primero de los cuales está relacionado con la protección de la estabilidad laboral, el segundo de los cuales establece una excepción con la intención de perturbar la estabilidad laboral, o, más exactamente, un argumento para asegurar una salida viable para el empleador en el evento en que el empleado con discapacidad no se adhiera a las funciones o a la misión y objetivo del cargo designado para tal fin. En consecuencia, el primer elemento, relativo a la protección de la estabilidad laboral, se encuentra cubierto en la cláusula final.

En cuanto al segundo componente, es admirable y comprensible que no pueda existir estabilidad laboral sin una excepción, como es el procedimiento disciplinario y demás causales legales de terminación de las relaciones laborales que se establecen en todo ordenamiento jurídico.

El tercer y último componente señala que "tampoco están exentas de que, por razones técnicas, económicas u organizativas, debidamente justificadas por la entidad pública, dichas personas puedan ser desvinculadas de la institución", estableciendo la viabilidad de la compra de la renuncia obligatoria o la supresión de cargos.

Es obvio que existen muchos factores técnicos, económicos y organizacionales en juego, dependiendo de los métodos o marcos legales a ser utilizados, de los requerimientos institucionales de cada entidad o institución, que pueden resultar de una reorganización, racionalización u optimización de personal. Sin embargo, es importante señalar que la entidad puede generar una reestructuración sin recurrir a la desvinculación de personal. Esto ocurre típicamente cuando una

entidad realiza una nueva planeación estratégica que permite generar una estructura organizacional donde existirán Direcciones, Coordinaciones, Jefaturas, entre otras denominaciones que podrían ser eliminadas y podrían ser causa suficiente para el desalojo de estas personas.

### **Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional. Nro. 004-018-SEP-CC, CASO 664-14-EP**

El 9 de abril de 2014, se interpuso acción extraordinaria de protección de la sentencia del 14 de abril de 2014, alegando el reintegro a sus funciones y la vulneración de los siguientes derechos constitucionales: derecho al trabajo, debido proceso, igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

De conformidad con el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional resalta que es imposible restituir el derecho vulnerado al accionante ordenando la expedición de un nombramiento permanente sin el correspondiente concurso de méritos y oposición. Es claro que esta sentencia y la analizada en esta investigación en el numeral 3.1 comparten similitudes. Dicha sentencia establece que a un trabajador con discapacidad no se le puede extinguir la relación laboral, sino que se crea un procedimiento de concurso de méritos y oposición, dándole la opción al trabajador con discapacidad de continuar laborando de manera permanente siempre y cuando apruebe el concurso de méritos y oposición.

El hecho de que no se pueda dar por terminada la relación laboral aún después de cumplido el plazo del contrato ocasional desnaturaliza un elemento de la sentencia 258-15- SEP-CC, CASO 2184-11-EP, que se alinea a no dar por terminada la relación laboral unilateralmente sino por el cumplimiento de la tarea. Es claro que en esta sentencia ya no se discute si la terminación unilateral del contrato para personas con discapacidad está en la tarea. A continuación, el Tribunal Constitucional pasa a examinar en profundidad cada uno de los derechos vulnerados.

#### **En relación con el derecho al trabajo, el Tribunal declara lo siguiente:**

La sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 31 de agosto de 2017, establece un estándar mínimo de protección contra las terminaciones indebidas o improcedentes de una relación laboral. Tal como lo establece el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, la Constitución de la República del Ecuador, la Convención sobre los Derechos de las Personas

con Discapacidad y otros documentos legales relevantes, las personas con discapacidad tienen derecho a protecciones especiales en sus derechos laborales.

El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que no protege plenamente la estabilidad laboral porque su impedimento está sujeto al pago de indemnizaciones adicionales a las señaladas en el Código del Trabajo, es citado por la Corte en este argumento de protección de los derechos laborales. Como ya se dijo en líneas anteriores de esta investigación, el término "despido intempestivo" sólo debe utilizarse para referirse a un despido que se produce dentro de un plazo razonable.

Adicionalmente, al traer a colación el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, el Tribunal Constitucional no realizó un análisis exhaustivo al dejar vigentes las 18 indemnizaciones del trabajador que el empleador percibe como el que tiene mayores posibilidades de evitar un despido intempestivo en sentido amplio. En consecuencia, no se puede utilizar un artículo que no protege plenamente la estabilidad laboral para argumentar con vehemencia a favor de su protección.

**El Tribunal Constitucional cita la sentencia 048-17-SEP-CC en el caso 0238-13-EP, que tuvo en cuenta lo siguiente:**

Equivale a desnaturalizar el contrato de trabajo ocasional en la función pública, cuya finalidad es atender una necesidad institucional emergente y salvaguardar el servicio de la administración pública que debe realizarse con eficacia y eficiencia, suscribir sucesivos e ininterrumpidos contratos ocasionales fuera de los parámetros de la normativa legal aplicable.

En consecuencia, la necesidad institucional de los trabajos que se realizan persiste más allá de los plazos legales de duración de los contratos ocasionales y de su renovación. En consecuencia, la institución pública tiene el deber de convocar un concurso de méritos para elegir al mejor candidato para el puesto vacante.

Un punto crucial planteado por la Corte Constitucional es demostrar cómo se ha desnaturalizado el contrato ocasional al establecer múltiples renovaciones por múltiples periodos fiscales. Este hecho ha hecho que muchas instituciones en todo el país utilicen este tipo de contrato

ocasional por varios años a pesar del límite de tiempo de la norma, y se han dado casos en los que los servidores han trabajado por 5, 6 y hasta 8 años a través del contrato ocasional.

No existía coerción en la ley que los obligara a realizar concursos de méritos y oposición so pena de despido, por lo que, para las entidades, a las instituciones públicas les resultaba más fácil mantener varios empleados a través de la modalidad de contrato ocasional, y no convocar a concursos de méritos y oposición para no generar un gasto administrativo permanente. Esto permitió profundizar aún más que miles de empleados estén sumergidos a un estrés constante y permanente

Esta relación contractual se relaciona con el régimen laboral del Código de Trabajo cuando la norma sostenía el contrato a plazo fijo como modalidad contractual y que era utilizado por las empresas privadas en un 80%, permitiendo inferir que era un medio para evitar la estabilidad laboral permanente. Por otro lado, conllevó a un incremento de procedimientos en el Ministerio de Trabajo a través de la figura jurídica del desahucio, siendo el mismo el mecanismo legal para dar por terminada la relación laboral.

El objetivo de la norma es que los trabajadores gocen de estabilidad permanente, y en este sentido, una vez cumplido el período de prueba de 90 días, gozarán de estabilidad indefinida, es claro que actualmente el empleador puede desahuciar al trabajador, pero con la expedición de la Ley Orgánica de Justicia Laboral expedida en el año 2015, se eliminó el contrato a plazo fijo y se estableció el contrato a plazo indefinido.

En la actualidad, el personal amparado por el Código de Trabajo puede pasar a la modalidad de contrato indefinido una vez transcurridos 90 días sin necesidad de someterse a un concurso de méritos, mientras que el personal amparado por la LOSEP o normas propias del sector público debe seguir el procedimiento que señala el concurso de méritos tal como lo especifica la Constitución de la República del Ecuador. Dicho de otra manera, el personal amparado por el código de trabajo tiene reglas sencillas y sin complicaciones que le permiten acceder a la permanencia y estabilidad indefinida, mientras que el personal amparado por la LOSEP tiene reglas más intrincadas y estructuradas que le permiten acceder a la permanencia y estabilidad indefinida.

Para los comprendidos en el Código de Trabajo, no hay excepción si el trabajador pertenece o no a un grupo de atención prioritaria, porque la regla es universal, es decir que luego de los 90 días de prueba, la estabilidad indefinida se genera de inmediato. Sin embargo, para los encuadrados en la LOSEP, que contempla los contratos esporádicos, existe una excepción. Sólo implica que se debe utilizar un mecanismo para mantener la relación laboral siempre y cuando los trabajadores pertenezcan a un grupo de atención prioritaria, como lo indica esta sentencia, que el trabajador sea una persona con discapacidad, y que se deben crear las circunstancias necesarias para que este grupo vulnerable pueda seguir laborando hasta que la entidad pueda crear el procedimiento requerido para crear la estabilidad indefinida que este grupo puede crear.

La Corte Constitucional resaltó un análisis basado en los contenidos que integran la sentencia, siendo los mismos; razonabilidad, comprensibilidad lógica, y lo siguiente: El Tribunal Constitucional advierte que los magistrados omitieron citar las normas constitucionales relacionadas con los derechos constitucionales cuya supuesta vulneración debieron discutir a lo largo de su sentencia en relación con la razonabilidad. A pesar de ser una de las alegaciones de la parte actora y de ser mencionada en la parte expositiva de la decisión, los jueces en la sentencia que se revisa no hicieron mención alguna a los derechos de las personas con discapacidad que garantiza la Constitución ni a las obligaciones que tiene el Estado frente a este grupo de personas vulnerables.

Con lo anterior, se determina que no se invocaron correctamente en la sentencia objeto de la acción extraordinaria de tutela las normas relativas a las personas con discapacidad y aquellas que se centran aún más en el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral respecto de este grupo de atención prioritaria. La omisión de este planteamiento permitió señalar que efectivamente la sentencia carecía de razonabilidad, siendo un elemento esencial de la motivación.

En cuanto a la coherencia que debe poseer todo pronunciamiento judicial dentro de los límites de la lógica, este Tribunal reconoce que la accionante interpuso la acción de amparo por considerar que ha sido víctima de una serie de actos discriminatorios que habrían sido violatorios de sus derechos constitucionales. Sin embargo, al limitar su análisis a la terminación de la relación laboral, los juzgadores no tomaron en consideración los argumentos de la demandante.

Las afirmaciones de la autoridad jurisdiccional sobre los hechos relevantes se limitaron a decir que la demandante no aportó pruebas de los ilícitos. Debido a esta actuación, se omitió el

análisis y determinación de si efectivamente se violaron o no los derechos constitucionales del actor, lo que se traduce en una falta de coherencia entre las premisas de la sentencia y su parte resolutive.

Es evidente que el Tribunal Constitucional hace un fuerte énfasis en la violación de la lógica como factor motivador, señalando que los jueces hicieron una clara omisión de la existencia o no de violación de los derechos constitucionales del trabajador discapacitado, quedándose en un análisis técnico general sobre el fin de un contrato ocasional y generando criterios positivistas sin entender la verdadera posición de los jueces al tomar conocimiento.

Es obvio que la Corte Constitucional indicó que no hicieron ninguna consideración sobre posibles actos de discriminación y que solo atendieron a señalar un análisis solo sobre la terminación del empleado refiriéndose solo a la parte contractual y finalidad del contrato ocasional y no haciendo una interpretación sistemática sobre si hubo violación de los derechos de los empleados con discapacidad.

En relación con el último componente de la motivación, la comprensibilidad, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente: "En el caso bajo examen, la decisión judicial controvertida es la sentencia recaída en el recurso de apelación dentro de la acción de protección del 14 de marzo de 2014 a las 15:06, emitida por los magistrados integrantes de la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza dentro del expediente N.º 0061-201. La sentencia está elaborada con un lenguaje sencillo, claro y comprensible a pesar de algunos errores de redacción y sintaxis, que no limitan su comprensión. Sin embargo, el requisito de comprensibilidad que forma parte de la motivación de toda decisión judicial no se satisface porque las autoridades jurisdiccionales omiten identificar las fuentes del derecho constitucional necesarias para llegar a una adecuada resolución y porque carecen de un análisis coherente que les permita resolver los derechos constitucionales denunciados como vulnerados."

El Tribunal Constitucional señala que es importante enfatizar una verdadera "identificación de las fuentes del derecho constitucional necesarias para que las autoridades jurisdiccionales lleguen a una resolución adecuada" además de realizar sentencias que sean sencillas de leer.

Todos estos componentes a nivel de sentencia indican que se ha vulnerado el derecho constitucional a la motivación.

Tanto la sentencia dictada el 14 de marzo de 2014, por los jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza dentro del expediente de apelación N.º 0061-2014, como la sentencia dictada el 4 de febrero de 2014, a las 12:23, por el juez segundo de familia, mujer, niñez y adolescencia de Pastaza dentro del expediente de acción de protección N.º 0041-2014, fueron revocadas por el Tribunal Constitucional como medidas de restitución. Ordenó al Consejo de la Judicatura difundir ampliamente el contenido de la sentencia entre los jueces que tienen competencia para conocer garantías jurisdiccionales de derechos constitucionales, así como la difusión a través de banners y las páginas web oficiales de la entidad, como garantía para que no se repitan las vulneraciones de derechos por parte de las judicaturas de primera y segunda instancia.

Se facultó al Consejo de la Judicatura, a través de su representante legal, para que ordene a la entidad competente la investigación de las violaciones al debido proceso en la garantía de motivación y determine las responsabilidades y sanciones que correspondan.

Se ordenó a la Agencia Nacional de Regulación y Control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, el reintegro de Zurkaya Elizabeth Robalino Flores mediante contrato de prestación de servicios ocasionales en un cargo con las mismas o similares condiciones y la remuneración acorde con el cargo a fin de restablecer los derechos vulnerados por la autoridad administrativa.

La Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, a través de su unidad administrativa de talento humano, y con la asistencia técnica de la Defensoría del Pueblo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, diseñará e implementará una jornada de capacitación a nivel nacional para sus empleados sobre derechos y garantías constitucionales.

### **Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional Nro. 172-18-SEP-CC, CASO Nro. 2149-13-EP.**

Se interpone acción extraordinaria de protección en el recurso de apelación de la acción de protección N.º 277-12 en primera instancia y N.º 253-2012 en segunda instancia respecto de la decisión impugnada en la sentencia emitida el 24 de octubre de 2013, a las 16:50, por los magistrados de la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Santa Elena.

El caso que a continuación se analiza es sumamente pertinente en atención a que la servidora afirma tener un hijo con una discapacidad del 84%, quien además es una persona con discapacidad severa, definida por el CONADIS como aquella que tiene una discapacidad del 75% debido a una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que limitan permanentemente su capacidad para realizar una o más actividades necesarias de la vida diaria.

La Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Santa Elena fundamenta su argumentación en el hecho de que, sin distinción de ningún tipo, todos los servidores públicos están sujetos a la adquisición de una renuncia obligatoria por circunstancias de optimización, racionalización y reestructuración a las que pueden estar sujetos en una institución y que están señaladas en el reglamento de la LOSEP.

El derecho a la motivación, que incluye componentes como la razonabilidad, la lógica y la comprensibilidad, es uno de los derechos vulnerados.

Cualquiera de los siguientes argumentos desafía la lógica: La Sala de Apelaciones parte de premisas incorrectas o deja abiertos varios elementos.

Por ello, la Sala consideró que la actora, a pesar de padecer la dolencia, no había acreditado que fuera una persona con discapacidad que la calificara como del grupo de personas vulnerables; Sin embargo, no hubo tal argumentación por parte de la Sala respecto a la protección de los derechos del hijo de la actora, cuyos derechos constitucionales, a juicio de la actora, habrían sido vulnerados como consecuencia de la pérdida del puesto de trabajo de la persona que lo mantiene. El Tribunal llegó a esta conclusión tras constatar los fallos en los elementos de coherencia del razonamiento judicial y la ausencia de argumentación al respecto.

En la actualidad, el empleado a cargo de una persona con discapacidad severa puede actuar en calidad de trabajador o empleado sustituto, teniendo en cuenta que la entidad cuenta actualmente con un 4 por ciento de cada 25 empleados con estabilidad indefinida. En concordancia con lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180 de fecha 21 de agosto de 2018<sup>146</sup>, que identifica a las personas que tienen limitaciones más complejas para el ejercicio de su trabajo porque no pueden realizar actividades de autocuidado, como vestirse, alimentarse, evitar riesgos o asear a una mascota, el Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS emitió la Resolución N.º 2013-0052145 señalando que el porcentaje de discapacidad muy severa en 75%.

Esta sentencia demuestra que no es necesario que el empleado o trabajador haya declarado formalmente ante el Ministerio de Trabajo que tiene a su cargo a una persona con discapacidad severa para ostentar el título de empleado o trabajador suplente o hacer valer derechos a través de una acción de tutela. Se trata de un supuesto crucial del que se deduce que no es necesario poseer el documento legal que lo acredite.

La decisión de la Corte Constitucional de permitir la terminación intempestiva de los trabajadores amparados por el Código de Trabajo bajo los principios de libertad contractual y autonomía de la voluntad, al tiempo que crea una excepción para los trabajadores con discapacidad del sector público en donde dicha terminación estaba prohibida, al aplicar el principio de proscripción de la arbitrariedad, desconociendo que la reza integral Este supuesto hizo posible la redacción de la sentencia sin corregir la desigualdad formal para las personas con discapacidad ante la ley.

## **9. Conclusiones**

Según lo analizado en las encuestas y entrevistas se llegó a la conclusión.

- Se logró realizar el estudio de la existencia de precariedad laboral y falta de control del Ministerio de Trabajo en la provincia de Bolívar obteniendo como resultados, que 23 personas afirman que existe precariedad laborar en sus lugares de trabajo, que corresponde a un 76.66%.

- Se logró analizar, si existe o no el incumplimiento por parte de las Instituciones Públicas y Privadas de las normativas impuestas por el estado, (Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador), llegando a la conclusión que 23 personas afirman que existe abuso laboral, que corresponden al 76.66 %, es decir que en las instituciones evaluadas, SI se está incumpliendo las normativas y 7 afirman que NO se está incumpliendo, que equivale al 23.34%.

- Se logró establecer los medios de control e inspeccionar a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, para mitigar la precarización laboral, a su vez se dio las respectivas recomendaciones.

- Se logró detallar las consecuencias legales de la vulneración de los derechos de los trabajadores en las instituciones públicas o privadas.

## 10.Recomendaciones

- Se recomienda a los líderes, de las instituciones públicas y privadas respetar las normativas impuestas por el estado ecuatoriano.
- Se recomienda a los líderes, de las instituciones públicas y privadas, a capacitar a sus empleados sobre las normativas vigentes.
- Se recomienda a los líderes de las instituciones públicas y privadas a tener más empatía con sus subalternos y hacer valer sus derechos.
- Se recomienda a los empleados públicos y privados leer, conocer y saber las normativas que velan por sus derechos, para que de esta manera nadie violente sus derechos.
- Se recomienda a los empleados públicos y privados organizar reuniones, enviar información, donde hablen y hagan conocer las normativas vigentes, en donde están estipulados sus derechos.
- Se recomienda a los empleados públicos y privados, tener un representante en el cual puedan confiar y poner sus quejas, reportar los abusos por parte de los líderes, para que el mismo se encargue de hacer justicia y velar por los derechos de sus representados.

## 11.Referencias

- Martínez, G., (2020). *Precariedad Laboral y Social en la Industria Turística Española: El caso de las camareras de Piso* (Tesis Doctorado). España
- Valle, L. M. (3 de septiembre de 2004). *La precariedad laboral manifestacion de la mala calidad del empleo*. [flacso@flacso.org.ec](mailto:flacso@flacso.org.ec). Obtenido de [www.flacso.org.ec](http://www.flacso.org.ec)
- Solaz, A. (2007). *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Obtenido de <http://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>

- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & Lòpez Estrada, S. (2012). *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teòrico-metodològica*. Revista mexicana de sociología, 74(2), 213-243.
- Daza, C. S. (2021). *Dossier trabajos informales, precarios e inestables*. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 2-18.
- Chiriboga, I. H. (25 de agosto del 2017). *Historia del Derecho Laboral como instrumento político del Ecuador* (Tesis). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 4.
- Bósquez Remache, J. D. (2017). *El fraude y la simulación laboral en la Legislación Ecuatoriana*. (Tesis de Maestría). Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Gaspar Santos, M. E., Alvarado Onofre, H. B., & Díaz Basurto, I. J. (2020). *La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador*. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 383-389.
- Lobo, F. M., (2009). *Flexibilidad Laboral*, Universidad de Huelva.
- La Constitución de la República del Ecuador (CRE) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\_ecu\_const.pdf
- Abasolo, O., & Montero, J. (2016). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género igualdad en la diversidad*. España: Fuhem ecosocial.
- Aguilar, M. (01 de 08 de 2016). Maria Jose Aguilar Idañez. Obtenido de <https://mariajoseaguilaridanez.wordpress.com/2016/01/08/discriminacion-multiple-2/>
- Aguirre, G. (24 de 11 de 2005). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 2020 de 07 de 29, de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/los-menores-de-edad-y-su-situacion-laboral>

Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de Investigación Social (24 ed.). Buenos Aires: LUMEN.

Anderson, R., Hair, J., & Brush, A. (2017). Administración de ventas (Segunda Edición).

Mexico: MCGRAW-HILL. Recuperado el 30 de 07 de

2020, de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38221421/Anderson>

Rolph\_Administrac

ion\_de\_ventas\_2014.pdf?1437193747=&response-content-

disposition=inline%3B+filename%3DAnderson\_Rolph\_Administracion\_de\_ven

tas.pdf&Expires=1596145049&Signature=EXvf1icHeU~UjN1k00OeiII

Anonimo. (2016). La discriminación laboral a mujeres cuesta a Latinoamérica el 7.5% de su

PIB. 1. Santo Domingo, Republica Dominicana. Obtenido

de [https://listindiario.com/economia/2020/07/20/627031/la-discriminacion-](https://listindiario.com/economia/2020/07/20/627031/la-discriminacion-laboral-a-mujeres-cuesta-a-latinoamerica-el-7-5-de-su-pib)

laboral- a-mujeres-cuesta-a-latinoamerica-el-7-5-de-su-pib

Antúnez, R. (2003). ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del

trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Herramienta.

Asamblea Nacional Republica Del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitucion de la Republica

del Ecuador. Quito, Ecuador. Obtenido de

[https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constituc](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)

ion\_de\_bolsillo.pdf

Báez, J. (19 de 10 de 2019). OCLIF. Obtenido de [http://clif.in/2019/10/17/ecuasor-la-](http://clif.in/2019/10/17/ecuasor-la-precarizacion-y-el-deterioro-de-las-condiciones-del-empleo-continuan-su-marcha-a-septiembre-2019/)

precarizacion-y-el-deterioro-de-las-condiciones-del-empleo-continuan-su- marcha-a-

septiembre-2019/

- Ball, E. (21 de 07 de 2020). Search Data Center. Obtenido de <https://searchdatacenter.techtarget.com/es/opinion/Diversidad-de-edad-un-catalizador-para-fomentar-la-productividad-en-las-empresas>
- Ballón , D., & Bernabé , E. (2015). ANÁLISIS CLASIFICATORIO DE LAS GESTANTES SEGÚN VÍA DE CULMINACIÓN DEL PARTO APLICANDO REGRESIÓN LOGÍSTICA BINARIA. Lima.
- Ballon , D., & Bernabé, E. (2015). Análisis clasificatorio de las gestantes segun via de culminación del parto. Lima. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2200/U10-B34-T.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Banco Central del Ecuador. (12 de 2019). Banco Central del Ecuador. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201912.pdf>
- Bandalos, D., & finney, S. (2010). Factor Analysis: Exploratory and confirmatory. New York.
- Barredo, C., Otazua, L., Zubiri, G., & Bernant, J. (s.f.). OCW. Obtenido de OCW: [https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/16959/mod\\_resource/content/1/TEMA3.pdf](https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/16959/mod_resource/content/1/TEMA3.pdf)
- BBC Mundo. (2016). Los verdaderos motivos detrás de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. BBC Mundo. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37217241>
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (2018). Situacion de empleo 2018. de investigacion y proyectos, Guayaquil. Obtenido de <http://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2017/03/IPE-279-Cifras-Empleo-jun-2018.pdf>

- Carrillo, P. (03 de 2019). Comisión Económica para América Latina y El Caribe. Obtenido de CEPAL:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116_es.pdf)
- Castillo, D. (s.f.). Asociación Latinoamericana de Población. Obtenido de ALAP:  
[http://www.alapop.org/alap/files/docs/congreso2008/ALAP\\_2008\\_FINAL\\_342.pdf](http://www.alapop.org/alap/files/docs/congreso2008/ALAP_2008_FINAL_342.pdf)
- Castillo, D., Arzate, J., & Arcos, S. (2019). Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en Mexico. México: Siglo XXI. Obtenido de  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191129060210/Precariedad-y-desaliento-laboral.pdf>
- Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: Una perspectiva de Género. *Cuestiones Economicas*, 28(Economía y Género), 174.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Dirección del trabajo. CEPAL. (05 de 2019). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf)
- CIET. (enero de 1993). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta CIET. Obtenido de ilo.org:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087486.pdf)
- Cobos, E. (2019). El empleo adecuado se deterioró más que el desempleo en la última década. *Gestión*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/el-empleo-adecuado-se-deterioro-mas-que-el-desempleo-en-la-decada>

Coluccio, Á., Muñoz, C., & Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con la satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Sociedad y Salud*, 99-100.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo. (s.f.). Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo. Obtenido de <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-edad#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20por%20edad%20consiste,tiene%2040%20a%C3%B1os%20o%20m%C3%A1s.>

Consejo Nacional de Legislación y Codificación. (2017). Código del Trabajo. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_CODIGO%20TRABAJO.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO%20TRABAJO.pdf)

Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat, M. (2008). La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más. 183. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2008.00030.x>

De la Fuente, S. (2011). Portal Fuenterebollo. Obtenido de Portal Fuenterebollo: <http://www.fuenterebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/REDUCIR-DIMENSION/CORRESPONDENCIAS/correspondencias.pdf>

De la Oz, R. (2019). Sobre la economía laboral. *Dictamen Libre*, 52-53.

Delfini, M. (2015). Determinantes de la precarización laboral en Argentina entre 2003- 2013: Entre los cambios y las continuidades. *Redalyc.org*, 56-57.

Departamento de Estadística Análisis Matemático e Optimización. (2012). Departamento de Estadística Análisis Matemático e Optimización. Obtenido de [http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat\\_50140142\\_practicaRegLogI\\_1112.pdf](http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_50140142_practicaRegLogI_1112.pdf)

El Comercio. (25 de 02 de 2015). El Comercio. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/baja-salarial-aplicara-572-tipos.html>

El Comercio. (22 de 12 de 2015). El Comercio. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/2016-aumento-salarial-sueldo.html>

El Universo. (25 de 06 de 2020). El Universo. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/06/24/nota/7883025/empleo-trabajadores-desempleo-salarios-ecuador>

Escobar, M., Fernández, E., & Bernardi, F. (2012). *Análisis de datos con stata*. Madrid. Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*, 32.

Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf> Espinoza, M., & Galleros, D. d. (15 de enero de 2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*, 39(23), 32.

Estellés, P. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *Destaca*, 10-11. Fernandez, A. (24 de 01 de 2013). Blog sobre Derecho Laboral, Recursos Humanos y Empleo. Obtenido de <https://aflabor.wordpress.com/2013/01/24/la-discriminacion-en-el-trabajo-i-discriminaciones-directas/>

Fernandez, M., Pérez, D., Pena, Y., Riveiro, D., & Fernandez Grela, M. (2014). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Obtenido de [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2015/docs/Impacto\\_macroeconomico\\_discriminacion\\_genero.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2015/docs/Impacto_macroeconomico_discriminacion_genero.pdf)

Figuroa, A. (1993). *La Naturaleza del mercado laboral*. Universidad Católica de Perú, Economía, Lima. Obtenido de <https://www.mindomo.com/es/mindmap/teorias-del-mercado-laboral-3dba2226ea844daa562465f9d102f9d>

Fraguas, T. (2014). ¿Mejor un trabajo precario que nada? La Marea. Obtenido de <https://www.lamarea.com/2014/01/07/paro-fraguas/>

García, K. (Noviembre de 2019). [www.eumed.net](http://www.eumed.net). Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/incremento-desempleo-ecuador.html>

García, M., Grijalva, A., Maurizio, R., & Juan, P. (mayo de 2016). Dinámica del Empleo Registrado en la Seguridad Social del Ecuador. Quito: INEC. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/DINAMICA%20EMPLEO%20REGISTRADO.pdf>

Gavilanes, P., Regatto, J., Astudillo, A., & Pacheco, S. (2017). Una mirada al contexto social, cultural, legal y económico del campesino. Milagro.

González, G. (s.f.). Escuela de Administración Pública de Extremadura. Obtenido de [http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/guia.pdf](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf)

Grupo Atico 34. (20 de 02 de 2020). Discriminación laboral: causas, tipos y prevención. Grupo Atico 34, 1. Obtenido de [https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/#Tipos\\_de\\_discriminacion\\_en\\_el\\_trabajo](https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/#Tipos_de_discriminacion_en_el_trabajo)

Guerrero, P. (2019). Determinantes socio-económicos y demográficos del máximo nivel de instrucción alcanzado por población ecuatoriana mediante un modelo de regresión ordinal. Quito.

Gujarati, D., & Porter, D. (2010). Econometría. Mexico: Mc Graw hill Educación.

INEC. (septiembre de 2016). Ecuadorencifras.gob. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20\(Septiembre-16\).pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20(Septiembre-16).pdf)

- INEC. (septiembre de 2018). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos:  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU\\_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf)
- INEC. (15 de 04 de 2019a). Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin\\_mar2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf)
- INEC. (Diciembre de 2019b). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf)
- INEC. (15 de abril de 2019c). Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo 2019. Obtenido de Mercado Laboral:  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin\\_mar2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf)
- Infante, R. (2001). La calidad del empleo elecciones y tareas. Economía, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921/890>.
- Javier, A. (Junio de 2017). La Discriminación Laboral en el Ecuador (Tesis de Grado). Cuenca.
- López, T. (2015). La precariedad laboral como factor determinante de la pobreza en el área rural del Ecuador período 2007 – 2014 (Tesis de pre-grado). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja. Obtenido de

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13336/1/Lopez%20Sarango%20Tania%20Elizabeth.pdf>

Lucero, K. (2020). El Pleno empleo la tarea pendiente del país . *Gestión*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/el-pleno-empleo-la-tarea-pendiente-del-pais>

Martinez, C., Parco, E., & Yalli, A. (2018). Factores Sociodemograficos Que Condicionan La Sobrecarga En El Cuidador Primario Del Paciente Pediatrico Con Leucemia En Un Instituto Especializado - 2018 (Proyecto Posgrado). Lima, Peru. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3969/Factores\\_MartinezFierro\\_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3969/Factores_MartinezFierro_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, L. (1992). Repositorio Flacso. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56176.pdf>

Martinez, L. (2004). La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo. Quito.

Meza, C. (02 de 2018). *Ciencia la Salle*. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>

Ministerio Del Trabajo. (11 de 06 de 2017). Acuerdo Ministerial. Quito. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/ACUERDO-MINISTERIAL-110.pdf>

Mogro, S. (20 de 11 de 2015). *Tablero Económico*. Obtenido de <https://tableroekonomico.wordpress.com/2015/11/20/produccion-desempleo-y-precio-del-petroleo-ecuador/>

- Molina , G., & Rodrigo, M. (2010). Open Course Ware. Obtenido de Open Course Ware:  
[http://ocw.uv.es/ciencias-de-la-salud/pruebas-1/1-3/t\\_09nuevo.pdf](http://ocw.uv.es/ciencias-de-la-salud/pruebas-1/1-3/t_09nuevo.pdf)
- Muñoz, I. (s.f.). Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de  
[https://www.oei.es/historico/etp/implicaciones\\_escolaridad\\_calidad\\_empleo.pdf](https://www.oei.es/historico/etp/implicaciones_escolaridad_calidad_empleo.pdf).
- Naciones Unidas. (2015). DUDH. Declaracion universal de Derechos Humanos. (YAK, Ed.) Obtenido de [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- OIT. (2001). Hechos concretos sobre la Seguridad Social. OIL. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)
- OIT. (2007). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_159778/lang--es/index.htm#Q1que%20es%20la%20discriminacion](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm#Q1que%20es%20la%20discriminacion)
- OIT. (2012). Del trabajo precario al trabajo decente. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- OIT. (2012). Panorama laboral América latina y el caribe. Ginebra.
- OIT. (2017). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_613957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf)
- OIT. (22 de 01 de 2018). OIT. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_615695/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm)

- OIT. (10 de 02 de 2020). OIT. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_736038/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_736038/lang--es/index.htm)
- OIT Cinterfor. (s.f). oitcinterfor.org. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>
- OIT. (s.f). Organizacion Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. Redalyc, 38-39. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a3.pdf>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situacion y perspectivas para el mercado laboral actual. Friedrich ebert stiftung, 22.
- Organización de las Naciones Unidas. (15 de 05 de 2019). El mercado laboral en América Latina, amenazado. Noticias ONU.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2020). Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/ageing/features/workplace-ageism/es/>
- Padilla, S. (04 de Diciembre de 2019). Precariedad Laboral. economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Pérez López, C. (2004). Técnicas de Análisis Multivariante de Datos. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Pérez, C. (2004). Técnicas de Análisis Multivariante de Datos. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.

Pérez, L., & Mora, J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. *Revista de Economía del Rosario*.

Porras, A. (2010). *Las reformas laborales en el Ecuador*. Quito.

Primicias. (26 de 06 de 2020). Primicias. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/seis-aspectos-agravan-aumento-desempleo-ecuador/>

Quilumbaquin, B., & Rodríguez, V. (2019). Factores que inciden en la participación de las mujeres en el sector informal (Tesis de pre-grado). Universidad Central del Ecuador, Quito.

Quiroa, M. (07 de diciembre de 2019). Oferta de trabajo. Obtenido de [economipedia.com](http://economipedia.com):

<https://economipedia.com/definiciones/oferta-de-trabajo.html#:~:text=La%20oferta%20de%20trabajo%20representa,laborales%20en%20el%20mercado%20laboral.&text=Por%20otra%20parte%2C%20el%20precio,trabajar%20dentro%20de%20una%20empresa.>

Ramírez, A. (2005). OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_301562.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_301562.pdf)

Ramos, A. (2015). *Sector informal, economía informal e informalidad*. Universidad Autónoma Benito Juárez, Oaxaca.

<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/172/754#:~:text=El%20sector%20informal%20puede%20describirse,que%20participan%20en%20esa%20actividad.>

## 12. Anexos

### Anexo 1. Entrevistas

#### Cuestionario de Entrevistas

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

#### **ENTREVISTA**

1. ¿Cuáles son los requisitos y el procedimiento para poner una denuncia por vulneración de los derechos laborales?

.....  
.....

2. ¿Cuáles son los derechos que posee el empleado y el empleador?

.....  
.....

3. ¿Conoce usted los tipos de contratos de trabajo que son vigentes en el Ecuador?

.....  
.....

4. ¿Conoce cuando aplica el despido intempestivo?

.....  
.....

5. ¿Emita una opinión sobre cuáles serían las posibles soluciones a los principales problemas del mercado de trabajo, como son la precariedad y la temporalidad?

.....  
.....

6. Alguna vez usted a escuchado sobre instituciones y empresas donde exigen trabajar en los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados.

.....  
.....





### **Anexo 3. Certificación de traducción del resumen**

Ambato, 21 de junio del 2023

**Mg. Xavier Sulca Guale**  
**DOCENTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

#### **CERTIFICA:**

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del trabajo de titulación "**PRECARIZACIÓN LABORAL; FALTA DE CONTROL Y SANCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR**", autoría del Sr. Fernando David Morejón Pazmiño con número de cédula 0201899879, estudiante de la carrera de Derecho de la Unidad Educativa a Distancia (MED) de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del presente documento en lo que a su interés convenga.



firmado electrónicamente por:  
**MANUEL XAVIER SULCA**  
**GUALE**

**Mg. Xavier Sulca Guale**  
**1802447548**