

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE AGOSTO 2018

Tema: La aplicación de la legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que se dan en el sector panificador

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de
Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: *Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo*

Director: *Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, MBA.*

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí, Magister*, e *Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magister*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*La aplicación de la legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que se dan en el sector panificador*”, elaborado y presentado por la señorita *Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velastegui, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Marcelo Javier Mancheno Saá, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: La aplicación de la legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que se dan en el sector panificador, le corresponde exclusivamente a: *Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo*, Autora bajo la Dirección de *Ingeniero Edwin Alberto Lara flores, MBA.*, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo

c.c.: 1803601499

AUTORA

Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, MBA.

c.c.: 0200721553

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo
c.c.: 1803601499

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas ...	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA	xii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. Tema del proyecto de investigación.....	1
3. Línea de investigación del programa de posgrado.....	2
3.1. Área de conocimiento.	2
3.2. Línea de investigación.....	2
3.3. Programa de investigación.	2
3.4. Equipo de investigación del proyecto	2
3.5. Institución o empresa beneficiaria	2
3.6. Duración del proyecto (inicio y finalización)	3
3.7. Financiamiento del proyecto	3
4. Descripción detallada del proyecto	3
4.1. Definición del problema de la investigación.....	3
4.2. Objetivos de la investigación.	5
4.2.1. Objetivo general.	5
4.2.2. Objetivos específicos.....	5
4.3. Justificación de la investigación.....	6
4.4. Marco teórico referencial	7
4.4.1. Referencias teóricas.....	7
4.4.2. Antecedentes jurídicos.....	10
4.4.2.1. Nivel Internacional	10
4.4.2.2. Nivel de Ecuador	11
4.4.3. Antecedentes.....	12

4.4.3.1.	Antecedentes Internacionales	12
4.4.3.2.	Antecedentes Nacionales	13
4.4.4.	Bases Teóricas	15
4.4.4.1.	Antecedentes Históricos	15
4.4.4.2.	Concepto de trabajo	17
4.4.4.3.	Derecho del Trabajo.....	18
4.4.4.4.	Características del Derecho del Trabajo	19
4.4.4.5.	Fuentes del Derecho del Trabajo	20
4.4.4.6.	Principios generales del derecho.....	23
4.4.4.7.	El contrato individual de trabajo.....	28
4.4.4.8.	Elementos del contrato individual de trabajo	29
4.4.4.9.	Concepto de trabajador	31
4.4.4.10.	Concepto de empleador.....	34
4.4.4.11.	Clases de contratos	38
4.4.4.11.1.	Por la forma de celebración.....	38
4.4.4.11.2.	Por la forma de ejecución.....	41
4.4.4.11.3.	Por número de trabajadores	42
4.4.4.11.4.	Por la forma de remuneración	43
4.4.4.11.5.	Por el tiempo de duración.....	44
4.4.4.12.	Terminación del contrato individual de trabajo	47
4.4.4.13.	Aplicación de la legislación laboral en el sector panificador.....	48
4.5.	Metodología.	50
4.5.1.	Enfoque.....	50
4.5.2.	Modalidad básica de la investigación.....	51
4.5.3.	Población y muestra	52
4.5.3.1.	Población	52
4.5.3.2.	Muestra	55
4.5.4.	Operacionalización de variables.....	57
4.5.5.	Validez del Instrumento	67
4.5.6.	Firmas de validación del instrumento por expertos en la rama jurídica.....	71
5.	Resultados de la investigación	72
6.	Conclusiones	102
7.	Recomendaciones.....	102

8.	Referencias bibliográficas.....	104
9.	Anexo	109
9.1.	Anexo 1. Encuesta dirigida al sector panificador del Ecuador.	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Financiamiento	3
Tabla 2. Obligaciones de los Trabajadores	33
Tabla 3. Prohibiciones de los trabajadores	33
Tabla 4. Obligaciones y prohibiciones de los patrones o empleadores	35
Tabla 5. Obligaciones de tolerar	37
Tabla 6. Obligaciones complejas	37
Tabla 7. Prohibiciones de los empleadores	37
Tabla 8. Formas de terminación del contrato individual de trabajo	47
Tabla 9. Distribución del personal por áreas de costo	52
Tabla 10. Datos para el cálculo de la muestra	56
Tabla 11. Tabla de operacionalización de variables	57
Tabla 12. Tabulación de datos	67
Tabla 13. Tabla de rango de confiabilidad	70
Tabla 14. Firmas de validación	71
Tabla 15. Obligaciones y derechos	72
Tabla 16. Conocimiento sobre normativa legal	73
Tabla 17. Cumplimiento de obligaciones establecidas en el Código de Trabajo	74
Tabla 18. Reconocimiento de horas extras	75
Tabla 19. Conocimiento del contrato de trabajo indefinido	76
Tabla 20. Beneficios del contrato de trabajo indefinidos en el área panificadora	77
Tabla 21. Contratos laborales a prueba	78
Tabla 22. Jornadas laborales	79
Tabla 23. Remuneración	80
Tabla 24. Seguro social	81
Tabla 25. Contrato laboral	82
Tabla 26. Relaciones laborales en el sector panificador	83
Tabla 27. Relaciones laborales en el sector panificador	84
Tabla 28. Normativa laboral del sector panificador	85
Tabla 29. Beneficios laborales	86
Tabla 30. Derechos y garantías	87
Tabla 31. Indemnizaciones	88

Tabla 32. Institución reguladora de las relaciones laborales en el área panificadora	89
Tabla 33. Área artesanal	90
Tabla 34. Relaciones obrero - patronales	91
Tabla 35. Oportunidades laborales	92
Tabla 36. Incumplimiento de la normativa laboral	93
Tabla 37. Pago de beneficios laborales	94
Tabla 38. Multas	95
Tabla 39. Aplicación de los derechos y garantías	96
Tabla 40. Normativas legales	97
Tabla 41. Derechos laborales	98
Tabla 42. Jueces	99
Tabla 43. Casos laborales	100
Tabla 44. Disminución de remuneraciones laborales	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Pirámide de Kelsen	21
Ilustración 2. Obligaciones y derechos	72
Ilustración 3. Conocimiento sobre normativa legal	73
Ilustración 4. Cumplimiento de obligaciones establecidas en el Código de Trabajo.	74
Ilustración 5. Reconocimiento de horas extras	75
Ilustración 6. Conocimiento del contrato de trabajo indefinido.....	76
Ilustración 7. Beneficios del contrato de trabajo indefinidos en el área panificadora	77
Ilustración 8. Contratos laborales a prueba	78
Ilustración 9. Jornadas laborales	79
Ilustración 10. Remuneración	80
Ilustración 11. Seguro social	81
Ilustración 12. Contrato laboral.....	82
Ilustración 13. Relaciones laborales en el sector panificador	83
Ilustración 14. Relaciones laborales en el sector panificador	84
Ilustración 15. Normativa laboral del sector panificador.....	85
Ilustración 16. Beneficios laborales	86
Ilustración 17. Derechos y garantías	87
Ilustración 18. Indemnizaciones.....	88
Ilustración 19. Institución reguladora de las relaciones laborales en el área panificadora.....	89
Ilustración 20. Área artesanal.....	90
Ilustración 21. Relaciones obrero - patronales.....	91
Ilustración 22. Oportunidades laborales.....	92
Ilustración 23. Incumplimiento de la normativa laboral	93
Ilustración 24. Pago de beneficios laborales	94
Ilustración 25. Multas.....	95
Ilustración 26. Aplicación de los derechos y garantías	96
Ilustración 27. Normativas legales	97
Ilustración 28. Derechos laborales	98
Ilustración 29. Jueces	99
Ilustración 30. Casos laborales.....	100
Ilustración 31. Disminución de remuneraciones laborales	101

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mis más sinceros agradecimientos:

Mi Dios por haberme brindado sabiduría, vida y salud.

A mis padres Consuelo y Gonzalo que me han brindado su
cariño, amor y confianza.

A mi hermana Aracelly por haberme brindado su apoyo
incondicional que me ha permitido alcanzar mis metas.

Al Ingeniero Edwin Lara, por permitirme realizar este
proyecto de investigación bajo su coordinación, su apoyo,
confianza y su capacidad para guiarme, no solamente
en el desarrollo de este proyecto de investigación, sino
también en mi formación profesional.

A mis tíos Carlos y Carlota Ramírez por brindarme apoyo
para la realización del presente trabajo de investigación.

Mi más sincero y respetuoso agradecimiento a todas las
personas que intervinieron directa o indirectamente para
alzar mis objetivos trazados.

Ing. Leandra Estefanía Mera Castillo

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor a Dios que ha sido el pilar fundamental en mi vida.

A mis padres Gonzalo y Consuelo que me han brindado su amor y me han conducido con ética y valores que me han convertido en una persona ejemplar.

A mi hermana Aracelly que me ha brindado el ejemplo para seguir adelante, además los recursos necesarios para poder estudiar. Por su apoyo incondicional para llegar a mi meta deseada.

A mis tíos Carlos y Carlota Ramírez por brindarme su apoyo durante el proceso de desarrollo de la presente investigación.

Ing. Leandra Estefanía Mera Castillo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA:

LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y LAS
RELACIONES CONTRACTUALES QUE SE DAN EN EL SECTOR
PANIFICADOR

AUTOR: *Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo*

DIRECTOR: *Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, MBA.*

FECHA: *24 de diciembre del 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

La legislación laboral, el derecho del trabajo nace como una necesidad de garantizar los derechos del trabajador una parte objetivamente frágil no solamente en el Ecuador sino a nivel mundial que a través de luchas sindicalistas han logrado obtener significación. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la aplicación de la legislación laboral en las relaciones contractuales ya que a través de los años en la legislación ecuatoriana podemos observar como la protección al trabajador ha generado un desarrollo legal que trata de abarcar todos los asuntos laborales, pero ante todo garantizar los derechos que como trabajadores les corresponde y como empleadores a cumplir con la ley. La aplicabilidad de las normas jurídicas laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social; el cumplimiento del contenido del Código del Trabajo es un buen indicador de que el Estado está comprometido con la clase trabajadora y obrera del país garantizando empleo, derecho a seguridad social y otros rubros que faciliten el buen desenvolvimiento y clima laboral. La situación legal del sector panificador dentro de la legislación laboral ecuatoriana está regulada por la Ley de la Defensa del Artesano y el Código de Trabajo que garantiza el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. Es

importante que se realice el pago de todos los beneficios de ley a los trabajadores del sector panificador en igual condiciones respetando el principio de igualdad. El área panificadora es creadora de fuentes de trabajo, porque desde su inicio laboral el operario genera actividad económica para su familia y la empresa, con el transcurso del tiempo adquiere la experiencia necesaria para que se convierta en un maestro panificador que impulsará la economía en el Ecuador. Las relaciones contractuales son clave para resolver conflictos con respecto de los artesanos panificadores y empleadores.

DESCRIPTORES: ARTESANOS, CÓDIGO DE TRABAJO, CONFLICTOS, DERECHOS, EMPLEADOR, GARANTÍAS, LEGISLACIÓN LABORAL, PANIFICADOR, RELACIONES CONTRACTUALES, TRABAJADOR.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME:

THE APPLICATION OF ECUADORIAN LABOR LEGISLATION AND
CONTRACTUAL RELATIONSHIPS IN THE BAKING SECTOR

AUTHOR: *Ingeniera Leandra Estefanía Mera Castillo*

DIRECTED BY: *Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, MBA.*

DATE: *24 de diciembre del 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

Labor law, the Law that regulates work relations, was born as a need to guarantee the rights of workers. It has been an objectively fragile issue not only in Ecuador but at a global level. Labor law achieved significance through trade unionist struggles. This research work aims to analyze the application of labor legislation in contractual relations. Over the years, in Ecuadorian legislation, we can observe how the protection of workers has generated a legal development that tries to cover all labor matters, but first and foremost to guarantee the rights attributed to workers, as well as the obligations of employers to comply with the Law. The applicability of legal labour rules is one of the factors that structure work as a social relationship. Compliance with the Labor Code content is a good indicator that the State is committed to the country's working class. The State shows a genuine commitment to the working class by guaranteeing employment, the right to social security, and other items that facilitate an excellent personal development and working climate. Two pieces of legislation regulate labor relations in the banking sector in Ecuador. One is the Law on the Defense of Craftsmanship, and the second is the Labor Code. Both guarantee the full exercise of the workers' rights and guarantees. All benefits mandated by Law must be paid to workers in the banking sector, on equal terms, in compliance with the principle of equality. The baking sector creates thousands of jobs. From the beginning of the

work relation, the operator generates economic activity for his family and the company. Over time, the operator acquires the necessary experience to turn themselves into a master baker. This action will boost Ecuador's economy in the future. Contractual relations are the key to solving disputes concerning bread artisans and employers.

KEYWORDS: CRAFTSMEN, LABOR CODE, CONFLICTS, RIGHTS, EMPLOYER, GUARANTEES, LABOR LEGISLATION, BAKERY, CONTRACTUAL RELATIONS,

1. INTRODUCCIÓN

Un sistema de gestión bien manejado, cumpliendo con lo que la legislación laboral ecuatoriana determina, permite que una empresa logre cumplir metas y transforme vidas, pero esto se conseguirá con el nivel de compromiso y preparación que tenga su talento humano. La presente investigación se enmarca conforme al Reglamento de la Unidad de Titulación vigente de la siguiente manera:

En el primer capítulo se hace referencia al tema del proyecto de investigación que es la Aplicación de la Legislación laboral y las relaciones contractuales, se establece el problema haciendo un análisis macro, meso y micro, el área de conocimiento al cual aplica: Ciencias sociales, educación comercial y derecho; la línea de investigación en la que se encuentra: Desarrollo territorial y empresarial, tiempo de ejecución; objetivos generales y específicos; así como también la justificación

En el segundo capítulo: Correspondiente al marco teórico referencial, conjuntamente con los antecedentes de la investigación; así como las variables de estudio.

En el tercer capítulo: que corresponde a la parte metodológica, figura el enfoque, diseño y el tipo de tipo de estudio, población y muestra, operacionalización de variables.

En el cuarto capítulo: Corresponde finalmente el procesamiento y análisis de resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Panadería California representados través de tablas y gráficos estadísticos; así como su análisis interpretativo que nos permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones.

2. Tema del proyecto de investigación

Aplicación de la Legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que se dan en el sector panificador

3. Línea de investigación del programa de posgrado

3.1. Área de conocimiento.

Según el Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador publicado por el SENESCYT sobre las áreas y sub áreas de conocimiento, el área de conocimiento según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación la presente investigación se enmarca en Ciencias sociales, educación comercial y derecho

3.2. Línea de investigación.

Según la resolución 3222-CU-P-2018, la línea de investigación en la que se encuentra el presente trabajo de investigación es Desarrollo territorial y empresarial (UTA, 2018)

3.3. Programa de investigación.

El presente proyecto de investigación de inicio en abril del 2019 va a finalizar en octubre 2020.

3.4. Equipo de investigación del proyecto

3.4.1. Coordinador o Tutor

Nombre: Edwin Alberto Lara Flores
Grado académico: Ingeniero
Teléfono: 0998956177
Correo electrónico. ea.lara@uta.edu.ec

3.4.2. Investigador.

Nombre: Leandra Estefanía Mera Castillo
Grado académico: Ingeniera
Teléfono: 0983876742
Correo electrónico. gatubela.mera@yahoo.com

3.5. Institución o empresa beneficiaria

Panadería California Pancali S.A.

3.6. Duración del proyecto (inicio y finalización)

Abril 2019 – octubre 2020

3.7. Financiamiento del proyecto

El monto que se requiere para la presente investigación es de \$115,00 su desarrollo será autofinanciado.

A continuación, se describe el monto utilizado:

Tabla 1. Financiamiento

#	Recursos	Costo Total \$
1	Insumos de escritorio	\$60,00
2	Transporte	\$40,00
3	Imprevistos 15%	\$15,00
Total, en USD \$		\$115,00

Elaborado por: Ingeniera, Leandra Estefanía Mera Castillo

4. Descripción detallada del proyecto

4.1. Definición del problema de la investigación.

Solo bajo el socialismo, el trabajo obtiene su verdadera misión: la de servir no sólo de fuente de existencia, sino también de fuente de placer, de inspiración creadora". Y a partir de esto nace una forma de ver al trabajo y ante todo al trabajador apreciando sus capacidades y actitudes, dejando de lado largas jornadas de trabajo, sin un salario digno, dando paso a un cambio que con el pasar de los años ha ido reivindicando con la aplicación de nuevas leyes en beneficio del trabajador.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 en virtud del Tratado de Versalles posterior a la primera guerra mundial teniendo una trascendental importante en el campo laboral. Se define como un organismo especializado perteneciente a las Naciones Unidas que se encarga de temas relevantes al trabajo, ha tenido un rol en la promoción de los derechos sociales, generación de sistemas,

capacitaciones laborales, creando fuentes de empleo. Promueve los derechos humanos y laborales en virtud de crear sistemas de mediación laboral para resolver conflictos. En relación al tema el artículo titulado “La inspección del trabajo como uno de los mecanismos que propicia el diálogo social de los actores laborales en Venezuela”, de (Pernia Hoyo, 2016), expresa que “Para garantizar una buena gobernanza del mercado laboral, un desarrollo económico equitativo y una aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo es indispensable contar con sólidos Sistemas de Administración e Inspección del Trabajo”

En Latinoamérica las normas jurídicas aplicadas al trabajo surgieron a partir del ingreso de las organizaciones internacionales del trabajo que permitió fijar los estándares para regular el mercado laboral. Como lo cita en el artículo titulado “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte)” de (Villasmil Prieto, 2016), expresa que “derecho del trabajo clásico, levantado desde las bases fundacionales del Fordismo supuso, de una parte, una forma de ordenación del trabajo por cuenta ajena pensada, por sobre todo, desde un modelo industrial de producción en serie de bienes y de servicios, y de la otra, un paradigma contractual que servía de manera particular a aquel modo de producción y de ordenación del trabajo: un contrato bilateral, binario -dos partes-, a tiempo indeterminado, estable, con jornada”

En el Ecuador se han planteado varias reformas en el campo laboral que consisten en: volver al contrato a plazo fijo. En el código de trabajo está regulado el contrato individual de trabajo en donde se redactan todas las obligaciones entre el empleado y el empleador. Las modalidades de trabajo en relación a: empleados privados, servicios domésticos, trabajo agrícola, trabajo a domicilio, trabajo artesanal, agentes de comercio.

Es importante considerar que en el país no existe un código de procedimiento laboral o jurisdicción social por lo tanto los juicios se sustancian de forma verbal sumaria. En el ámbito laboral también se consideran las normas internas de las empresas como son los reglamentos internos de trabajo que es un documento de suma importancia en toda

empresa. Se convierten en normas reguladoras de las relaciones internas de la empresa con sus trabajadores. Este no debe afectar a los derechos de los trabajadores.

La relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado. Las relaciones son claves en la cohesión y equilibrio. Un contrato de trabajo es un acuerdo establecido entre dos partes en la que una de ella se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales y la otra se obliga al pago de una remuneración. Los elementos importantes en el contrato de trabajo son: la prestación de servicios lícitos y personales, vínculo subordinación entre las partes, la remuneración. El termino contractual se refiere a reunión, acuerdo. Una relación laboral es aquella relación contractual que se forja entre una empresa y un trabajador para desarrollar una actividad específica.

4.2. Objetivos de la investigación.

4.2.1. Objetivo general.

Analizar la aplicación de la Legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que se dan en el sector panificador.

4.2.2. Objetivos específicos.

- Explicar la aplicación de la legislación laboral en las relaciones contractuales (trabajador – empleador).
- Formular criterios respecto al valor jurídico que tienen las relaciones contractuales dentro del marco constitucional.
- Analizar la situación actual de los trabajadores del sector panificador en relación a las reformas introducidas en el régimen laboral ecuatoriano.

4.3. Justificación de la investigación

La presente investigación ha sido desarrollada con el afán de conocer la aplicabilidad de la legislación laboral ecuatoriana y analizar si esta va o no en beneficio del sector panificador, motivo de nuestra investigación

Como futuros representantes del Talento Humano seremos quienes debamos aplicar las leyes y reglamentos establecidos por el Ministerio de trabajo en favor del empleado sin que el empleador perjudique al mismo y al mismo tiempo perjudique a su empresa.

Es importantísimo que se tome en cuenta muchos sectores productivos del Ecuador en este caso el sector panificador que poco o nada se ha visto beneficiado de leyes en favor de los mismos y de esta manera estaremos contribuyendo a través de nuestro análisis la correcta aplicación y puesta en práctica de una legislación laboral acorde o no al sector motivo de nuestro estudio.

La necesidad de un cambio sustancial en las leyes ha hecho que muchas veces empleados y trabajadores se vean enfrentados por hacer prevalecer sus derechos, siendo necesario que la legislación laboral ecuatoriana sufra cambios y que los beneficios no favorezcan a unos u otros, sino más bien estén acorde a las necesidades y ante todo cumplan propósitos en beneficio de quien ofrece un empleo y de quien dará su contingente para cumplirlo.

Debemos estar conscientes que debemos aceptar los retos que hoy en día se nos plantea, en la actualidad el derecho laboral ha tenido gran importancia en el desarrollo de la gestión del talento humano. Siendo uno de los objetivos encontrar un punto de equilibrio entre todos aquellos que intervienen en la actividad productiva.

El derecho al trabajo se considera como la libertad de ejercer una actividad a cambio de una remuneración justa y equitativa eliminando la esclavitud. El Derecho laboral armoniza las relaciones entre el capital y el trabajo, así como entre el Estado y los

trabajadores. Las leyes laborales son necesarias para evitar conflictos, abusos, el mejor vínculo para solucionar conflictos internos es el dialogo y el entendimiento mutuo. Los derechos se relacionan con la dignidad de la persona frente al Estado. Los derechos humanos laborales buscan la seguridad económica y la igualdad de oportunidades en la sociedad.

La calidad de vida en el trabajo trata de satisfacer las amplias necesidades tanto del empleado como del empleador. Las empresas realizan acciones y estrategias para optimizar el entorno laboral de sus trabajadores regulando mediante normas laborales en donde se establezcan las obligaciones, derechos y responsabilidades entre ambos. América latina cuenta con una larga amplia tradición en la legislación laboral en dónde la Organización Internacional de Trabajo tiene un papel protagónico. Como lo establece en el artículo titulado “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo” de (VILLASMIL PRIETO, 2016), expresa que “...fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo”

4.4.Marco teórico referencial

4.4.1. Referencias teóricas

A continúan se mencionan los postulados y referencia teóricas asumidas para el apoyo científico de la investigación.

Smith, Adam; (1723-1790), en su obre titulada “Teoría de las relaciones laborales”, en sus publicaciones el filósofo utilitarista escocés, es considerado como el padre de la economía. La ideología del laissez-faire, del individualismo metodológico iniciado por Adam Smith, niega un papel al bien colectivo, al papel de las instituciones sociales en la economía Adam Smith fue el que introdujo la división del trabajo lo cual ha representado un enorme progreso para la humanidad. Considera al trabajo como una necesidad vital del ser humano y garantizar la producción en forma organizada para el análisis de las relaciones laborales. Las relaciones contractuales se consideran como

el análisis de los aspectos involucrados entre las relaciones laborales que dan entre el empleador y los trabajadores. Está vinculado con las variables dependientes e independientes del tema de estudio. (Martín Artiles, 2003)

Al respecto, Durkheim, Emile, 1893; en su obra “La división del trabajo social”, comprende que las corporaciones u organizaciones profesionales constituyen una forma de defensa de la sociedad ante el efecto corrosivo del mercado sobre las instituciones tradicionales de solidaridad, sobre los lazos y vínculos sociales. Entre el último tercio del siglo XX y hasta finales de los años veinte se gesta una reacción social frente al principio del mercado como institución autorregulada. El desarrollo del capitalismo y la industrialización han supuesto un importante proceso de movilidad geográfica de la población, el desarraigo de las personas respecto a la comunidad local y la ruptura de las redes sociales que en las sociedades tradicionales proporcionaban la cohesión social. El problema que plantea la división del trabajo en las sociedades modernas es el individualismo, el aislamiento y la ruptura de los lazos comunitarios y familiares. (Martín Artiles, 2003).

Así mismo, Marx, Karl; Engels, Frederick, 1858, El sindicalismo y las cuestiones laborales están presente en sus postulados, maniatan que el sindicalismo aparece como un hecho contradictorio. Contradictorio, en primer lugar, porque el proletariado es el sujeto histórico del cambio revolucionario para alcanzar la sociedad comunista, acontecimiento que, por otra parte, forma parte de un proceso ineluctable. Y desvalorizado, en segundo lugar, porque a una parte de la tradición marxista le resulta conveniente que el verdadero poder revolucionario y subversivo del proletariado esté fuera de las organizaciones sindicales de la época, que tienen una orientación fundamentalmente economicista y aparecen de una conciencia política, siendo organizaciones de la "aristocracia obrera": de trabajadores cualificados de oficio y, por tanto, en muchos casos se trata de sindicatos cuya afiliación es restringida. (Martín Artiles, 2003)

En relación al tema de legislación laboral, Goldin, Adrián, 2016, desarrolla la teoría del derecho del trabajo. conceptos, instituciones y tendencias. Su teoría comprende desde la relación contractual tiene una doble dimensión: la libertad y el sometimiento.

La desigualdad de los derechos en las relaciones laborales. La dependencia y su relación con la figura del contrato laboral. Constituye un tratado del derecho que desenvuelve el derecho del trabajo y su filosofía en si para llegar a sus principios e instituciones como la ontológica y la deontológica. Los temas dentro de la relación de subordinación que el inserta comprenden: el capital, el trabajo y las características del trabajador; así como también del empleador. Trata tres perspectivas como son: el derecho continental europeo, tradición COMMON EAW y la naturaleza latinoamericana.

También, Espinosa S., Juan E. (2016), desarrolla los efectos del condicionamiento del efecto sobre los contratos de trabajo. Parte de la rigidez de la legislación ecuatoriana, que ha generado una sobreprotección al trabajador. Las medidas y garantías no siempre caminan de la mano de la realidad económica de los empleadores. La garantía que se versa sobre la estabilidad de los trabajadores y las consecuencias de las indemnizaciones de los empleadores debe analizarse a profundidad. En ocasiones las relaciones lábrales son terminadas por causas ajenas a los empleadores, pero en numerosos casos terminan en cuantiosas indemnizaciones a favor de los trabajadores por ende no se ajustan al contexto de la realidad económica de país.

Así como también Molero M., Carlos; 2017, en su libro Manual del derecho de trabajo. Constituye una completa aportación al tema jurisprudencial de la legislación laboral. Su aplicación y alcance han sido consagradas por las legislaciones de varios países, así como la aplicación del principio PRO INDUBIO PRO OPERARIO. Desarrollo el tema de los derechos de los trabajadores con base en los principios constitucionales. Constituye una introducción al derecho laboral desde sus inicios, fuentes y contratos laborales. Desarrolla la importancia de la legislación laboral para la formación. Las fuentes del derecho, reconoce las fuentes y obligaciones de cada contrato, así como sus elementos y fuentes de carácter colectivo.

Por último, el Trujillo, J. Cesar; 2004, el tratadista ecuatoriano que impulso el derecho al trabajo como un principio fundamental. Describió el trabajo y su relación con la legislación laboral ecuatoriana. Estableció la doctrina conceptualizada del derecho laboral. La fijación de los principios plasmados dentro de la Constitución. El tema de

constitucionalización laboral ha tenido varios años en la lucha por su reconocimiento, así como la igualdad del trabajo en las relaciones laborales dentro de los países Latinoamérica. Latinoamérica tiene una sustancia diferente al resto del continente debido a sus antecedentes históricos que le preceden.

4.4.2. Antecedentes jurídicos

A continúan se mencionan los antecedentes jurídicos asumidos para el apoyo científico de la investigación.

4.4.2.1. Nivel Internacional

Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2020. La Oficina del Consejero Jurídico desempeña una función esencial en las distintas etapas del proceso normativo, entre ellas la elaboración, la adopción y la interpretación de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Aunque estas normas revisten principalmente la forma de convenios y recomendaciones, la OIT también adopta otros instrumentos jurídicos, como declaraciones y resoluciones que contienen manifiestos oficiales y solemnes en que se reafirma la importancia que los mandantes tripartitos otorgan a determinados principios y valores.

Así mismo, el Rey Luis XV de Francia, (1789). Como resultado de la Revolución francesa proclamó **“Los derechos del hombre y del ciudadano”** con el objetivo de garantizar “libertad de propiedad, seguridad y resistencia a la opresión”. Por lo tanto, la Declaración ve a la ley como “una expresión de la voluntad general”, destinada a promocionar esta equidad de derechos y prohibir “sólo acciones dañinas para la sociedad”.

4.4.2.2. Nivel de Ecuador

Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008, la Comisión de Legislación y Codificación, expide la **“Constitución de la República del Ecuador”**. Su objetivo es garantizar a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes.

Registro Oficial Suplemento 167, 2012; actualizado a mayo del 2013, la Comisión de Legislación y Codificación, expide el **“Código de Trabajo”**. Su objetivo es Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. Se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Los sujetos comprendidos son Empleadores y trabajadores, en particular a los menores de edad y mujeres. Orientación hacia grupos especiales Mujeres y personas con capacidades diferentes. Normas vinculadas son: Constitución de la República del Ecuador, Convenios N° 182 y 137 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT.

Registro Oficial Suplemento 797 de 26-sep.-2012, se expide la **“Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales”**. Su objetivo es impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo. La norma constitucional, establece que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Registro Oficial No. T. 6343-SGJ-15-297, (2015), promulga la **“Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar”**. Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Su objetivo principal es la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de

desempleo, (Art.34). Orientación hacia sujetos de protección especial: Mujeres, personas en situación de pobreza, residentes de zonas rurales, indígenas y afro-descendientes. Las normas vinculadas son: Constitución de la República de Ecuador, Código del Trabajo; Ley Orgánica del Servicio Público.

Registro Oficial N.º 796, se promulga la “**Ley Orgánica de Discapacidades**”, con el objetivo de asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. Sujetos comprendidos son: Personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en territorio ecuatoriano o ecuatorianos residentes en el exterior y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Persona Jurídicas públicas, privadas sin fines de lucro dedicadas a la atención, protección y cuidado de personas con discapacidad (artículo 2). Atención prioritaria niños, niñas y adolescentes (artículo 4 numerales 9 y 10)

4.4.3. Antecedentes

4.4.3.1. Antecedentes Internacionales

Añez H., Carmen (2016), en su investigación titulada “Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?”, tiene por objetivo analizar la flexibilidad laboral. El artículo se desarrolló teóricamente, especialmente tomando como referencia autores como: Bravo (2010), Quintero (2010), González (2012) De La Garza (2007), Ugarte (2007), entre otros, lo cual permitió analizar la temática abordada. Los resultados reflejan que dicha estrategia está impulsando la agudización de las condiciones precarias de los derechos laborales, con lo cual se está ante un capitalismo irracional, que tiene como propósito que los trabajadores sufragan los efectos de las pretensiones de los capitalistas por conseguir mayores tasas de ganancia y niveles más altos de productividad. En consecuencia, la flexibilización de las relaciones laborales está destinada a ocultar los

derechos de los trabajadores, agudizar el despido laboral, y propiciar el fin de un trabajo permanente. Tiene relación con la investigación al desarrollar la temática de las relaciones laborales vinculadas con la aplicación de los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores.

También, Nogueira F., Lara. (2016), en su investigación titulada “El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia: ¿Una solución a la falta de personal cualificado?”. El presente estudio se centra en analizar si estas modalidades del contrato de trabajo ayudan a alcanzar los objetivos fijados por la norma, salvando con ello el inconveniente de la falta de buenos investigadores dedicados al sector de I+D+i causado por unas desfavorables perspectivas de futuro en el mismo. Con este fin, la norma instaure tres nuevas figuras contractuales que pretenden mejorar las condiciones de trabajo de este tipo de personal y su consideración por la sociedad. Se vincula con la investigación al desarrollar el tema de relaciones contractuales implícitas en la variable dependiente.

4.4.3.2. Antecedentes Nacionales

González Ramón, et al., (2017). En su investigación titulada “Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador“, tiene por objetivo indagar a través del análisis jurídico que tan efectivas son estas políticas laborales adoptadas por el Ecuador al momento de garantizar al trabajador estabilidad laboral, para lo cual tomaremos como referencia casos de países con legislaciones laborales similares. Para su estudio se empleó el método de análisis jurídico de la normativa legal. En la cual se llegó a la conclusión de que las reformas del Código de trabajo ecuatoriano en materia contractual dieron un gran avance, sin embargo, jurídicamente decir que en el Ecuador la estabilidad laboral depende de la contratación indefinida.

Es desconocer el derecho de libertad de contratación que le asiste al empleador al momento de suscribir un contrato de trabajo con el trabajador según la necesidad circunstancial; además, se desconocerían también las diversas formas de terminación de la relación laboral legalmente instauradas en la legislación ecuatoriana como lo es el Despido Intempestivo, que rige y se efectiviza de forma unilateral y sin dar motivo

alguno de la terminación del contrato individual de trabajo. Se relaciona con el tema de estudio directamente con la variable dependiente e independiente que es la legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que es parte de los objetivos de la investigación, debido a que esta abarca un análisis jurídico del Código laboral y lo vincula con la materia contractual.

Así mismo, Olmedo M., Pamela; (2018). En su investigación titulada "El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual". El objetivo no es presentar soluciones a los problemas evidenciados, sino más bien abordar los hechos desde una perspectiva crítica para dar luces sobre los verdaderos problemas, para los cuales, deberían plantearse alternativas para mejorar las condiciones laborales de los ecuatorianos. Se analizaron los indicadores de equidad de género en el mercado laboral se asocian directamente con el grado de prosperidad que puede alcanzarse en los territorios; el mercado de trabajo juvenil es altamente sensible a las coyunturas macroeconómicas; el alto porcentaje de trabajo informal.

Los jóvenes sin trabajo representan el 10,9% del total de la PEA, mientras que significan 40,4% del total de desempleados. Al 2016 la cifra de inmigrantes permanente ascendió a los 39.208, principalmente provenientes de Colombia y Venezuela. La tasa de desempleo entre 15-24 años es de 10,86%, entre 25 y 34 es de 5,38%, entre 35 y 44 años es de 3,33%, entre 45 y 64 años es de 1,96 %, entre 65 -más es de 1,33%, fuente tasa de desempleo INEC (2018). La investigación analiza datos estadísticos que son fundamentales dentro del análisis de la legislación laboral ecuatoriana para determinar el nivel de estabilidad de las relaciones contractuales en el sector panificador.

También. Jijón, P (2015). En su investigación titulada "La relación entre el trabajo y la política en el pensamiento de Simone Weil. Base para pensar la emancipación", publicada en la revista de estudios jurídicos Quito-Ecuador. El objetivo es describir el pensamiento de Simone Weil que nos permite analizar al trabajo como lugar de la relación entre sujetos, dilucidar en él una naturaleza que conduce al hombre hacia la acción, y ver el carácter político de la misma. El trabajo constituye el espacio por excelencia de relación del sujeto con la acción, y con el otro. En conclusión, en esta

actividad donde los lazos de opresión se han cristalizado con mayor claridad, de ahí que es en el reconocimiento de la naturaleza política del trabajo, por sus propias condiciones de método y temporales, que podemos pensar en él como una posibilidad para pasar de la necesidad hacia la emancipación. Se vincula con la investigación al desarrollar el carácter político predominante en las relaciones contractuales fundamentado en la legislación laboral ecuatoriana.

4.4.4. Bases Teóricas

4.4.4.1. Antecedentes Históricos

Para realizar un estudio sobre la historia del derecho laboral primero hay que entender el significado de los términos: derecho y laboral. Se entiende por Derecho al conjunto de normas, principios e instituciones que rigen de manera obligatoria y establecen la base de la convivencia social para dotar a la sociedad de seguridad, certeza, libertad, igualdad y justicia. Lo laboral se entiende por aquellas situaciones o elementos vinculados al trabajo de forma directa o indirecta.

Se entiende por toda actividad física o intelectual realizada a cambio de una remuneración. La legislación laboral o del trabajo es una disciplina que está en constante evolución, formando nuevas respuestas a los cambiantes procesos sociales. Comenzó a desarrollarse plenamente a finales del siglo XIX, donde tuvo mayor trascendencia histórica.

El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social, puesto que su orientación es la de proteger al actor económico “fuerza laboral” que no posee el capital. (Chiriboga Izquieta et al., 2018, pág. 227)

Desde tiempos antiguos los derechos humanos se han vulnerado de diversas formas con la explotación de los trabajadores. La división del trabajo se ha considerado como un dilema en la organización colectiva del ser humano. En las sociedades primitivas unos cazaban, otros recolectaban, se encargaban del agua, buscar refugio, etc. Después

el reparto se volvió más sofisticado en donde surgieron las primeras profesiones. Incluso antes de que nacieran las primeras ciudades aparecieron las desigualdades. La jerarquía de profesiones se consolidó de tal manera que unos se consideraban patrones mientras que los demás simplemente era la fuerza de trabajo y no eran valorados como personas.

El tejido social en conjunción con la evolución económica de los pueblos determina la necesidad de instrumentar la normativa en la materia para equilibrar las fuerzas sociales y económicas. (Chiriboga Izquieta et al., 2018, pág. 227)

Los romanos son los pioneros de la regulación del trabajo y su legado permanece durante toda la edad media como un sistema que resalta el contrato entre el empleador y el trabajador como base de la relación. A pesar de que la relación era desigual se observaban los derechos que el empleador tenía que dar al trabajador. Algunas profesiones se organizaban en gremios de carácter rígido que determinaban los factores de producción, así como también servían de apoyo. En el campo se dio algunas rebeliones en relación el costo de los alimentos y a los derechos de los trabajadores.

Los pasos definitivos para el nacimiento del derecho del trabajo vinieron acompañados de la presión de la clase social. La revolución industrial fue el detonante para que miles de trabajadores de distintas fabricas se unieran en una sola causa en común. Fue donde nacieron los primeros movimientos sindicales los mismo que tuvieron aspectos positivos y negativos en relación al trabajo.

Alemania fue el primer país en donde se germinó la semilla de la seguridad social. La ley del seguro de enfermedades se estableció en 1883 seguida por la ley de seguro de enfermedades de accidentes en 1884 y en 1889 la ley del seguro contra vejez e invalidez. El principal ideal de la constitución de un seguro social para los trabajadores era apaciguar los movimientos idealistas que nacieron en esa época liderada por socialistas. Después de la segunda guerra mundial algunos países comenzaron aplicar el seguro social bajo la responsabilidad del Estado. Las primeras modificaciones fueron la reducción de la jornada laboral y el trabajo infantil. La principal huelga fue

la realizada el 1 de mayo de 1886 para solicitar la jornada laboral de 8 horas que posteriormente se convertiría en una celebración internacional del día del trabajo.

[el] derecho del trabajo clásico, levantado desde las bases fundacionales del Fordismo supuso, de una parte, una forma de ordenación del trabajo por cuenta ajena pensada, por sobre todo, desde un modelo industrial de producción en serie de bienes y de servicios, y de la otra, un paradigma contractual que servía de manera particular a aquel modo de producción y de ordenación del trabajo: un contrato bilateral, binario —dos partes—, a tiempo indeterminado, estable, con jornada preestablecida, y con salarios de ordinario fijados con antelación. (Villasmil Prieto, 2016, pág. 8)

Después de la revolución francesa de 1789 se otorgó libertades específicas contra la opresión las mismas que se plasmaron en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Fue destinada a promover la equidad de los derechos y prohibir acciones dañinas para la sociedad. En 1948 en la Naciones Unidas en la aprobación de los Derechos Humanos se incluye oficialmente el trabajo digno como un derecho. En el Ecuador el trabajo durante sus inicios en la época pre - colonial se basaba en principios básicos: “no mentir, no robar, no ser ocioso”. La persona que no cumplía con estos principios en el trabajo era castigada.

4.4.4.2. Concepto de trabajo

Antes de profundizar en los conceptos de legislación laboral es importante comprender sobre la temática del trabajo humano. Desde un punto de vista general el trabajo es toda actividad que realiza el ser humano con su esfuerzo físico o capacidad intelectual con el objeto de producir bienes o servicios. Desde otra perspectiva del derecho el trabajo se considera como toda actividad lícita y personal en la actividad profesional de una persona a cambio de una remuneración.

El trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio. (Nava Bolaños, 2018)

En las primeras épocas el trabajo desde tiempos antiguos ha venido evolucionando mejorando las condiciones del trabajador. En la edad antigua se basó en la esclavitud y el sometimiento de los trabajadores. En la edad media se desarrolló la servidumbre, colonos, gremios de practicantes de oficios. En la edad moderna se encauzó en las monarquías, industrias rudimentarias, reglamentos de gremios de practicantes.

En la segunda época las prestaciones se desarrollaron en la etapa industrial. La era de las revoluciones desde la francesa hasta la industrial. Con el nacimiento del proletariado viene el fin de la monarquía y la industrialización de las máquinas de las empresas. El tratado de Versalles de 1919 da origen a la organización internacional del trabajo. La contrastación de las diversas ideologías como son: liberalismo, socialismo, comunismo, doctrina social de la iglesia.

La tercera época se considera la post industrial se encaminó en la informatización, la robotización, la aplicación de la electrónica a los procesos productivos y la globalización del empleo.

El trabajo excluye las actividades que no entrañan la producción de bienes o servicios (por ejemplo, la mendicidad y el robo), las actividades de cuidado personal (por ejemplo, la higiene y el aseo personales) y las actividades que no pueden ser realizadas por terceros para el beneficio de una persona (por ejemplo, dormir, aprender y las actividades para el entretenimiento propio). (Nava Bolaños, 2018)

El trabajo puede realizarse en cualquier tipo de unidad de producción. Está definido independientemente de la legalidad de la actividad y del carácter formal e informal. El trabajo como relación social expresa las relaciones de poder. Puede ser autónomo o subordinado. El término se lo reserva para aquellas actividades que denotan la reproducción social, lo que engloba aspectos de la gestión de la vida cotidiana. El trabajo es la expresión del logro humano del vínculo de las personas con el entorno.

4.4.4.3.Derecho del Trabajo

Conocido como derecho laboral, es una rama más relevante del derecho a nivel social. Es un conjunto de leyes, normativas y legislaciones que componen el derecho del trabajo dan una mayor calidad de vida a la población. Como lo dice su nombre se

encarga de regular, controlar, y legislar los diversos aspectos del universo laboral, así como los derechos y obligaciones tanto de empleadores y trabajadores. Las condiciones de salario y remuneraciones de servicio deben incluirse en el pago. El derecho de trabajo se entiende por fin generar algún tipo de producto o servicio donde se invierte esfuerzo, energía y la capacidad del individuo.

La mirada histórica que le damos al Derecho laboral como herramienta política se posiciona como un elemento de análisis de superlativa importancia a la luz del proceso histórico de los últimos diez años de gestión desde el gobierno central y todos los actores de la sociedad ecuatoriana. (Chiriboga Izquieta, et al., 2018, pág. 226)

Es una rama del derecho en general, derecho privado que regula las relaciones jurídicas entre empleados y empleadores en forma individual y colectiva estableciendo sus derechos, obligaciones y prohibiciones. Surgió como consecuencia de las injusticias que trajo la revolución industrial a mediados del siglo XVIII. La revolución francesa no optimizó las condiciones de los obreros que eran los responsables de las unidades de producción. A partir del siglo XIX se concretó las normas que regularizaron el trabajo dependiente, las jornadas, vacaciones, beneficios, organizaciones sindicales que posterior fueron difundidas y proclamadas en las diversas constituciones.

Dentro de la concepción clásica de política, el Derecho Laboral es definitivamente una herramienta para su implementación, puesto que su objetivo final es regular las relaciones para mejorar la calidad de vida de los actores. (Chiriboga Izquieta, et, al., 2018, pág. 227)

4.4.4.4. Características del Derecho del Trabajo

Las características del derecho del trabajo son las que distinguen a esta materia de otras y las características son:

- **Autonomía:** Es una rama completamente autónoma e independiente que tiene sus propias normas y principios que la regularizan. Los Estados han reconocido la rama del derecho del trabajo. La máxima expresión es el Código de Trabajo su contenido fue dictado específicamente en legislación laboral. Una judicatura especializada se encarga de aplicar sus normas sustantivas adicional tiene procedimientos propios que se complementan con organismos administrativos

como son las inspectorías de trabajo. Tiene independencia en la literatura especializada enfocada al trabajo. Académicamente su aprendizaje se lo imparte en una cátedra separada.

- Realista: Se adapta a las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la época.
- De carácter no formalista: No requiere solemnidades, terminología rígida o requisitos especiales para su aplicación. Tiene un aspecto procesal con procedimientos sencillos, concentrado y expeditos.
- Dinámico: Está evolucionando de acuerdo a los cambios sociales, económicos y culturales que atraviesa el país.
- Social: Se enfoca en el interés general pero también tiene su lado profesional dado que se encarga de los trabajadores que ejecutan algún trabajo u oficio. Es un derecho humano porque es un fin que busca asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas. Se considera al trabajo como un deber y un derecho social.

4.4.4.5. Fuentes del Derecho del Trabajo

Las fuentes del derecho laboral se consideran todos aquellos elementos normativos que le aportan con fuerza a los principios enfocados en la solución de conflictos laborales. El tema de las fuentes juega un papel importante en el análisis y aplicación del sistema jurídico. Se relaciona con la vigencia jurídica de los sistemas tanto ética como psicológica. Se asemeja con ver el origen de donde parte el derecho mediante el estudio de la historia.

En la medida en que se abarca un aspecto de la Historia jurídica se comienza a vislumbrar la complejidad del mundo en que se inserta y, por lo mismo, se aprende a valorar las fuentes que nos entregan las más variadas informaciones en relación al tema. (Unzueta Oviedo, 2016, págs. 192-193).

Este estudio se lo denomina heurística consiste en una disciplina encargada de otorgar las reglas, crítica, interpretación, registro, individualización y categorización de las fuentes del conocimiento jurídico. Tiene que ver con un punto de vista formal como la creación de normas jurídicas, los actos o eventos del pasado, hechos sociales que dan

origen a las normas y procedimientos. Se considera como fuentes: ley, costumbre, jurisprudencia y doctrina.

Podemos considerar como fuentes de la Historia del Derecho "todo fenómeno apreciable físicamente, que puede dar noticias de la esencia, suerte o contenido de un principio jurídico"(Unzueta Oviedo, 2016, págs. 192-193; citado Eyzaguirre, 1962, p. 24).

Ley

La palabra ley proviene del vocablo latín Lex el cual significa unir, enlazar, otros lo entienden por legere que es leer. El origen de la palabra ley está vinculada con el derecho escrito. La ley es una expresión de las relaciones existentes, es sencilla y precisa sobre los hechos o grupos de hechos. De acuerdo con el art. 1 del Código Civil establece: *“Es la declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite”*

Las leyes laborales permiten que los trabajadores y empleadores tengan un marco de referencia compartido. Es como un reglamento que rige las actividades laborales sin el cual no sería posible desarrollar la actividad productiva. Tanto el trabajador como el empleador tiene sus derechos y obligaciones establecidos. La jerarquía de la ley se establece en la pirámide de Kelsen, está establecido en la constitución.

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Constitución de la República del Ecuador, art. 425, pág. 89)

Ilustración 1. Pirámide de Kelsen



Fuente: (Galindo Soza, 2018)

Costumbre

Se la considera en el orden histórico como la primera de todas las fuentes, es conocida por la repetición de los actos que poco a poca adquieren el carácter de obligatorios porque las personas los aceptan. Tiene una importancia fundamental a pesar de que no se le da el valor fundamental que tiene en sí. Los juristas, legisladores, jueces son orientados por la opinión y la costumbre en la formulación y aplicación del derecho.

No olvidaremos nunca que el derecho no pertenece sólo a la superficie de la sociedad, sino que es, al contrario [...], una realidad radical, es decir, conectada a las raíces profundas de aquella. No olvidaremos nunca que, antes que una orden, el derecho es una mentalidad, es decir expresa una costumbre y la ordena, expresa los valores de una civilización y -al ordenarla- la salva. (Unzueta Oviedo, 2016, pág. 190, citado Grossi, 2008, p. 16).

Es en ausencia de la ley donde la costumbre puede contribuir con la base fundamental del derecho. No es un simple acto repetido por sujetos; sino una forma de conducta repetida para lograr un objetivo dentro de un ordenamiento jurídico. Permite descubrir la evolución de las normas hasta llegar a reconocer el valor de la materia laboral.

Jurisprudencia

En el sentido más amplio comprenden los fallos dictados por la Corte Nacional de Justicia. Cuando alguien está obligado a cumplir con una norma de derecho y no lo realiza de forma voluntaria por este incumplimiento se recurre a un órgano de la justicia para reparar este daño causado. Cuando inicia a funcionar la máquina del proceso del derecho. Las normas en sí contienen el pensamiento formulado por el legislador en manos de los jueces. Para los jueces las normas tienen la vitalidad necesaria de la ley y la costumbre.

Es posible descubrir a la jurisprudencia en el proceso de interpretación, aplicación y creación judicial del derecho, en la renovación jurídica permanente, en la labor constructiva de muchas figuras jurídicas, en la concretización o concreción determinativa del derecho. (Bruzón Viltres, 2019, pág. 151)

Doctrina

El termino doctrina parte del significado de la formulación de enunciados teóricos en relación a una determinada realidad específica. Contribuyen al mayor avance del derecho al emitir sus opiniones. Son los estudios que se realizan con el objetivo de construir el derecho dotan de mayor realidad a la construcción de las normas jurídicas.

...[l]a palabra conforme, a diferencia del vocablo interpretación, tiene un uso permanentemente ordinario. Sin embargo, su significado varía, probablemente, al modificar el concepto que se da al término interpretación. Si se habla de la actividad interpretativa, conforme tiende a evocar una actividad de conformar o hacer conforme. Dicha acción podría ser descrita por medio de otras palabras como adecuar o ajustar. Este sentido supone un término de comparación. (Aguilar Cavallo, 2019, pág. 94)

Son los estudios realizados por los juristas acerca del derecho con el propósito puramente sistemático de la interpretación y aplicación de la norma. También constituye los estudios que se ocupan de exponer, construir o criticar el derecho con el fin de facilitar su aplicación.

4.4.4.6.Principios generales del derecho

Son enunciados que no están integrados dentro de un ordenamiento jurídico, constituyen parte de él y sirven de base para otros. En general se los considera como la base fundamental para los ordenamientos jurídicos y las leyes. Desde tiempos antiguos se comprendió que faltaba normas para regular todos los aspectos prácticos de la vida en medida que la ley no era suficiente. En Grecia y Roma fue donde se dio la importancia a la ley. Surgió una norma no escrita basada en la equidad, congruencia, verdad y justicia. Hoy en día los principios constitucionales son los elementos integradores del ordenamiento jurídico.

Principios del Derecho del Trabajo

Entre los principios jurídicos aplicados al derecho laboral ecuatoriano y a la Constitución de la República del Ecuador tenemos:

Principio de irrenunciabilidad

La Constitución en su máxima expresión manifiesta:

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (Constitución de la República del Ecuador, art.326.2)

Lo que equivale a que un trabajador no puede renunciar a los derechos y beneficios establecidos en la ley. El carácter de intangible denota que no pueden ser tocados. El mismo significado se establece en el Código de Trabajo:

Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (Código de Trabajo, art.4)

Estas normas pertenecen al derecho social creadas para proteger al trabajador. En base a la situación de desigualdad de los trabajadores y patronos. Para proteger a la parte más débil de la relación laboral se creó esta ley.

Le otorga al Trabajo, una serie de postulados y principios como el de la Irrenunciabilidad, en virtud de que le asigna al Estado Ecuatoriano su cuota de responsabilidad y garantía de protección y tutela. (Atencio González, et, al.,2020, pág. 351)

En síntesis, en nuestra legislación establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, implica la imposibilidad jurídica de privarse de sus beneficios de ley otorgados por el derecho laboral. Lo que conlleva que el trabajador por su propia voluntad no puede privarse de los derechos otorgados por la legislación.

Principio in dubio pro operario

De acuerdo con la interpretación jurídica se define como interpretar la ley en beneficio del trabajador en caso de duda o conflicto de la ley. Los conflictos originados entre dos o más normas laborales, en ese caso se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de que la norma a aplicarse tenga diversas interpretaciones.

En base a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador:

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Constitución de la República del Ecuador, art. 326.3)

La condición más beneficiosa es lo que favorece al trabajador en cuando a la aplicación de la ley.

En el Código laboral establece el mismo principio:

Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Código de Trabajo, art.7)

Se presenta cuando una norma tiene varias interpretaciones y se selecciona la más beneficiosa para el trabajador.

Derecho del trabajo

El estado garantiza el derecho al trabajo y lo establece en la Constitución:

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. (Constitución de la República del Ecuador, art.325)

Se reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia y de forma autónoma. Se reconoce a los actores sociales como son los trabajadores. El Estado garantizara el respeto de la dignidad, remuneración, beneficios y desempeño de los trabajadores.

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. Igualdad y no discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, art.33)

Principio de estabilidad

El principio de estabilidad laboral comprende el análisis de tres términos involucrados: El principio que comprende la norma de carácter inalienable, indivisible e intangible. La estabilidad que parte de la calidad de estable duradero en el tiempo que no perece. Laboral todo lo que se refiere al trabajo. Podemos determinar que se refiere al derecho que tiene una persona de mantenerse estable dentro de su puesto de trabajo contribuyendo a la sociedad y siendo un pilar para su familia.

Estabilidad mínima y excepciones. - Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. (Código de Trabajo, art.14)

Es el derecho que tiene un trabajador de mantenerse indefinidamente dentro de un trabajo. Constituye la base de la sociedad y de la familia. Asegura y protege el vínculo laboral a futuro. Esto equivale a la proyección de la carrera de un trabajador dentro de una empresa. Parte de una relación estable entre el trabajador y el empleador. El trabajador aporta con su fuerza física e intelecto (conocimientos técnicos y específicos) y el empleador contribuye como su capital y tiempo.

La duración de un vínculo laboral en el tiempo parte de la conservación del trabajo en el mismo lugar y para toda la vida. Representa ventajas económicas para el trabajador el efecto de la antigüedad en el empleo. La permanencia origina en el trabajador un sentimiento de pertenencia y colaboración con la empresa.

Principio de intangibilidad

Como lo establece en la Constitución, significa que los derechos y beneficios establecidos en la ley o costumbre no se pueden negar a los trabajadores.

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (Constitución de la República del Ecuador, art.326.2)

Los trabajadores adquieren sus derechos por la Constitución, ley, contratos laborales y la costumbre. No se pueden desmejorar las condiciones o circunstancias de los trabajadores en caso de hacerlo sería contraria a la ley. No se puede adoptar medidas que menoscaben los derechos de los obreros estos deben ser aplicados mas no eliminados. Se busca proteger los derechos que surgieron como producto de las conquistas laborales. Este fue enfocado especialmente por las organizaciones sindicales. Nació como producto de mejorar las jornadas laborales, además constituye uno de los principios fundamentales de los contratos laborales.

Principio de contradicción o bilateralidad

Se establece que la relación laboral será bilateral entre el trabajador y el empleador. Esta condición limita que el empleador recurra a intermediarios dentro del vínculo laboral. Como lo expresa la Constitución:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Constitución de la República del Ecuador, art. 327)

El termino es la comparecencia del acto de dos partes en la que una se obliga con la otra a su vez ambas se obligan mutuamente. Se refiere a la obligación que adquieren las partes contractuales o ambas. El convenio o contrato establecido entre las partes terminará en algún momento. Este principio tiene suma importancia al momento de ejercer el derecho a la defensa. Este principio se extiende a las argumentaciones de las partes debiendo garantizarse en cada momento escuchar a ambas partes dentro del juicio.

Derecho a la asociación

El derecho de la libertad de asociación es un derecho amparado en nuestra Constitución, este posibilita a los ciudadanos todo tipo de asociaciones que no vayan en contra de la ley.

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y

desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (Constitución de la República del Ecuador, art. 326.7)

Con el fin de defender y mejorar las condiciones de los grupos sin importar las tendencias ideológicas, políticas, sociales, religiosas, étnicas importantes dentro de un país democrático y soberano.

El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. (Constitución de la República del Ecuador, art. 326.8)

En términos generales alude a varias personas reunidas con un fin en común. La idea de asociarse aparece implícitamente en la naturaleza social del hombre. Es una tendencia humana de la cooperación por instinto natural. Es conocido que las fuerzas reunidas dan mejores resultados que de forma individual. Entre los antecedentes de las asociaciones tenemos al grupo familiar como la primera unidad creada por la naturaleza.

4.4.4.7.El contrato individual de trabajo

Un contrato individual de trabajo se considera como una relación en donde un individuo realiza una actividad física o intelectual a cambio de pago de una determinada cantidad de dinero.

El Contrato Individual de Trabajo como figura en el Código de Trabajo, se considera como una institución jurídica que regula las relaciones de la venta de la fuerza laboral a cambio de un estipendio o salario. El termino individual se asemeja a que el trabajador es uno en la relación laboral. Es un acuerdo de dos voluntades tanto del trabajador como del empleador por lo que se utiliza el termino convenio de las partes.

La prestación de los servicios lícitos y personales directamente al empleador que es parte del objeto del contrato. La dependencia es parte de las obligaciones del trabajador respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas. Estas normas deben estar dentro del marco de la ley no puede mandar si la ley lo prohíbe o afecta a los derechos

del trabajador. El estipendio, salario, jornal, remuneración son los nombres que recibe el dinero que el empleador entrega al trabajador a cambio de sus servicios. La remuneración en ningún caso puede ser inferior al mínimo legal.

4.4.4.8.Elementos del contrato individual de trabajo

Una relación laboral nace de una relación jurídica entre dos personas que se obligan recíprocamente. Un contrato individual de trabajo es un vínculo jurídico entre un individuo que entrega su fuerza laboral a cambio de una remuneración. Es una figura en el Código de Trabajo, establece una institución jurídica que regulariza los contextos específicos de la venta de la fuerza laboral por una remuneración. De acuerdo con el art. 8 del Código de Trabajo establece:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Los elementos del contrato de trabajo de acuerdo con la definición de acogida por el Código de Trabajo son:

- Las partes contratantes
- El objeto
- La dependencia
- La remuneración
- El plazo

Constituyen un acuerdo de dos voluntades entre el trabajador y el empleador bajo un vínculo jurídico. La prestación de los servicios lícitos y personales por parte del trabajador directamente al empleador lo cual constituye el objeto del contrato. La relación de dependencia lo cual obliga al trabajador a respetar las normativas administrativas, reglamentarias, técnicas del empleador.

La remuneración, sueldo o jornal que recibe por parte del empleador a cambio de los servicios del trabajador. Sus efectos se prolongan en el tiempo. Es bilateral ya que ambas partes se comprometen. Es personal en cuanto a que la persona contratada es una persona física. El empleador es una persona física o jurídica. Es conmutativo ya que ambas partes desde el momento de la celebración del contrato las prestaciones, beneficios y obligaciones entre ambas partes.

El contrato debe contener:

- La clase de trabajo a realizarse
- La forma de ejecutarse
- Unidades de tiempo o es por obra
- El lugar donde debe ejecutarse el trabajo o la obra
- El plazo
- El monto y la forma de pago
- Las sanciones
- Las garantías
- Formas de terminar la relación laboral

Cuando nos referimos al termino contrato nos referimos al negocio jurídico que origina la relación laboral. El fin del trabajo bajo dependencia constituye una retribución económica. Es de carácter especialísimo, autónomo, originado de un derecho autónomo, donde debe considerarse los factores humanos que son puestos al servicio del otro que entrega al empleador.

El elemento esencial es el vínculo de dependencia que caracteriza esta relación es o que lo diferencia de los contratos del Derecho Común. Al referirnos al contrato laboral se evidencia la evolución de los derechos y las normas de protección del trabajador dentro de su situación social. En los actuales tiempos los principios fundamentales que rigen la relación de trabajo están dentro de convenciones contractuales formales como el principio de primacía de la realidad.

En el contrato de trabajo intervienen: El empleador y el trabajador. Puede haber caso en donde un solo empleador y una varios trabajadores o varios empleadores y un solo trabajador y varios empleadores y trabajadores.

4.4.4.9. Concepto de trabajador

El trabajador a lo largo de la historia no se le ha valorado en su dimensión humana ni laboral. El concepto del trabajador ha pasado por varias etapas en diversas formas de analizar los servicios. Los cambios tecnológicos han reconfigurado el mundo de las relaciones laborales. Las respuestas han cambiado se han reconfigurado por los nuevos escenarios de innovaciones. Las plataformas digitales cambiaron el modelo económico en especial las relaciones de empleo. La Organización Internacional de Trabajo es un nuevo fenómeno en los cambios.

“Los aspectos psicológicos y de subjetivación de las experiencias que viven en la cotidianidad los trabajadores hoy en día se encuentran asimismo impactados por las transformaciones del entorno laboral” (Moreno-Hurtado, et al., 2018, pág. 60)

La concepción jurídico laboral hace referencia a la persona que labora en efecto su significado es más restringido. El concepto en general solo enmarca al trabajador bajo dependencia o subordinación en relación a las personas que están bajo dependencia en lo que un empleador debe pagarles una retribución por sus servicios prestados. Esta denominación no solo engloba a los trabajadores industriales sino también a los empleos de comercio, rurales, periodistas, etc. Por lo tanto, se puede especificarse la categorización de obreros, empleados, técnicos, capataces, et.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Código de Trabajo, 2020, página 3)

El obrero realiza una actividad manual, en cambio el jornalero cumple con un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad aun cuando no se cumpla con el objetivo esperado. La parte retributiva que recibe un trabajador es un contrato laboral que es el factor vinculante en su relación con el empleador.

Las personas que pueden cumplir el cargo de trabajador son aquellas que cumplen la mayoría de edad son considerados ciudadanos, en caso contrario será considerado como trabajo infantil es cual esta regularizado en la mayoría de constituciones. A partir de la revolución industrial se consolido los conceptos de industriales, empleadores y el de proletariado. Para entender al trabajador desde la perspectiva de la clasificación americana lo distribuye de la siguiente manera:

El trabajador de cuello blanco se considerada a los que realizan actividades de oficina como los administrativos; los de cuello azul son los trabajadores industriales en donde se visualiza a los obreros; los de cuello rosa en cambio son las personas encargados de los servicios como son los empleados de salud o educación; finalmente los de cuello verde son los que se encargan de temas de economía social.

El trabajador de la dependencia, formado durante siglos, no solo predominó con anterioridad de la Revolución, es un muerto que renace por momentos, dentro y fuera de cada quien, con relativa salud. (Martín Romero, 2016, pág. 109)

Los modelos trabajadores considerados en la actualidad son modelos de referencia sintéticos dentro de las culturas organizacionales actuales. El trabajador bajo dependencia es aquel individuo inculto, enfocado en su subsistencia, con disciplina voluble que posee cualificación empírica y su participación es reactiva. El trabajador en busca de desarrollo económico y social en cambio esta instruido orientado a su país, con disciplina rigurosa, enfoque práctico con participación proactiva.

El trabajador del reajuste es un sujeto instruido, con orientación a la subsistencia, disciplinado, resistente, posee la capacidad de control en su aspecto económico, está calificado, aunque no signifique que capacitado y con una participación en relación a la institución laboral.

Tabla 2. Obligaciones de los Trabajadores

Obligaciones de dar:	Obligaciones de hacer:
<ul style="list-style-type: none"> • Como es lógico la principal obligación de los trabajadores es hacer o realizar el trabajo contratado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar el trabajo con el esmero, cuidado e intensidad apropiados, la forma, el tiempo y el lugar convenidos. • Restituir al empleador los materiales no usados y conservar los materiales en buen estado. • Trabajar en casos de peligro o siniestro inminente, con el aumento de la remuneración de acuerdo a la ley. • Observar buena conducta. • Cumplir con las disposiciones del reglamento interno. • Dar aviso al empleador en caso de faltar por causa justa. • Comunicar al empleador peligros de daños materiales que amenacen la vida de empleadores o trabajadores. • Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación. • Sujetarse a las medidas preventivas de higiene y seguridad laboral.

Fuente: Código de Trabajo, art. 45

Elaborado por: Leandra Mera

Tabla 3. Prohibiciones de los trabajadores

Prohibiciones de los trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> • Poner en peligro su propia seguridad o de sus compañeros de trabajo • Tomar de la fábrica sin permiso del empleador útiles de oficina, materia prima o artículos elaborados. • Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

- Portar armas durante horas de trabajo.
- Hacer colectas en horas de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo.
- Hacer competencia al empleador en la fabricación o elaboración de artículos.
- Suspender el trabajo salvo causa de huelga.
- Abandonar el trabajo sin causa legal.

Fuente: Código de Trabajo, art. 46

Elaborado por: Leandra Mera

4.4.4.10. Concepto de empleador

Es importante crear un vínculo entre el trabajador y la empresa en base a un alto nivel de confianza. El empleador debe estar consciente de los medios que suministra al empleado. Se le considera el que elabora un contrato de trabajo. Posee muchas cualidades como la capacidad de adaptación, debido a que deben aclimatarse a los diversos cambios y trabajar velozmente en toda situación. Deben gestionar el estrés y proporcionar al trabajador los elementos necesarios para alcanzar un objetivo. Localizar y gestionar los diferentes talentos humanos para que se distribuya eficientemente la carga de trabajo.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Código de Trabajo, 2020, página 4)

Desde una óptica social se considera que el empleador es aquella persona que da o gestiona el empleo. Desde una perspectiva del vínculo jurídico se lo considera como el otro sujeto de la relación laboral. Con base en la ley se le atribuye aquel que tiene poder sobre el empleado. Pueden ser una o más personas físicas o una persona jurídica que solicite o contrate uno o más trabajadores. Debe proporcionar a sus empleados salario digno de acuerdo a los mínimos legales establecidos. No deben realizar discriminaciones entre sus empleados y proporcionar los beneficios de ley. Puede despedir a sus empleados, pero deben compensarlos con una indemnización por el tiempo de servicio.

Las denominaciones de empleado o patrón son las más acertadas, sin embargo, también se lo define como patrono, pero esta tiene un carácter paternalista no se adecua a la situación. Se lo conoce como empresario o administrador porque es una persona dentro de una organización que soluciona problemas, analiza recursos, planifica estrategias, efectúa diagnósticos de situaciones.

A un administrador se le puede enseñar para realizar las funciones del proceso administrativo, pero eso no lo capacita para actuar en todas las organizaciones. El éxito de un administrador no está en base a sus conocimientos y teorías él debe tener ciertas características de personalidad, habilidades, destrezas para adaptarse al entorno así le permitirá desempeñarse con los más altos estándares de eficiencia, profesionalidad y competitividad.

Dentro de los términos más utilizados podemos encontrar:

- Patrón, un término adjudicado debido a que es el dador de trabajo, el jefe, el director, el administrador y se aplica entre los trabajadores de una organización para distinguir aquella persona que dicta las ordenes, genera empleo, tiene la voz de mando.
- Patrono, es un vocablo que se empleó en una reforma está considerado como una figura dentro de algunos textos y también figura en la Organización Internacional del Trabajo. En las legislaciones americanas se cambió al vocablo patrono.
- Empleador, es el termino más usado actualmente dentro de los textos legales.
- Otras concepciones, también se le considera como empresario, administrador, ador de la remuneración.

Tabla 4. Obligaciones y prohibiciones de los patrones o empleadores

Obligaciones de dar:	Obligaciones de hacer:
<ul style="list-style-type: none"> • Pagar los salarios e indemnizaciones. • Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas • Llevar un registro de los trabajadores que conste: nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneración,

<p>y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar un lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador. • Proporcionar a los sindicatos un local para que instalen sus oficinas. • Indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Pagar la remuneración por tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por causa del empleador. • Pagar cuando no tenga derecho al IESS en caso de enfermedad no profesional. • Pagar los viáticos en caso de desplazamientos. • Pagar a los trabajadores reemplazantes. • Suministrar vestimenta de trabajo gratuita cada año. • Conceder tres días de licencia por fallecimiento de un familiar. • Inscribir a los trabajadores en el IESS desde el primer día de labores. 	<p>fecha de ingreso, dirección, correo electrónico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer comedores para los trabajadores. • Establecer escuelas elementales a los hijos de los trabajadores. • Sujetarse al reglamento interno aprobado. • Tratar a los trabajadores con la debida consideración. • Conceder certificados a los trabajadores • Atender los reclamos de los trabajadores. • Entregar a las asociaciones de trabajadores el 50% de las multas. • A partir de 100 trabajadores contratar una trabajadora social. • Exhibir en un lugar visible las planillas de aportes al IESS. • Con un numero de 25 trabajadores está obligado a contratar una persona con discapacidad.
---	---

Fuente: Código de Trabajo, art. 42

Elaborado por: Leandra Mera

Tabla 5. Obligaciones de tolerar

Obligaciones de tolerar
<ul style="list-style-type: none">• Conceder el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares.• Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión.• Establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministro a precio de costo para sus familias.• Respetar las asociaciones de trabajadores.• Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo cuando lo soliciten.• Conceder permiso o declarar comisión de servicios por un año con remuneración de hasta seis meses para el trabajador.• Facilitar la propaganda de carácter sindical en los sitios de trabajo.

Fuente: Código de Trabajo, art. 42

Elaborado por: Leandra Mera

Tabla 6. Obligaciones complejas

Obligaciones complejas
<ul style="list-style-type: none">• Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares sujetos a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo.• Acordar con los trabajadores y asociaciones los procedimientos de quejas y la constitución del comité obrero patronal.

Fuente: Código de Trabajo, art. 42

Elaborado por: Leandra Mera

Tabla 7. Prohibiciones de los empleadores

Prohibiciones de los empleadores
<ul style="list-style-type: none">• Imponer multas no previstas en el reglamento interno.• Retener más del 10% de la remuneración por multas.• Exigir al trabajador que compre artículos de consumo• Exigir dinero o especies como gratificación para ser admitido en el trabajo.• Cobrar interés al trabajador por anticipación de remuneración.• Obligar al trabajador retirarse de la asociación a la cual pertenezca.

- Imponer colectas o suscripciones entre trabajadores.
- Hacer propaganda política o religiosa entre trabajadores.
- Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.
- Limitar o vulnerar las actividades sindicales de las organizaciones de trabajadores.
- Obstaculizar las visitas de las autoridades de trabajo.
- Recibir a los ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar.

Fuente: Código de Trabajo, art. 44

Elaborado por: Leandra Mera

4.4.4.11. Clases de contratos

La doctrina laboral ha considerado diversos criterios para la clasificación de los contratos de trabajo. Algunos coinciden con nuestro Código de Trabajo para la presente investigación hemos considerado los siguientes: los contratos según su forma de celebración, por la forma de ejecución, por el número de trabajadores, por la forma de remuneración y por el tiempo de duración.

4.4.4.11.1. Por la forma de celebración

De acuerdo con la forma de celebración tenemos los siguientes contratos: expreso y tácito.

Tácito

En base a la legislación laboral podemos determinar que:

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. (Código de Trabajo, art.12).

Se puede concluir que un contrato de trabajo es tácito cuando entre el empleador y trabajador no se ha pactado clausula alguna, pero existe un vínculo laboral de acuerdo con las modalidades y establecidos en el Código de Trabajo, los pactos colectivos y

costumbres. Se caracteriza por la falta de una manifestación expresa de los sujetos, lo que hacen que exista es la ejecución del trabajo

Expreso

En base a la legislación laboral podemos determinar que:

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. (Código de Trabajo, art.12).

Contrario al tácito en este tipo de contrato las partes acuerdan las condiciones de cómo se prestará el servicio o ejecutará la obra pudiendo ser de forma verbal o escrita. Se puede considerar que existe el vínculo laboral aun cuando no se lo demuestre por escrito. Existen dos formas para formalizar la vinculación del trabajador: el contrato verbal y el contrato escrito.

Verbal

En el contrato verbal es cuando no se ha firmado ningún documento, en este caso los acuerdos son de palabra, en esta situación no existe un documento que sirva de prueba en caso de que a futuro surjan diferencias entre el empleador y trabajador la única evidencia que tiene es la prueba testimonial. Los testimonios no tienen la misma validez que una escrita ya que esta puede ser sujeta a manipulación, mientras que al tener un contrato escrito este no puede manipularse. Tiene los mismos beneficios que otorga el Código de Trabajo.

En este tipo de contratos tiene mayor incidencia la vulneración de los derechos de los trabajadores. Se puede llegar a pagar un salario por debajo del mínimo establecido en la legislación laboral. En este tipo de contratos existe la falta de afiliación al seguro social de los trabajadores, principalmente afecta a los jóvenes que recién están iniciando su carrera en el mundo laboral por la carencia de experiencia. En el mercado laboral ecuatoriano existen profesionales recién graduados no han conseguido una plaza de trabajo llevándolos a realizar trabajos que no tiene relación con su profesión laboral. En la necesidad se ven sometidos a trabajar bajo condiciones de trabajo no establecidas por la necesidad de ser parte del alto índice de desempleo existente en el país.

Escrito

El contrato por escrito está regulado por el Código de Trabajo, en donde todos los acuerdos establecidos entre el empleador y trabajador quedan reducidos a escrito. Es un documento que aparte de las firmas de las partes no se requiere de ninguna formalidad adicional para su validez por lo que constituye una prueba para cualquiera de las partes. En el documento constará: identificación y domicilio de las partes contratantes; segundo lugar y fecha de celebración; tercero la naturaleza del trabajo, remuneración, forma y periodo de pago; cuarta estimación de su valor; quinta el plazo del contrato, el desahucio y terminación.

El contrato de trabajo por escrito es el más aconsejable para el trabajador, esta sirve de prueba de la existencia de la relación laboral. Se puede evidenciar la relación de dependencia, la duración del contrato, la jornada laboral, la remuneración pactada como prueba en caso de existir algún conflicto entre las partes. Los contratos se otorgan ante la Inspectoría de Trabajo, la legalización de los mismos se efectúa ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

Los contratos que deben celebrarse por escrito con los siguientes:

- Los de obra cierta
- Los de destajo;
- Los de prueba;
- Los de enganche;
- Los por grupo o equipo;
- Los eventuales, ocasionales o de temporada;
- Los de aprendizaje;
- Los de un año o más;
- Los que se celebran con adolescentes que han cumplido quince años.

4.4.4.11.2. Por la forma de ejecución

Obra cierta

Este tipo de contrato también se lo denomina en otros países o legislaciones con el nombre de contrato por faena. En este tipo de contrato tiene por finalidad la realización de obras y servicios como lo manifiesta el Código laboral ecuatoriano:

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. (Código de Trabajo, art. 16)

Determina la existencia de una obra a realizarse que corresponde a la naturaleza del contrato. Es aquella en virtud de la cual el trabajador se obliga con el empleador a realizar una obra de tipo material o intelectual a cambio de una remuneración. Tiene una condición transitoria que es mientras dure la obra por lo que es temporal o momentáneo. Se puede utilizarlo para ejecución de obras de construcción, proyectos aprobados y dentro del giro del negocio.

El contrato termina cuando concluye la obra para el que fue contratado el trabajador se le debe pagar únicamente los beneficios de ley y la bonificación por desahucio. Los trabajadores pueden ser sujetos ha visto bueno. Dentro de la primera contratación se puede fijar un período de prueba por el plazo de 90 días. La remuneración corresponde al valor pactado por la obra. No son de carácter estable o permanente por lo que no se los considera dentro del porcentaje para contratar personas con discapacidad. La persona que contrata bajo este tipo de modalidad está obligada a contratar nuevamente a los mismos trabajadores para la ejecución de una nueva obra. Las partes pueden pactar que mientras se va entregando la obra se realice un abono del valor correspondiente, en caso de no ser posible una entrega parcial sino una completa de la obra se pue realizar un anticipo del pago.

Por tarea

En este tipo de contrato el trabajador se caracteriza por que se le abona cada semana que se lo recibe el trabajo. Consiste en la elaboración de una cantidad de obra o servicio durante una jornada o periodo de tiempo. Como lo manifiesta la legislación laboral:

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. (Código de Trabajo, art. 16).

A destajo

El contrato a destajo no se lo considera por lo general como una modalidad de contrato sino una remuneración en la que se paga por unidad de obra o tarea y no por el tiempo. En la remuneración por destajo se paga según la tarea que desarrolle en su jornada laboral o por unidades producidas. Al trabajador no se le paga por el tiempo invertido sino por la unidad de obra. El salario será variable dependiendo de las tareas, actividades, o unidades que ejecuten. El salario mínimo regula el valor mínimo a pagarse a los trabajadores que laboren una jornada laboral. El trabajador tiene derecho al reconocimiento y pago de: horas extras, recargos nocturnos, recargo por trabajo dominical y festivo. Como lo manifiesta la legislación laboral.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Código de Trabajo, art. 16).

4.4.4.11.3. Por número de trabajadores

Unipersonal

Este tipo de contrato por lo general se celebra con un solo trabajador. La relación laboral se da entre un trabajador o persona natural y un empleador que puede ser individual o colectivo. La naturaleza del trabajo puede ser para ejecutar una obra o servicio. Por lo general el contrato individual será unipersonal.

Pluripersonal

Este tipo de contrato se da por regla excepcional ya que escapa de la regulación propia del derecho individual de trabajo. Es lo opuesto al contrato unipersonales donde la relación se establece con más trabajadores. se trata de un conjunto de trabadores en donde la naturaleza jurídica del contrato es diferente. se regula las relaciones jurídicas de un número indeterminado de trabajadores.

4.4.4.11.4. Por la forma de remuneración

A sueldo: No hay expresas disposiciones sobre este tipo de contrato y por lo general nos referimos al sueldo que se percibe por un mes. El sueldo es el que percibe un empleado público o privado en un mes; en cambio el salario es lo que recibe el obrero. La facultad de establecer los sueldos pero que no sean inferiores al salario mínimo vital.

En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. (Código de Trabajo, art. 13)

A salario: Es una forma de contrato en la que se estipula la base de la remuneración en base al tiempo invertido por el obrero a disposición del patrono. No se considera para el pago la cantidad de la obra o el tipo de servicio prestado. El servicio se considera como el salario que paga el patrón al obrero en base a un contrato laboral. El salario se paga en jornadas de labor.

En participación: Este tipo de contrato toma como base la remuneración que percibe el trabajador en parte de las utilidades del empleador como su estipendio de su trabajo o servicio, por ende, esta participación reemplaza al sueldo o salario que percibe el empleado. Puede darse caso en lo que no se dé el pago del contrato de trabajo, por haber perdidas en la empresa. Por el simple hecho de que nadie está obligado a realizar una labor sin una remuneración percibirá un valor mínimo vital.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. (Código de Trabajo, art. 13)

Mixto: En este tipo de contrato una parte de la remuneración percibida es fija mientras que la otra es voluble ya que depende de las utilidades percibidas por el emperador en caso de haber perdidas en la empresa él no lo recibirá. Es un contrato en la que el obrero participa en los beneficios o utilidades del empleador.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. (Código de Trabajo, art. 13)

4.4.4.11.5. Por el tiempo de duración

A plazo fijo: Es un contrato en el que se fija un plazo de duración el cual no puede ser inferior a un año ni superior a dos años. El vencimiento del contrato no pone fin al contrato laboral podrá desahuciar a la otra parte con treinta o quince días de anticipación el cual lo puede realizar el trabajador o empleador. En caso de no dar por terminado se entenderá por renovado, así expresamente una renovación automática o convertido el indefinido.

Sabemos cuánto tiempo durará, porque tiene establecida la fecha de inicio y de termino. Se lo emplea cuando una persona entra por primera vez a trabajar. Los empleadores lo utilizan para probar al trabajador y ver como evoluciona a futuro y se continuara laborando con él.

- Tiene fecha de inicio y fin establecido.
- No tiene duración mínima.
- Tiene una duración mínima de un año y máxima de dos años.
- Solo puede tener dos contratos a plazo fijo y el tercero será indefinido.

A plazo indefinido: Es el más deseado por todos y no tiene y su característica principal es que no tiene fecha establecida de finalización. Sabemos la fecha de inicio, pero no la de finalización.

- Cuando no tiene un plazo de finalización establecido.
- Cuando ha excedido el plazo fijo de un año, no haya habido renovación, desahucio, o excedido el plazo de dos años.
- Cuando se ha estipulado una duración indefinida.
- Tiene estabilidad social y laboral.
- Beneficios por antigüedad al trabajador.

Precarios: Son aquellos que no tienen la garantía de la estabilidad mínima, la legislación a establecido para atender circunstancias especiales, tienen una gran variedad.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Código de Trabajo, art. 327)

Entre los contratos precarios tenemos los siguientes:

a) Obra cierta: El objetivo principal de este tipo de contrato es que el empleador podrá contratar un obrero por el tiempo que dure la obra. El mismo que culminará cuando termine la obra para la que fue contratado. No importa el tiempo en que se demore la obra solo la realización de la misma.

b) Eventual: Es un contrato temporal de duración determinada el cual se emplea por circunstancias como reemplazo por vacaciones, licencias, enfermedades, maternidad. También se podrá realizar contratos eventuales para atender demandas de producción o servicios. El contrato no podrá tener una duración mayor a ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un período de trescientos sesenta y cinco días. Se repite por más de dos periodos anuales se convierte automáticamente en un contrato de temporada, la remuneración en este tipo de contrato tendrá un incremento de 35% del valor hora del salario básico que corresponde al empleado.

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias

circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. (Código de Trabajo, art. 17).

c) Ocasional: Es el que se lo emplea para desempeñar labores extraordinarias con la finalidad de cubrir necesidades del empleador como actividades rutinarias de la empresa. Genera todos los derechos y obligaciones que se derivan de un contrato tradicional. Por lo general desarrollan actividades rutinarias dentro de la organización. Son de corta duración máximo un mes, por lo que se lo considera como ocasional o transitorio.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. (Código de Trabajo, art. 17)

d) De temporada: Este tipo de contrato es para la realización de trabajo de tipo cíclico. Estos contratos gozan de una estabilidad al ser llamados en cada temporada que se requiera los servicios de los trabajadores.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Código de Trabajo, art. 17)

4.4.4.12. Terminación del contrato individual de trabajo

Tabla 8. Formas de terminación del contrato individual de trabajo

Por voluntad del trabajador y empleador	Por causas ajenas a la voluntad del trabajador y empleador	Por voluntad unilateral de trabajador o empleador
<p>Por causas legales previstas en el contrato.</p> <p>Plazo.</p> <p>Conclusión de obra.</p> <p>Ejecución de servicios.</p> <p>Por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>En cualquier momento si el trabajador o empleador lo hacen</p>	<p>Muerte o incapacidad del emperador, si no hay un sucesor que continúe con la empresa.</p> <p>Muerte del trabajador.</p> <p>Caso fortuito o fuerza mayor.</p>	<p>Visto bueno laboral (art. 172-173), causa que puede invocar las partes: trabajador o empleador.</p> <p>Desahucio laboral (art. 184), empleador o trabajador.</p> <p>Despido intempestivo que hace el empleador. Terminación del contrato de trabajo ilegalmente.</p> <p>Indemnización por despido (art. 188)</p> <p>Abandono intempestivo del trabajo que hace el trabajador. (art. 190). Indemnización por abandono de trabajo (art. 190, 195, 295)</p>

Fuente: Código de Trabajo

Elaborado por: Leandra Mera

4.4.4.13. Aplicación de la legislación laboral en el sector panificador

Durante los últimos años el sector artesanal ha ido teniendo relevancia con su gran contribución socioeconómica para el país. La presente investigación está enfocada hacia la aérea de la panificación. En el tercer gobierno de José María Velasco, se elaboró el primer proyecto de regulación del sector artesanal. El diputado Rafael Arizaga Vega y José Antonio Baquero de la Calle en la ciudad de Pichincha en el año 1952 habían iniciado los grandes cambios tanto en la parte económica como social enfocadas a impulsar el sector artesanal. El proyecto de ley artesanal conocido como la Ley de Defensa del Artesano formulado así por Baquero. Los artículos fueron elaborados por artesanos y asesores jurídicos que redactaron la ley luego de cinco sesiones determinando su contenido definitivo aceptando las observaciones de la clase artesanal. Dotado de una calidad especial el 5 de octubre de 1953, el Congreso Nacional aprueba la ley y ordena su promulgación en el Registro Oficial con el Número 356 el 5 de noviembre de 1953.

Los principales líderes artesanales Pita y Meier, fueron los percusores que presentaron en el Congreso la iniciativa de la Ley de Defensa del Artesano que constituye la conclusión de la lucha social de los obreros y artesanos a favor de sus intereses populares. La evolución de los gremios artesanales no ha tenido cambios significativos más allá de las constantes evoluciones tecnológicas y económicas de la producción. La Junta Nacional de Defensa del Artesano fue un organismo de carácter público sindical establecido por la Ley de Defensa del Artesano.

Créase la Junta Nacional de Defensa del Artesano como institución autónoma de derecho público, con personería jurídica, finalidad social, patrimonio y recursos propios. Tendrá su domicilio en la ciudad de Quito. (Ley de Defensa del Artesano, art.4).

Lo que demuestra la naturaleza de carácter público de la institución. Promueve la creación de políticas públicas a favor del sector artesanal. Parte desde la organización, afirmación y la inserción estatal del sector artesanal dentro del Plan Nacional de Gobierno.

La Junta Nacional de Defensa del Artesano estará integrada por los siguientes miembros: a) Un representante del presidente de la República; b) Un diputado, con su respectivo suplente, elegido por el Congreso Nacional en Pleno; c) El Director General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o su delegado; y, d) Cuatro delegados de las asociaciones de artesanos simples o compuestas legalmente constituidas, con sus respectivos suplentes. (Ley de Defensa del Artesano, art.5).

Con base en la Ley anterior en enero de 1965, se expide y promulga la Ley de Fomento de la Pequeña Industria y Artesanía. Elaborado bajo la dirección del Ministerio de Industrias y Comercio a través de la Dirección de Artesanías y Pequeñas Industrias. Es un programa de carácter privado con la finalidad de desarrollar, proyectos, programas para los artesanos y pequeñas industrias. En base a esta ley se establece las cámaras artesanales, uniones de artesanos y federaciones de cámaras como estructuras organizacionales que canalizan los beneficios. Se enfoca en el aspecto tecnológico y económico, no dan relevancia al aspecto legal. Mediante un Decreto supremo N° 921, el 2 de agosto de 1973 se publicó en el Registro Oficial N°372 el 20 del mismo mes y año. Se reformuló la Ley de Fomento de la Pequeña Industria y Artesanía cambiando su denominación por la Ley de Fomento Artesanal modificando los beneficios tecnológicos y económicos de los artesanos. En el Gobierno de León Febres Cordero de carácter neoliberal dentro de su estructura estatal se dio relevancia a la Ley de Fomento Artesanal en 1986. También se creó el Reglamento de la Administración del Fondo Nacional de Inversiones Artesanales (FONADIA) en 1987. Esta institución se creó con la finalidad de dar impulso al sector artesanal otorgando créditos a favor de la producción y comercialización de bienes y servicios artesanales.

Se enfocó más en el carácter social, tecnológico y económica de la clase artesanal no se dio un desarrollo legal de los derechos y obligación del sector. Existió una lucha entre los organismos públicos y privados que regulaban la organización estructural del gremio de artesanos. En cuanto a los beneficios laborales están sujetos a las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo. La industria panificadora se halla en crecimiento de acuerdo a Federación Nacional de Panificadores (ElComercio.com), expresa que tienen 6 500 panaderías y pastelerías artesanales. Las relaciones entre el trabajador y el empleador se regulan conforme el art- 1 del Código de Trabajo, el mismo que se aplica a las modalidades y condiciones de trabajo. Citando el acuerdo

Ministerial 080, el gobierno pretende asegurar la estabilidad en las relaciones contractuales, mediante una serie de acuerdos.

4.5. Metodología.

4.5.1. Enfoque

La presente investigación utilizara como enfoque un método mixto que es más apropiado para el tema de investigación. El método mixto consiste en la combinación cualitativa y cuantitativa en el análisis de los datos.

El enfoque cuantitativo en la investigación de acuerdo al libro titulado “Metodología de la investigación” de (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 4), manifiesta que “Representa, como dijimos, un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

Así mismo, el libro titulado “Metodología de la investigación” de Bernal Torres (2016, pág. 90), expone que “es la objetividad, la distancia entre lo subjetivo y lo objetivo, la casualidad lineal, la neutralidad, la formación de leyes generales y la especialización del conocimiento”.

El enfoque cualitativo en la investigación según el libro “Metodología de la investigación” de Hernández Sampieri et. Al., (2014, pág. 7) enuncia que “se guía por áreas o temas significativos de investigación. Utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación y revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”.

De la misma manera el libro titulado “Metodología de la investigación” de Bernal Torres (2016, pág. 77), declara que “por la flexibilidad en su diseño metodológico a tal punto cada enfoque tiene su propio método, el cual igualmente es flexible frente al tema de investigación y el contexto donde se realiza el estudio”.

En conclusión, podemos enunciar el libro titulado “Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos (enfoque práctico con ejemplos. Esencial para tfg, tfm y tesis)” de SÁEZ LÓPEZ (2017, pág. 7), expresa que “información cuantitativa se obtiene mediante técnicas e instrumentos como test o cuestionarios. La información cualitativa se obtiene mediante técnicas e instrumentos como la entrevista, observación o grupos de discusión”.

El tipo de investigación será cualitativo porque se enfoca en objetos abstractos, no susceptibles de percepción sensorial, identificados en datos indirectos, con el fin de

plantear las teorías, en este caso se utilizarán sentencias emitidas por la Sala de la Unidad judicial de Trabajo del Guayas.

4.5.2. Modalidad básica de la investigación.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, es fundamental que se perciba al Derecho como una ciencia, que se encuentra inmerso en las ciencias fácticas, por lo cual se debe discurrir al fenómeno jurídico en toda su amplitud. El Derecho se considera como una norma, valor y hecho, para la investigación se solicita aplicar:

- El método exegético es la interpretación para el estudio de los textos legales que se centra en la forma como se redactan o la regulación dictada por el legislador.
- El análisis iusfilosófico comprende una serie de estudios y análisis conceptual realizado por filósofos y eruditos del derecho.
- La investigación de problemáticas en el sector panificador.

La metodología implica un análisis que permita desarrollar el tema de investigación mediante un proceso de síntesis, deducción e inducción. El enfoque del estudio será el cualitativo porque abarca la problemática histórica, cultural, social para encontrar las respuestas.

Diseño

No experimental se aplicó porque es muy común que los diseños no experimentales se utilicen en investigación aplicada, ya que estudian los hechos tal y como ocurren de manera natural.

Tipo de investigación

Para el desarrollo de la investigación se dará enfoque en los siguientes métodos:

Analítico y sintético

El método analítico permitirá determinar las variables del estudio sobre las cuales se realizará una encuesta enfocada al sector panificador. El sintético permitirá expresar todos los elementos encontrados dentro del análisis.

Modalidad

No aplica la modalidad, porque cuando el objetivo general es analizar la pregunta sería cuales son esos objetivos que comprenden el problema como se combinan esos factores con un nivel de análisis de profundidad vamos a reconocer los elementos.

4.5.3. Población y muestra

4.5.3.1.Población

De acuerdo con el libro titulado “Metodología de la investigación” de Bernal Torres, (2016, pág. 210), cita el concepto de Francica el cual establece que “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación, se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”.

En el sector panificador se determina que existe alrededor de un estimado de 7957 negocios legalmente registrados, el sector tiene alta tendencia a la informalidad. Genera una tasa de 22000 plazas de trabajo formales. La informalidad en el sector es lo que imposibilita generar una regulación pública que permita delimitar las relaciones contractuales en el sector panificador. El sector panificador se encuentra dentro del sector artesanal el cual está regulado por la Ley de defensa del artesano.

La distribución del personal de acuerdo a las áreas de costos se detalla a continuación:

Tabla 9. Distribución del personal por áreas de costo

AREAS DE COSTOS	Nº PERSONAS
ADMINISTRACION	40
COMEDOR	3
COMERCIALIZACION	3
LOCAL 002 - PEDRO CARBO	3
LOCAL 003 - CHILE	2
LOCAL 008 - AGUIRRE PRODUCCION	4
LOCAL 008 - AGUIRRE VENTAS	7
LOCAL 009 - ALBORADA	3
LOCAL 010 - PANCHO SEGURA	2
LOCAL 011 - SANTA ELENA	4
LOCAL 012 - ESCOBEDO	15

LOCAL 013 - 9 DE OCTUBRE	4
LOCAL 014 - 38 Y PORTETE	2
LOCAL 019 - PORTETE Y LA 17	3
LOCAL 021 - PARQUE CALIFORNIA	11
LOCAL 023 - LAS ESCLUSAS	2
LOCAL 024 - DURAN I	2
LOCAL 025 - EL TRIUNFO	3
LOCAL 027 - DAULE	4
LOCAL 030 - MALL DEL SUR PB	13
LOCAL 041 - TERMINAL TERRESTR	6
LOCAL 045 - TIA VERGELES	3
LOCAL 046 - BABAHOYO	2
LOCAL 048 - PARAISO	2
LOCAL 049 - EL FORTIN	5
LOCAL 051 - FLORIDA	5
LOCAL 052 - TIA MUCHO LOTE	2
LOCAL 057 - MAPASINGUE	2
LOCAL 059 - ROMA ROCAFUENTE PR	2
LOCAL 059 - ROMA ROCAFUERTE VE	2
LOCAL 060 - ROMA PANCHO	2
LOCAL 065 - CITY MALL	6
LOCAL 066 - MUCHO LOTE 2	4
LOCAL 070 - BABAHOYO 2	4
LOCAL 071 - MALL EL FORTIN	4
LOCAL 072 - AURORA	1
LOCAL 073 - PEDRO MONCAYO	4
LOCAL 074 - PLAYAS	3
LOCAL 075 - EL RECREO	3
LOCAL 076 - QUEVEDO CENTRO	5
LOCAL 078 - HYPER DAULE	3
LOCAL 079 - BALZAR	3
LOCAL 080 - EL EMPALME	4

LOCAL 081 - QUEVEDO SHOPPING	4
LOCAL 082 - DURAN SHOPPING	5
LOCAL 083 - NARANJAL	2
LOCAL 086 - SGS NORTE	2
LOCAL 088 - 7 LAGOS 2	5
LOCAL 089 - YAGUACHI	2
LOCAL 090 - BABAHOYO TERMINAL	4
LOCAL 091 - VINCES	4
LOCAL 093 - PEDRO CARBO CANTON	4
LOCAL 094 - CERECITA	2
LOCAL 096 - LA JOYA	5
LOCAL 097 - LA PERLA	4
LOCAL 098 - HYPER BALLENTA	2
LOCAL 099 - FELIPE PEZO	3
LOCAL 101 - VIA A LA COSTA	2
LOCAL 102 - PASEO PENINSULA	4
LOCAL 104 - SANTA ELENA CANTON	3
LOCAL 106 - VILLA CLUB	4
LOCAL 107 - MILAGRO	2
LOCAL 110 - LIBERTAD CENTRO	2
LOCAL 111 - NARANJAL FRONTERA	3
LOCAL 112 - 29AVA Y FCO.SEGURA	2
LOCAL 906 - ISLA BALLENTA	2
LOGISTICA	33
MARKETING	3
PROD. DIRECTA BOCADITOS	9
PROD. DIRECTA CHOCOLATERIA	2
PROD. DIRECTA PAN ARTESANAL	25
PROD. DIRECTA PAN INDUSTRIAL	42
PROD. DIRECTA PASTELERIA	19
PROD. DIRECTA TORTAS	47
PROD. INDIRECTA PAN ARTESANAL	3

PROD. INDIRECTA PAN INDUSTRIAL	5
PROD. INDIRECTA PASTAS	6
SERVICIOS A LA PANADERIA	6
SERVICIOS A LA PRODUCCION	59
SERVICIOS A LAS RUTAS	3
SERVICIOS A LOS LOCALES	7
Total	548

Fuente: Panadería California Pancali S.A.

Elaborado por: Leandra Mera

La Panadería y Pastelería California Pancali S.A. desarrolla actividades de producción y comercialización de productos de panadería y pastelería. La industria es el sector secundario que se encarga de la transformación de la materia prima. La panificación se ha desarrollado desde la antigüedad para la elaboración de pan y demás productos afines. Su campo de actuación es la producción.

Misión de la empresa

“Producir productos terminados de pastelería y heladería con los mejores estándares de calidad, logrando la satisfacción de los clientes, contando con un equipo humano que permita una estructura organizacional de mejora continua en los procesos, buscando la eficiencia en las diversas áreas, para ser cada día más competitivos”

Visión empresarial

“Ser líderes nacionales en la comercialización de los productos, con estándares internacionales de calidad que permita posicionarse en los consumidores como una marca líder y diferenciadora” (PANCALI S.A.).

4.5.3.2.Muestra

La muestra se calculará considerando como universo la totalidad de trabajadores que labora en la Panadería California Pancali S.A. El cálculo nos permitirá determinar la muestra a la cual se le aplicará la encuesta. Con los resultados obtenidos permitirá un análisis más objetivo.

Para la investigación se tomará en cuenta los trabajadores de la Panadería y Pastelería California Pancali S.A. Actualmente la empresa tiene 57 establecimientos con cobertura en diferentes sectores de la ciudad: siete locales en el norte, 15 en el norte periférico, diez en el centro, siete suroestes, y dieciocho fuera de la ciudad, 25 camiones de distribución, una planta industrial y una carga laboral de 548 empleados directos.

Tabla 10. Datos para el cálculo de la muestra

Parámetro	Insertar Valor
N	548
Z	1,960
P	50,00%
Q	50,00%
e	3,00%

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

"n" =

362,29

Para el cálculo de la presente investigación de tomo como referencia una de las panaderías del total de panaderías registradas en el gremio artesanal. La Panadería California Pancali S.A. tiene un total de 548 empleados distribuidos desde puestos operativos, administrativos y directivos. El tamaño de la muestra para la aplicación del instrumento después de aplicar la fórmula para poblaciones finitas es de 362 personas. Las cuales participaran en el proceso de la encuesta.

Para la entrevista se considerará el nivel de experticia en el tema laboral, se realizará a tres expertos en el campo.

4.5.4. Operacionalización de variables

Tabla 11. Tabla de operacionalización de variables

Objetivos específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Fuente	Ítems
Explicar la aplicación de la legislación laboral en las relaciones contractuales (trabajador – empleador)	Legislación laboral ecuatoriana	Conjunto de normas básicas aplicadas en la legislación laboral ecuatoriana	Derecho laboral	Derechos y obligaciones de laborales	Normativa laboral	¿Conoce usted sus obligaciones y derechos como trabajador?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene conocimiento sobre las normativas legales en el ámbito laboral?
			Derecho laboral	Derechos y obligaciones de laborales	Normativa laboral	¿Cree usted que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el código de trabajo?
			Derechos laborales	Jornada laboral	Normativa laboral	¿En caso de exceder las 8 horas diarias en

						empleador le reconoce las horas extras?
			Relaciones contractuales	Contrato laboral	Normativa laboral	¿Conoce usted en que consiste el contrato de trabajo indefinido?
			Relaciones contractuales	Contrato laboral	Normativa laboral	¿Considera usted que el contrato de trabajo indefinido le beneficia al trabajador del área panificadora?
			Constitución de la República del Ecuador	Marco legal	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento que en el área panificadora se realizan contratos laborales a prueba?
			Derechos laborales	Jornada laboral	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento de cuáles son las jornadas laborales

						dentro del área panificadora?
			Derechos laborales	Jornada laboral	Normativa laboral	¿Sabe usted si la remuneración está acorde con las jornadas laborales dentro del área panificadora?
			Derecho laboral	Derechos y obligaciones de laborales	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento si los trabajadores del área panificadora están asegurados?
Formular criterios respecto al valor jurídico que tienen las relaciones contractuales dentro del marco constitucional.	Relaciones contractuales de los trabajadores	Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado,	Relaciones contractuales	Contrato laboral	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento sobre las normativas jurídicas dentro de un contrato laboral?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Conoce alguna normativa vigente establecida para

		relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.				regular las relaciones laborales del sector panificador?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Considera usted que el Estado ha regulado las relaciones laborales?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Considera que debería existir una normativa específica que regule las relaciones laborales en el sector panificador?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Conoce usted los beneficios laborales establecidos en la normativa legal en el área panificadora?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Constitución de la	¿Sabe usted si en la Constitución de la

					República del Ecuador	Republica se encuentra establecida derechos y garantías para el área panificadora en el ámbito laboral?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene conocimiento usted si en la normativa legal vigente existen indemnizaciones en caso de accidentes laborales en el área panificadora?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento cual ente institucional regulan las relaciones laborales en el área panificadora?

			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento si el sector panificador pertenece al área artesanal?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Considera usted que las relaciones obrero-patronales influyen en el desempeño del trabajador?
Analizar la situación actual de los trabajadores del sector panificador en relación a las reformas introducidas en el régimen laboral ecuatoriano.	Analizar la situación actual de los trabajadores del sector panificador	Con los cambios en la normativa laboral analizar la situación actual de los trabajadores dentro del sector panificador si se respetan sus derechos y si cumplen sus	Situación laboral	Oportunidades laborales	Tasa de desempleo PEA	¿Considera que existe igualdad de oportunidades en las contrataciones laborales que se dan en el sector panificador?
			Incumplimientos normativa legal	Denuncias	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento que por falta de aplicación o incumplimiento de

		obligaciones laborales.				las normativas legales vigentes existen denuncias en la inspección de trabajo por parte del trabajador al empleador en el área panificadora?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Actualmente se cumple de manera puntual con todos los rubros de pagos, beneficios establecidos por la normativa laboral vigente?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento sobre las multas establecidas en el ámbito laboral por

						parte del Ministerio de Relaciones Laborales tanto al trabajador como al empleador?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Considera usted que se está aplicando actualmente los derechos y garantías establecidos en la normativa legal para el trabajador en el área panificadora?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Está de acuerdo con las normas legales establecidas actualmente en beneficio de los trabajadores del área panificadora?

			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Considera que los derechos laborales están reconocidos por los tratados internacionales de derechos humanos?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Cree usted que los jueces del Ecuador están preparados para conocer los casos donde estén involucrados trabajadores del sector panificador?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento si se resuelven casos laborales en el centro de medicación?
			Conjunto de normas jurídicas	Leyes	Normativa laboral	¿Tiene usted conocimiento si se ha

						disminuido las remuneraciones por la situación actual de la pandemia?
--	--	--	--	--	--	---

4.5.5. Validez del Instrumento

Para validar el cuestionario en el presente trabajo de investigación se utilizó el Método Kuder Richardson, se lo utilizo debido a que el cuestionario tiene preguntas de tipo dicotómico. Se utilizó este procedimiento para confirmar la confiabilidad de una técnica de medición.

Tabla 12. Tabulación de datos

Encuestados	ITEMS																														Suma	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
E18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30

Tabla 13. Tabla de rango de confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0,99 = Nuestro instrumento es excelente confiabilidad

Formula: $Kr = (n/n-1) * (Vt - \sum pq) / (Vt)$

n=30

pq=2,383

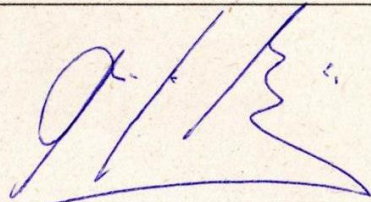
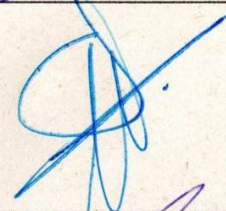

v=62,3787879

Kr=0,99

Luego de aplicar el instrumento para medir la confiabilidad del cuestionario se ha obtenido el resultado de 0,99 lo que determina que el instrumento tiene excelente confiabilidad para su aplicación dentro de la presente investigación.

4.5.6. Firmas de validación del instrumento por expertos en la rama jurídica.

Tabla 14. Firmas de validación

Nombres y Apellidos	Cédula	Título Profesional	Email	Firma
Luis Fernando Suárez Proaño	180248338-6	DOCTOR JURISPRUDENCIA	jsuarez@pucaia. EDU. EC	
Dr. Julio César Asteaga	1802347242	Doctor en Jurisprudencia	julioasteaga @hotmail. com	
Fernando González Sarango	1803537693	Abogado	edissonfer_82 @ hotmail.com	

5. Resultados de la investigación

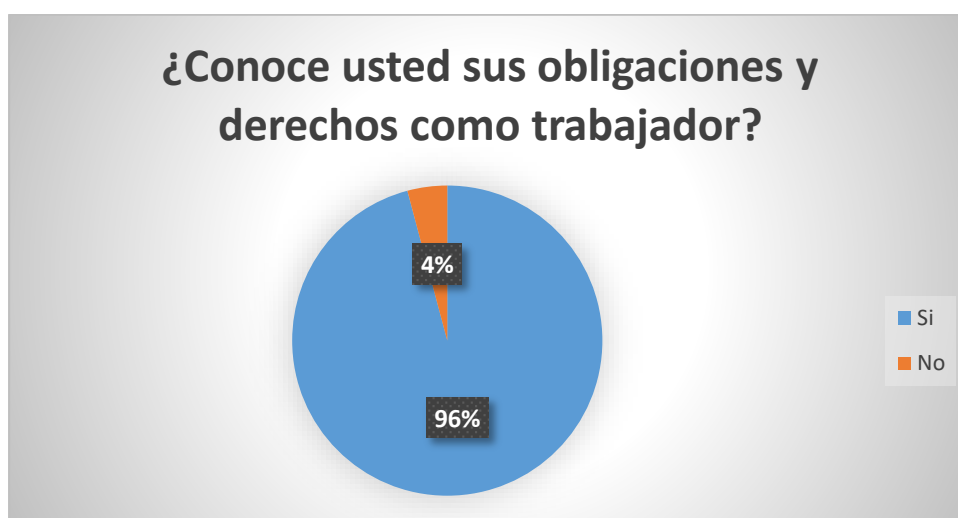
Pregunta N^o1

¿Conoce usted sus obligaciones y derechos como trabajador?

Tabla 15. Obligaciones y derechos

Factores	Puntaje
Si	347
No	15
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 2. Obligaciones y derechos



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 4% asegura que no tiene conocimiento sobre sus obligaciones y derechos como trabajador y el 96% indica que si tiene conocimiento sobre sus obligaciones y derechos como trabajador. Lo que significa que la gran mayoría de trabajadores del sector conoce los derechos y obligaciones establecidos en el Código de Trabajo haciéndolos merecedores de que sus derechos no se vean vulnerados.

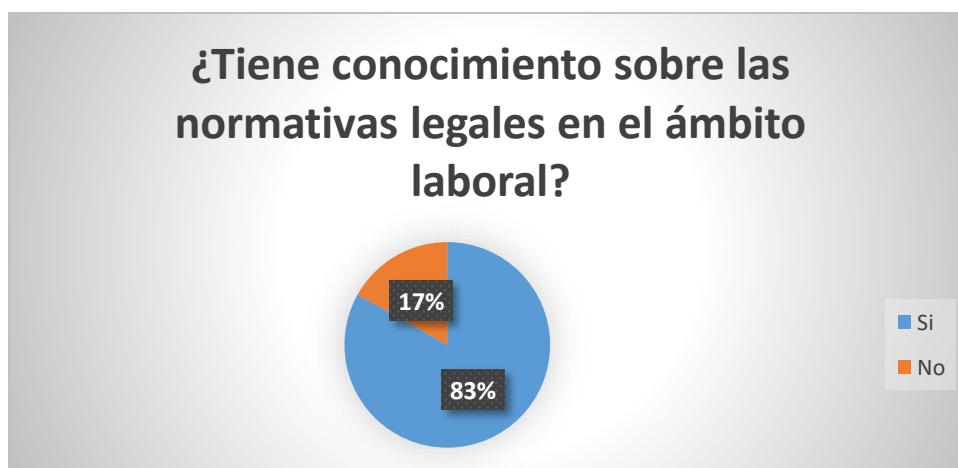
Pregunta N°2

¿Tiene conocimiento sobre las normativas legales en el ámbito laboral?

Tabla 16. Conocimiento sobre normativa legal

Factores	Puntaje
Si	301
No	61
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo	

Ilustración 3. Conocimiento sobre normativa legal



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados, el 17% asegura que no tiene conocimiento sobre las normativas legales en el ámbito laboral y el 83% indica que si tiene conocimiento sobre las normativas legales en el ámbito laboral. El trabajo es un derecho y un deber social, el Estado asegura y garantiza al trabajador el respeto, ser remunerado de acuerdo a su desempeño y horas trabajadas.

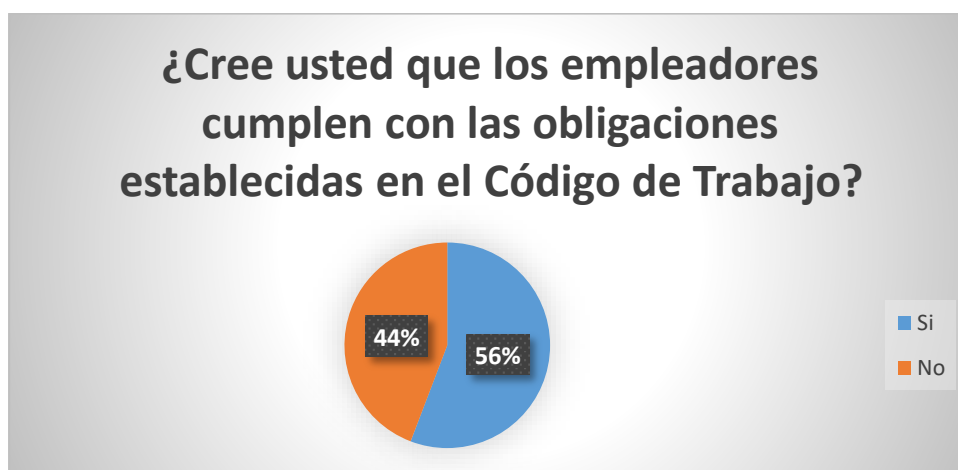
Pregunta N^o3

¿Cree usted que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo?

Tabla 17. Cumplimiento de obligaciones establecidas en el Código de Trabajo

Factores		Puntaje
Si		202
No		160
Puntaje Total		362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.		
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.		

Ilustración 4. Cumplimiento de obligaciones establecidas en el Código de Trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 44% asegura que los empleadores no cumplen con las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo y el 56% indica que los empleadores si cumplen con las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo. El Código de trabajo ampara a los trabajadores, pero al mismo tiempo incita al cumplimiento de obligaciones adquiridas al momento de convertirse en un empleado, el cual debe registrarse a su patrono y al reglamento interno de su empresa, pero sin ir en contra de los derechos adquiridos en el código del trabajo.

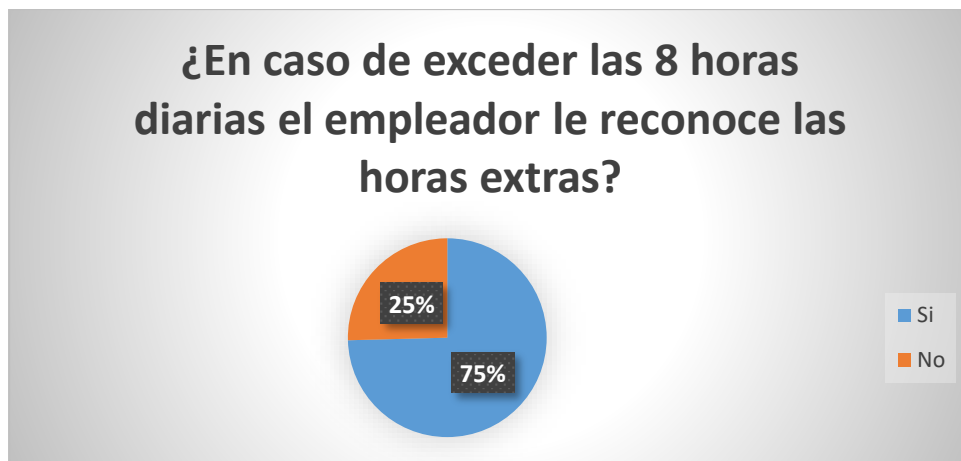
Pregunta N^o 4

¿En caso de exceder las 8 horas diarias en empleador le reconoce las horas extras?

Tabla 18. Reconocimiento de horas extras

Factores		Puntaje
Si		270
No		92
Puntaje Total		362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.		
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.		

Ilustración 5. Reconocimiento de horas extras



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 25% asegura que en caso de exceder las 8 horas diarias el empleador no le reconocen las horas extras y el 75% indica en caso de exceder las 8 horas diarias el empleador si le reconoce las horas extras. A horas trabajadas horas remuneradas, siendo importante motivar a que el empleado cumpla con entusiasmo su trabajo y sea reconocido por ello.

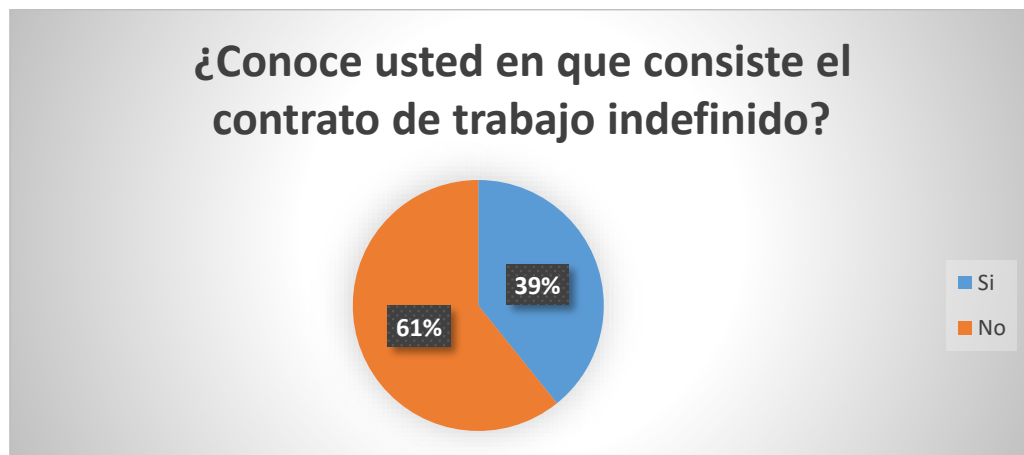
Pregunta N^a 5

¿Conoce usted en que consiste el contrato de trabajo indefinido?

Tabla 19. Conocimiento del contrato de trabajo indefinido

Factores	Puntaje
Si	142
No	220
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 6. Conocimiento del contrato de trabajo indefinido



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 39% asegura que si conoce en que consiste el contrato de trabajo indefinido y el 61% indica que no conoce en que consiste el contrato de trabajo indefinido. El desconocimiento del mismo hace muchas veces que como trabajadores no hagan prevalecer ciertos derechos adquiridos por permanecer una gran cantidad de años en la misma empresa desfavoreciendo en muchos casos al goce de los mismos, pudiendo considerarse al contrato indefinido como el más justo para el trabajador.

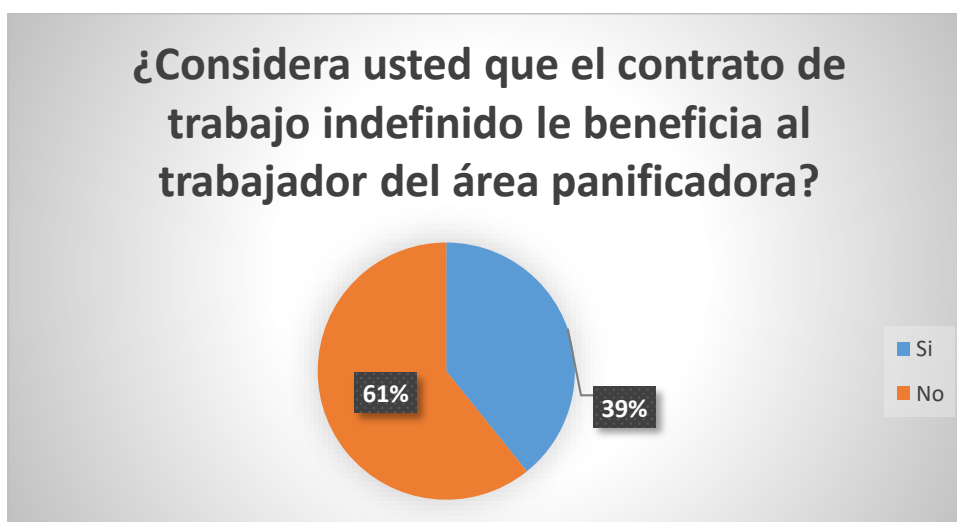
Pregunta N^o 6

¿Considera usted que el contrato de trabajo indefinido le beneficia al trabajador del área panificadora?

Tabla 20. Beneficios del contrato de trabajo indefinidos en el área panificadora

Factores	Puntaje
Si	142
No	220
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 7. Beneficios del contrato de trabajo indefinidos en el área panificadora



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 39% asegura que si considera que el contrato de trabajo indefinido le beneficia al trabajador del área panificadora y el 61% indica que no considera que el contrato de trabajo indefinido le beneficia al trabajador del área panificadora. Se puede entender que de cierta manera dichos contratos no genera ninguna posibilidad de crecimiento, estabilidad ni motivación en el talento humano, debido a que no determina garantías laborales.

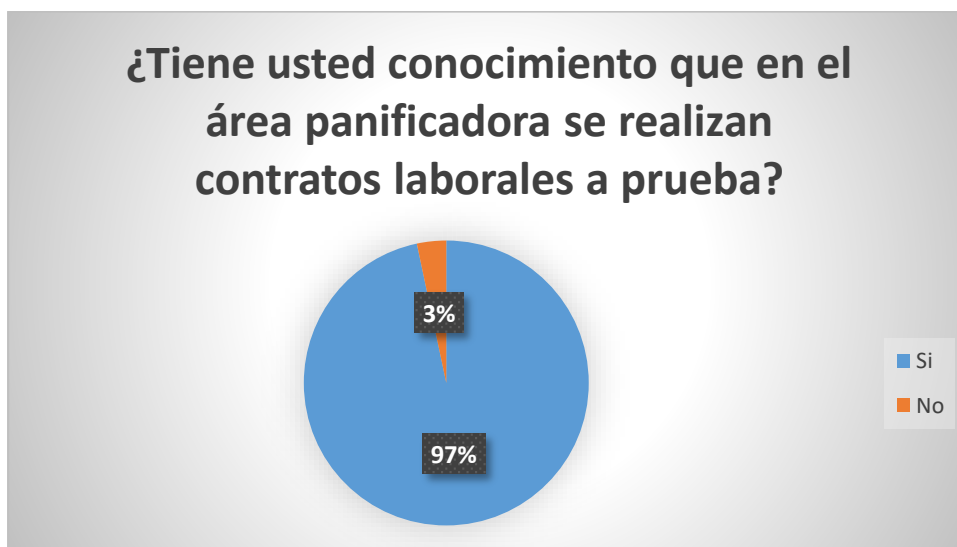
Pregunta N^a 7

¿Tiene usted conocimiento que en el área panificadora se realizan contratos laborales a prueba?

Tabla 21. Contratos laborales a prueba

Factores	Puntaje
Si	350
No	12
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 8. Contratos laborales a prueba



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 3% asegura que no tienen conocimiento que en el área panificadora se realizan contratos laborales a prueba y el 97% indica que si tienen conocimiento que en el área panificadora se realizan contratos laborales a prueba. Siendo importante en este y otros trabajos, ya que permite, al patrono cerciorarse de que el trabajador contratado posee la calificación profesional requerida y, al trabajador, informarse sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios

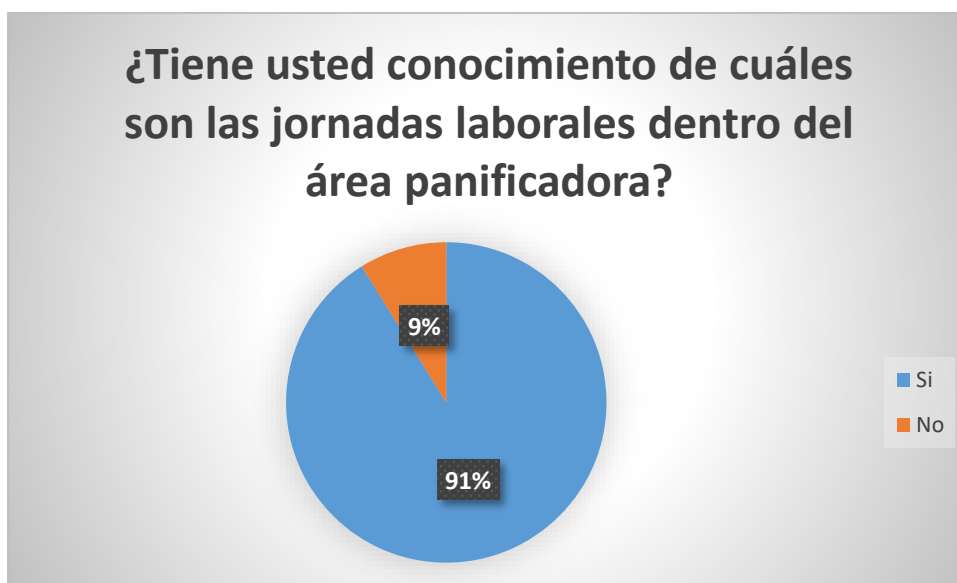
Pregunta N^o 8

¿Tiene usted conocimiento de cuáles son las jornadas laborales dentro del área panificadora?

Tabla 22. Jornadas laborales

Factores	Puntaje
Si	330
No	32
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 9. Jornadas laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 9% asegura que no tienen conocimiento de cuáles son las jornadas laborales dentro del área panificadora y el 91% indica que si tienen conocimiento de cuáles son las jornadas laborales dentro del área panificadora. Los cuáles son especificados en el momento de la firma de contrato con su empleador, la cual no puede ser superior a lo establecida en el código de trabajo.

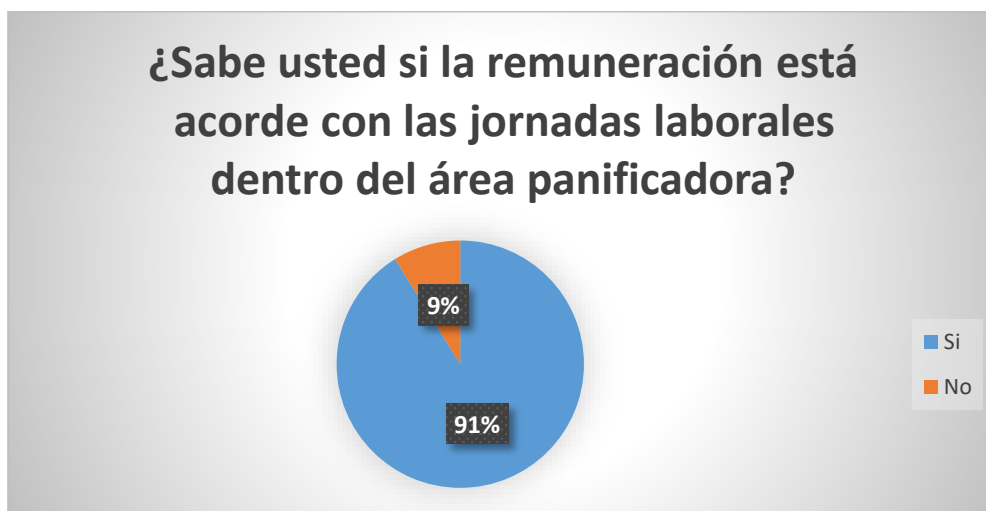
Pregunta N^a 9

¿Sabe usted si la remuneración está acorde con las jornadas laborales dentro del área panificadora?

Tabla 23. Remuneración

Factores	Puntaje
Si	330
No	32
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 10. Remuneración



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 9% asegura que la remuneración no está de acuerdo con las jornadas laborales dentro del área panificadora y el 91% indica que la remuneración si está de acuerdo con las jornadas laborales dentro del área panificadora. Donde se puede notar que los trabajadores de este sector se sienten retribuidos en su remuneración permitiendo que ellos realicen y cumplan su trabajo de mejor manera y la empresa en la cual laboran cumpla con lo establecido en el código del trabajador.

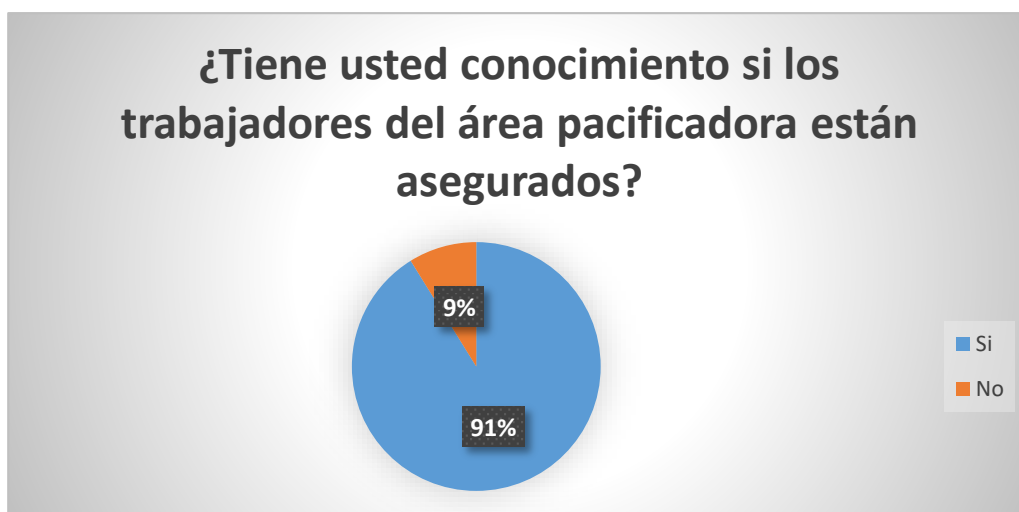
Pregunta N° 10

¿Tiene usted conocimiento si los trabajadores del área pacificadora están asegurados?

Tabla 24. Seguro social

Factores	Puntaje
Si	330
No	32
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 11. Seguro social



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 9% asegura que no tienen conocimiento que los trabajadores del área panificadora están asegurados y el 91% indica que si tienen conocimiento que los trabajadores del área panificadora están asegurados. La ley ecuatoriana es muy clara y establece que, cuando hay un trabajador en relación de dependencia, es obligación del empleador, inscribir en el IESS al trabajador contratado desde el primer día de labores y al no hacerlo está incumpliendo con la ley.

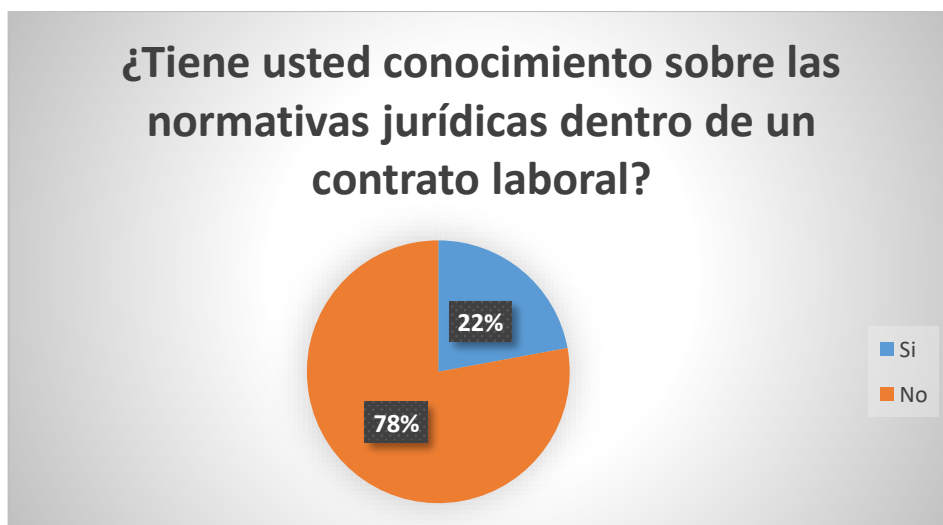
Pregunta N^a 11

¿Tiene usted conocimiento sobre las normativas jurídicas dentro de un contrato laboral?

Tabla 25. Contrato laboral

Factores	Puntaje
Si	80
No	282
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 12. Contrato laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 22% asegura que si tienen conocimiento sobre las normativas jurídicas dentro de un contrato laboral y el 78% indica que no tienen conocimiento sobre las normativas jurídicas dentro de un contrato laboral. Siendo importante que como empleados conozcan que el trabajo también está regulado por su propio código que queda reflejado en una normativa que sirve de base para la buena gestión tanto del empleado como empleador, hace prevalecer derechos, pero también tiene obligaciones que debe cumplir, y la firma de un contrato da un valor legal a este intercambio de servicios.

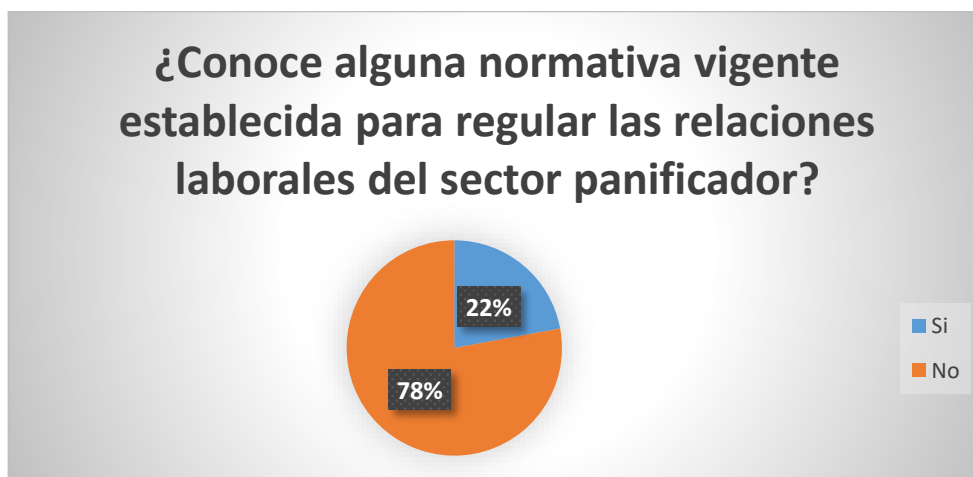
Pregunta N^a 12

¿Conoce alguna normativa vigente establecida para regular las relaciones laborales del sector panificador?

Tabla 26. Relaciones laborales en el sector panificador

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 13. Relaciones laborales en el sector panificador



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 22% asegura que si tienen conocimiento sobre las normativas vigentes establecidas para regular las relaciones laborales del sector panificador y el 78% indica que no tienen conocimiento sobre las normativas vigentes establecidas para regular las relaciones laborales del sector panificador. El código de trabajo es claro y determina los derechos y obligaciones del empleado y empleador el momento de la celebración del contrato el cuál al ser violado alguna de sus causas estará incurriendo en un incumplimiento que puede ser objeto de amonestación.

Pregunta N° 13

¿Considera usted que el Estado ha regulado las relaciones laborales?

Tabla 27. Relaciones laborales en el sector panificador

Factores	Puntaje
Si	200
No	162
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 14. Relaciones laborales en el sector panificador



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 45% considera que el Estado no regula las relaciones laborales y el 55% indica que el Estado si regula las relaciones laborales. El estado garantiza a través de su constitución el derecho a sus trabajadores, pero no o está del todo inmiscuido en materia laboral los encuestados sienten que el Estado sigue ausente en el nuevo escenario que ha venido a crearse, teniendo profundas dificultades para penetrar en el entramado globalizador. Nacen por ello directrices sindicales, cuya finalidad es dotar de un cierto equilibrio en las tradicionales relaciones obrero/patronales.

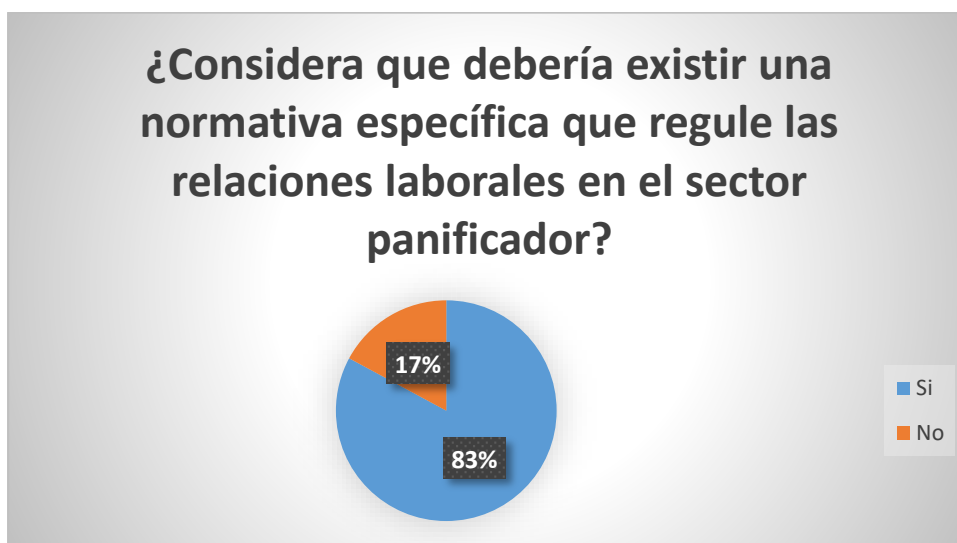
Pregunta N^a 14

¿Considera que debería existir una normativa específica que regule las relaciones laborales en el sector panificador?

Tabla 28. Normativa laboral del sector panificador

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 15. Normativa laboral del sector panificador



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% considera que no debería existir una normativa específica que regule las relaciones laborales en el sector panificador y el 83% indica que si debería existir una normativa específica que regule las relaciones laborales en el sector panificador. Los trabajadores del sector panificador deberían contar con su propia normativa de acuerdo a las actividades que ellos realizan lo que permitirá un mejor entendimiento y goce de beneficios por las actividades cumplidas.

Pregunta N° 15

¿Conoce usted los beneficios laborales establecidos en la normativa legal en el área panificadora?

Tabla 29. Beneficios laborales

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 16. Beneficios laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% considera que no tiene conocimiento sobre los beneficios laborales establecidos en la normativa legal en el área panificadora y el 83% considera que si tiene conocimiento sobre los beneficios laborales establecidos en la normativa legal en el área panificadora. El conocer los beneficios laborales del panificador permite que ambas partes actúen conforme a lo establecido a la ley.

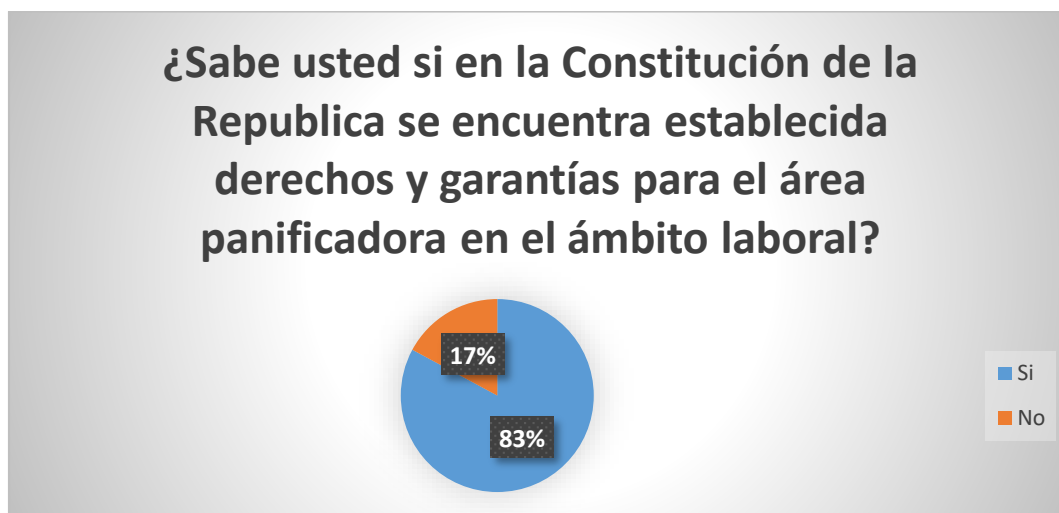
Pregunta N° 16

¿Sabe usted si en la Constitución de la Republica se encuentra establecida derechos y garantías para el área panificadora en el ámbito laboral?

Tabla 30. Derechos y garantías

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 17. Derechos y garantías



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% asegura que no tiene conocimiento que en la Constitución de la República se encuentra establecida derechos y garantías para el área panificadora en el ámbito laboral y el 83% considera que si tiene conocimiento que en la Constitución de la República se encuentra establecida derechos y garantías para el área panificadora en el ámbito laboral. La Constitución es muy clara y garantiza los derechos del trabajador de cualquier área y sector, siendo importante que como sector panificador prevalezca ese conocimiento que garantice su estabilidad emocional.

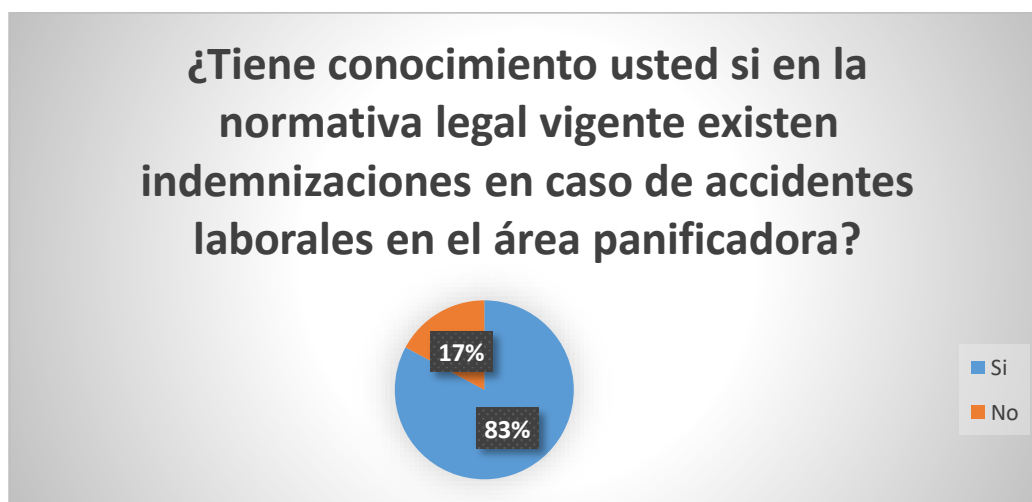
Pregunta N^o 17

¿Tiene conocimiento usted si en la normativa legal vigente existen indemnizaciones en caso de accidentes laborales en el área panificadora?

Tabla 31. Indemnizaciones

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 18. Indemnizaciones



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% asegura que no tienen conocimiento que en la normativa legal vigente existen indemnizaciones en caso de accidentes laborales en el área panificadora y el 83% considera que si tienen conocimiento que en la normativa legal vigente existen indemnizaciones en caso de accidentes laborales en el área panificadora. Lo cual deben tener muy en cuenta que para que el siniestro cree un derecho a indemnización se requiere que las mismas se encuentren unidas por un contrato de trabajo.

Pregunta N° 18

¿Tiene usted conocimiento cual ente institucional regulan las relaciones laborales en el área panificadora?

Tabla 32. Institución reguladora de las relaciones laborales en el área panificadora

Factores	Puntaje
Si	299
No	63
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 19. Institución reguladora de las relaciones laborales en el área panificadora



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% asegura que no tienen conocimiento de cual ente institucional regula las relaciones laborales en el área panificadora y el 83% considera que si tienen conocimiento de cual ente institucional regula las relaciones laborales en el área panificadora. El trabajador panificado r al conocer quién es el ente que regula su relación laborar con su empleador se siente seguro de hacer prevalecer sus derechos y que en el caso de sentirse vulnerado saber a quién acudir.

Pregunta N° 19

¿Tiene usted conocimiento si el sector panificador pertenece al área artesanal?

Tabla 33. Área artesanal

Factores	Puntaje
Si	332
No	30
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 20. Área artesanal



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 8% asegura que no tienen conocimiento si el sector panificador pertenece al área artesanal y el 92% considera que si tienen conocimiento si el sector panificador pertenece al área artesanal. Los trabajadores panificadores se reconocen como artesanos ya que realizan su trabajo con sus manos utilizando además otros instrumentos que facilitan su trabajo y desenvolvimiento diario.

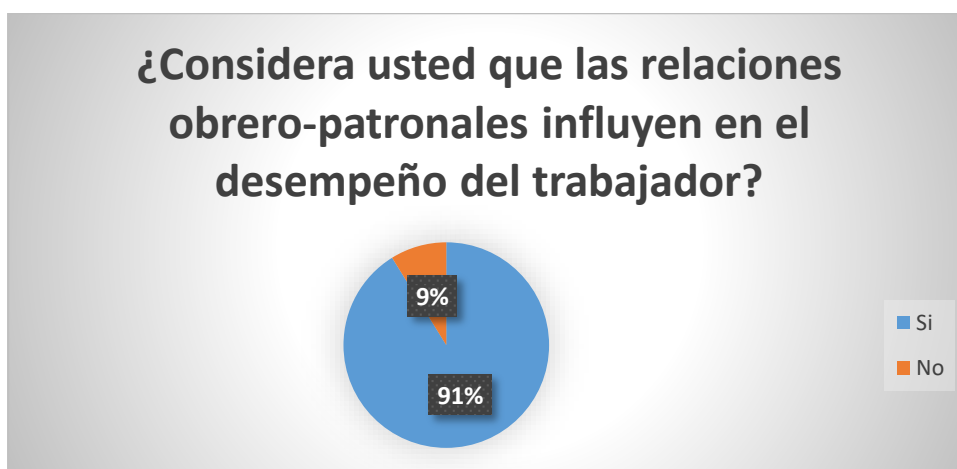
Pregunta N^o 20

¿Considera usted que las relaciones obrero-patronales influyen en el desempeño del trabajador?

Tabla 34. Relaciones obrero - patronales

Factores	Puntaje
Si	330
No	32
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 21. Relaciones obrero - patronales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 9% asegura que las relaciones obrero-patronales no influyen en el desempeño del trabajador y el 91% consideran que las relaciones obrero-patronales si influyen en el desempeño del trabajador. Un ambiente de trabajo donde las relaciones empleado empleador se desenvuelven en un clima armónico permiten que este se desenvuelva y cumpla su trabajo de la mejor manera.

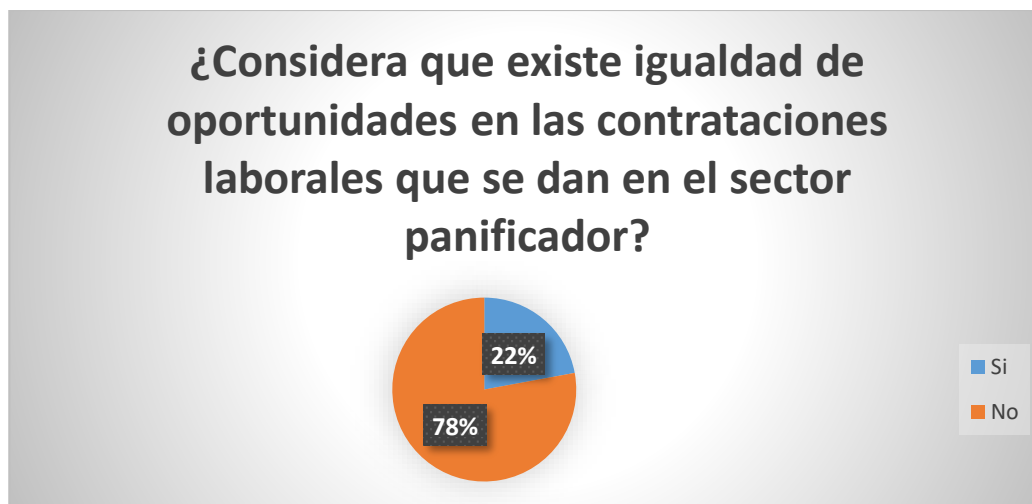
Pregunta N^o 21

¿Considera que existe igualdad de oportunidades en las contrataciones laborales que se dan en el sector panificador?

Tabla 35. Oportunidades laborales

Factores	Puntaje
Si	80
No	282
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 22. Oportunidades laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 22% considera que si existe igualdad de oportunidades en las contrataciones laborales que se dan en el sector panificador y el 78% aseguran que no existe igualdad de oportunidades en las contrataciones laborales que se dan en el sector panificador. Muchas veces sienten que se da más oportunidades a personas con títulos profesionales dejando de lado años de experiencia a la fantasía de un título quizá con preparación técnica pero no con preparación artesanal adquirida a través de los años.

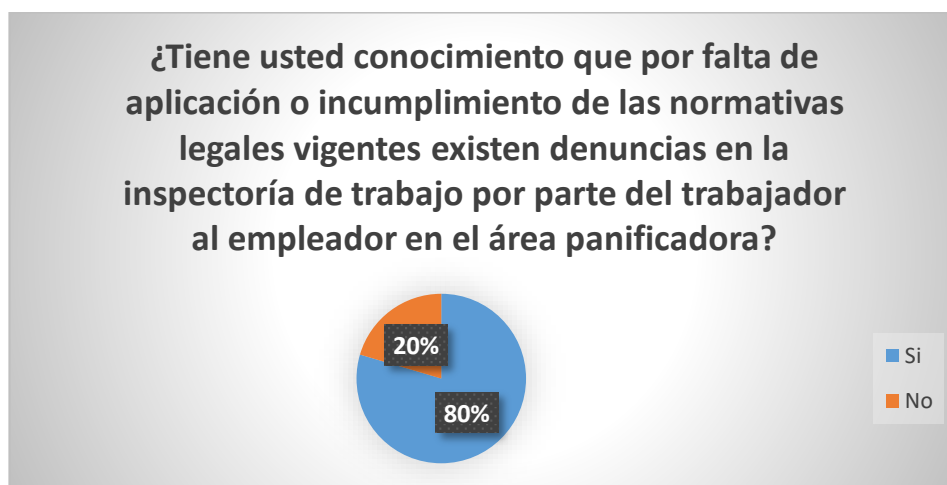
Pregunta N^a 22

¿Tiene usted conocimiento que por falta de aplicación o incumplimiento de las normativas legales vigentes existen denuncias en la inspectoría de trabajo por parte del trabajador al empleador en el área panificadora?

Tabla 36. Incumplimiento de la normativa laboral

Factores	Puntaje
Si	288
No	74
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 23. Incumplimiento de la normativa laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 20% considera que no tiene conocimiento que por falta de aplicación o incumplimiento de las normativas legales vigentes existen denuncias en la Inspectoría de Trabajo por parte del trabajador al empleador en el área panificadora y el 80% aseguran que si tiene conocimiento que por falta de aplicación o incumplimiento de las normativas legales vigentes existen denuncias en la Inspectoría de Trabajo por parte del trabajador al empleador en el área panificadora. Toda denuncia se da por el incumplimiento de algún inciso del contrato de trabajo muchas veces no denunciado por miedo a temor a ser despedidos y al verse sin un trabajo impide de alguna manera a no denunciar y quedarse callados.

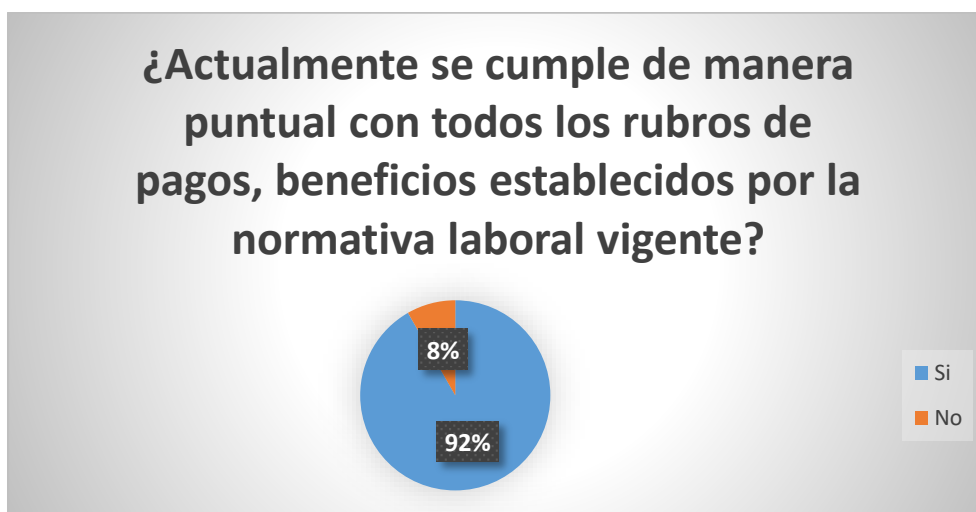
Pregunta N^a 23

¿Actualmente se cumple de manera puntual con todos los rubros de pagos, beneficios establecidos por la normativa laboral vigente?

Tabla 37. Pago de beneficios laborales

Factores	Puntaje
Si	332
No	30
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 24. Pago de beneficios laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 8% considera que actualmente no se cumple de manera puntual con todos los rubros de pagos, beneficios establecidos por la normativa legal vigente y el 92% aseguran que actualmente si se cumple de manera puntual con todos los rubros de pagos, beneficios establecidos por la normativa legal vigente. El cubrir a tiempo las remuneraciones de los trabajadores permite que ellos se sientan motivados y se sientan seguros en la empresa para la cual trabajan.

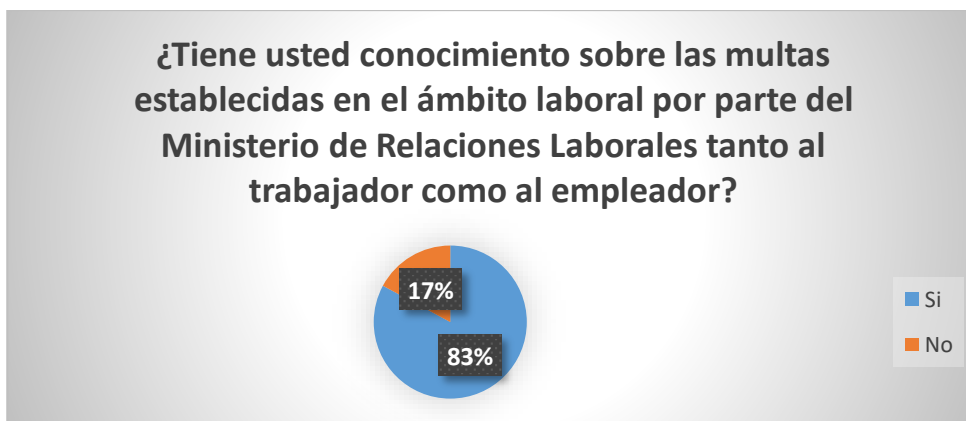
Pregunta N^a 24

¿Tiene usted conocimiento sobre las multas establecidas en el ámbito laboral por parte del Ministerio de Relaciones Laborales tanto al trabajador como al empleador?

Tabla 38. Multas

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 25. Multas



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% considera que no tiene conocimiento sobre las multas establecidas en el ámbito laboral por parte del Ministerio de Relaciones Laborales tanto al trabajador como al empleador y el 83% asegura que si tiene conocimiento sobre las multas establecidas en el ámbito laboral por parte del Ministerio de Relaciones Laborales tanto al trabajador como al empleador. El Ministerio de lo laboral es el ente encargado de reconocer o también emitir amonestaciones a quien incumpla ley y el sector panificador como cualquier sector no está exento de ello.

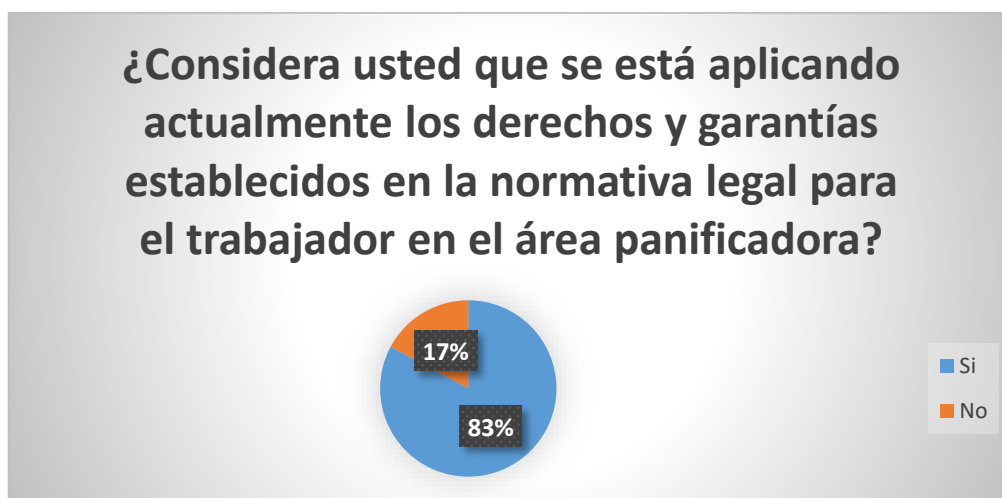
Pregunta N^o 25

¿Considera usted que se está aplicando actualmente los derechos y garantías establecidos en la normativa legal para el trabajador en el área panificadora?

Tabla 39. Aplicación de los derechos y garantías

Factores	Puntaje
Si	300
No	62
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 26. Aplicación de los derechos y garantías



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% considera que no se está aplicando actualmente los derechos y garantías establecidos en la normativa legal para el trabajador en el área panificadora y el 83% asegura que si se está aplicando actualmente los derechos y garantías establecidos en la normativa legal para el trabajador en el área panificadora. El empleador trata de cumplir con lo establecido en la ley y se ve reflejado en las respuestas obtenidas ya que al incumplir pueden ser objeto de sanción y cierre de su empresa.

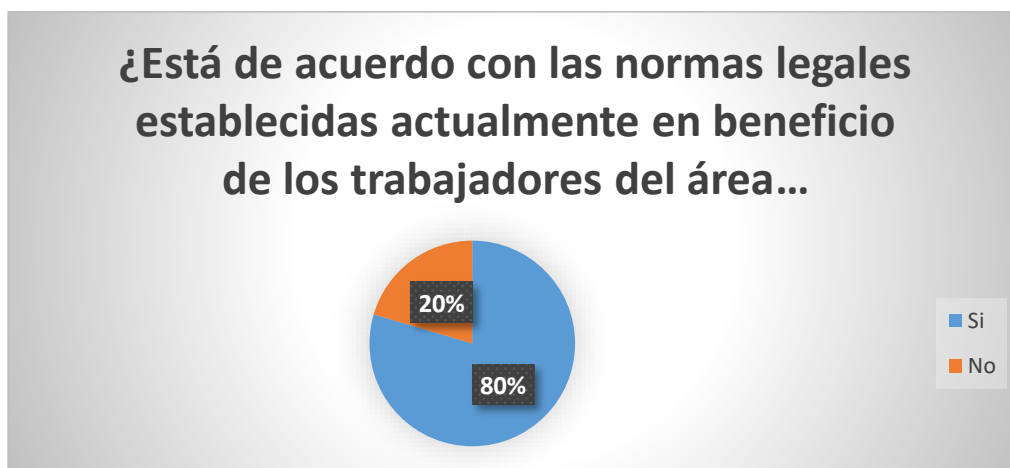
Pregunta N^o 26

¿Está de acuerdo con las normas legales establecidas actualmente en beneficio de los trabajadores del área panificadora?

Tabla 40. Normativas legales

Factores	Puntaje
Si	288
No	74
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 27. Normativas legales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 20% considera que no está de acuerdo con las normas legales establecidas actualmente en beneficio de los trabajadores del área panificadora y el 80% asegura que si está de acuerdo con las normas legales establecidas actualmente en beneficio de los trabajadores del área panificadora. Los trabajadores del sector panificador aseguran que son derechos que se han ido adquiriendo con el pasar de los años, no se trata solamente de gozar de beneficios sino más bien de que la empresa surja cada día con un talento humano que se sienta seguro donde presta sus servicios.

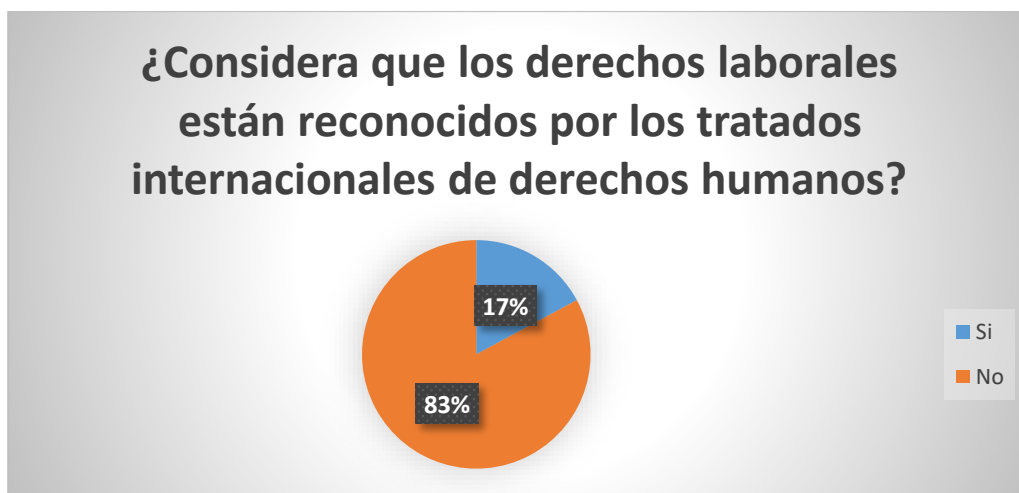
Pregunta N^a 27

¿Considera que los derechos laborales están reconocidos por los tratados internacionales de derechos humanos?

Tabla 41. Derechos laborales

Factores	Puntaje
Si	62
No	300
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 28. Derechos laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 17% considera los derechos laborales si están reconocidos por los tratados internacionales de derechos humanos y el 83% asegura que los derechos laborales no están reconocidos por los tratados internacionales de derechos humanos. Es importante recalcar que estos derechos se han ido adquiriendo con el pasar de los años, logros obtenidos por personas desconocidas que juegan a favor de los derechos del trabajador no solamente panificador sino de todos los trabajadores en general.

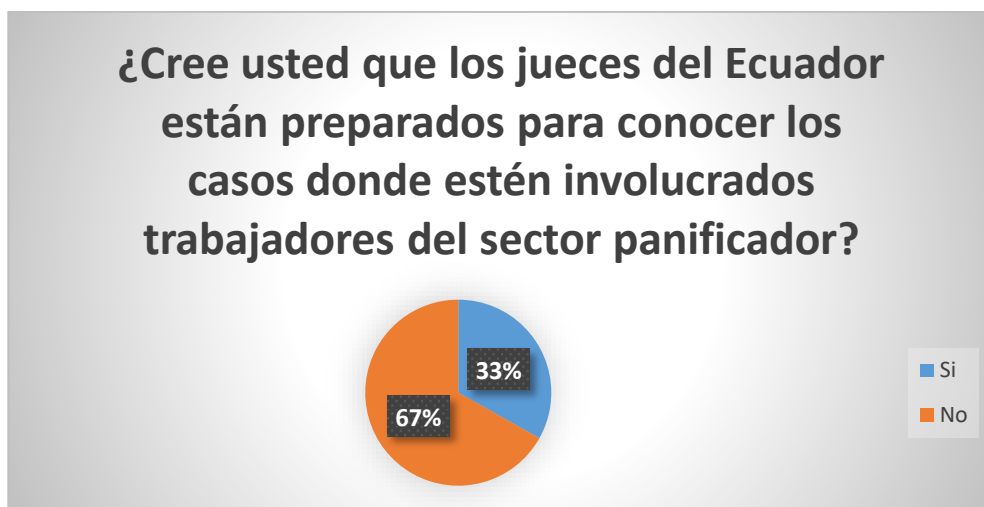
Pregunta N^o 28

¿Cree usted que los jueces del Ecuador están preparados para conocer los casos donde estén involucrados trabajadores del sector panificador?

Tabla 42. Jueces

Factores	Puntaje
Si	120
No	242
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 29. Jueces



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 33% considera que los jueces del Ecuador no están preparados para conocer los casos donde estén involucrados trabajadores del sector panificador y el 67% considera que los jueces del Ecuador si están preparados para conocer los casos donde estén involucrados trabajadores del sector panificador. Los trabajadores muchas veces ven vulnerados sus derechos, sienten que se juega la ley del poder y no la del que realmente reclama por el que se vio vulnerado, la justicia ecuatoriana debe preparar jueces laborales, así como también instituciones que brinden esa formación.

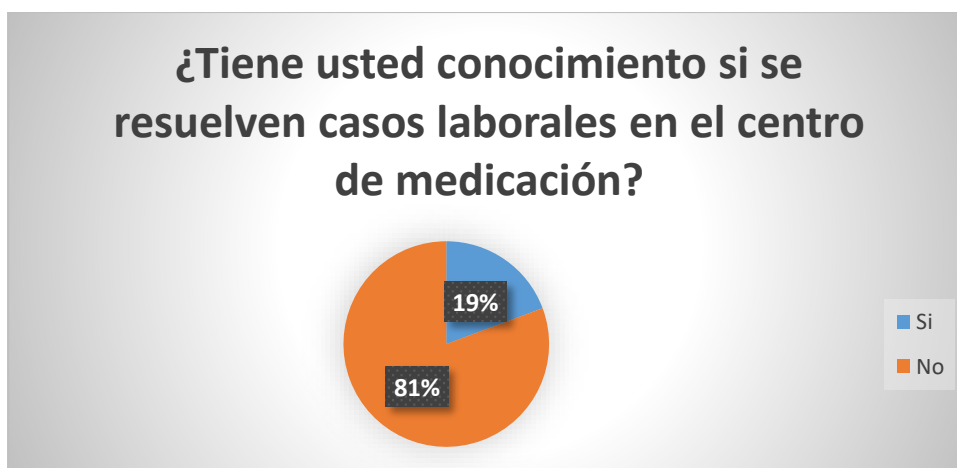
Pregunta N^o 29

¿Tiene usted conocimiento si se resuelven casos laborales en el centro de mediación?

Tabla 43. Casos laborales

Factores	Puntaje
Si	70
No	292
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 30. Casos laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 19% considera que si tienen conocimiento que se resuelven casos laborales en el centro de mediación y el 81% considera que no tienen conocimiento que se resuelven casos laborales en el centro de mediación. La mediación sirve para llegar a un consenso que casi nunca se da en temas laborales debiendo acudir a otras instancias para hacer prevalecer derechos que fueron vulnerados por los empleadores.

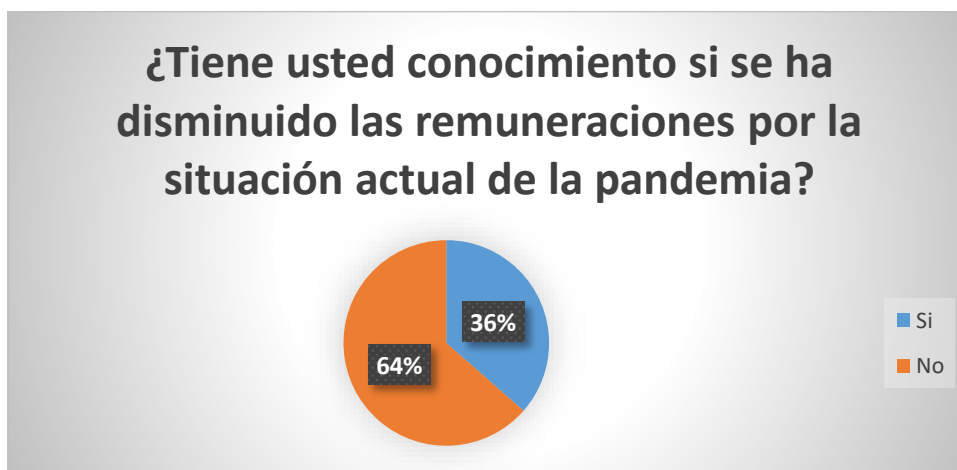
Pregunta N^o 30

¿Tiene usted conocimiento si se ha disminuido las remuneraciones por la situación actual de la pandemia?

Tabla 44. Disminución de remuneraciones laborales

Factores	Puntaje
Si	132
No	230
Puntaje Total	362
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.	
Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.	

Ilustración 31. Disminución de remuneraciones laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector panificador.

Elaborado por: Leandra Estefanía Mera Castillo.

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 36% considera que si tienen conocimiento que se ha disminuido las remuneraciones por la situación actual de la pandemia y el 64% considera que no tienen conocimiento que se ha disminuido las remuneraciones por la situación actual de la pandemia. Este sector no se ha visto afectado como otras industrias lo han sufrido, lo que le ha permitido seguir contando con sus ingresos normales sin reducción de los mismos.

6. Conclusiones

Esta investigación determinó diferencias entre la teoría y la aplicación de la legislación laboral, en el sector panificador del Ecuador. Dentro del marco legal integrado por la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la Ley de defensa del Artesano que vienen hacer pieza clave en toda empresa. y por otra parte las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores que sirven de base para la presente investigación.

- Es importante que como empresa en cualquier ámbito que esta se maneje, conocer acerca de la aplicación de las normas jurídicas laborales ecuatorianas, ya que al existir un lenguaje claro en un contrato de trabajo acerca de los derechos y deberes del trabajador, crea un clima laboral satisfactorio, permitiendo de esta manera mejorar la productividad que toda empresa requiere y necesita.
- Se pudo determinar que las relaciones contractuales que se dan entre el empleador y el trabajador están bajo los lineamientos de la legislación laboral ecuatoriana la cual es muy clara, pero la falta de aplicación de las mismas y la inobservancia por parte de los organismos encargados es lo que pone en tela de duda los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, situación que afecta a las relaciones contractuales entre trabajadores y empleadores.
- Se pudo establecer que en la situación actual de los trabajadores del sector panificador existe en muchos casos violación de derechos por parte de empleadores sobre las normativas que garanticen una estabilidad laboral ya que una vez cumplido su contrato de trabajo pueden ser despedidos sin derecho a reclamo, lo que causa una inestabilidad emocional, familiar, económica.

7. Recomendaciones.

- En el actual mundo laboral es necesario tener un conjunto de conocimientos en normativas de trabajo. Para poder definir los derechos, obligaciones, limitaciones tanto de los trabajadores como de la empresa es una manera eficiente de manejar las relaciones en el interior de una organización. Trasparentar las relaciones contractuales contribuye a prevenir futuros conflictos, para lo cual se debe realizar una capacitación

en materia de legislación laboral enfocada al sector panificador coordinada en conjunto con la asociación de chefs pasteleros y panaderos del Ecuador.

- Incentivar en la exoneración de impuestos a las empresas que contribuyen a la generación de plazas de empleo.
- La Cámara de Comercio ecuatoriana debe enfocar también su trabajo en el sector panificador brindando asesoría legal en materia laboral para de esta manera no incurrir en lo estipulado por la ley.
- El Ministerio de Relaciones Laborales como organismo rector se encargue de la vigilancia y garantía de los derechos y garantías laborales tanto en pequeña, mediana y grande empresa del sector panificador con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral.

8. Referencias bibliográficas

Álvarez Soler¹, J. A. (2019). Diálogo de saberes: justicia indígena del Cauca y justicia ordinaria, un intercambio cultural posible. *Universidad del Cauca, Colombia*.

Arellano Ortiz, P. &. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 2, 3-24. doi:<https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2017.46138>

CAMACHO SOLÍS, J. I. (enero-junio de 2016). SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo y MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, El derecho a la seguridad social y a la protección social, México, UNAM-Porrúa, 2014, 239 pp.”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(22), 1-5.

Cerdas-Sandí, D. (2018). Derechos laborales colectivos y democracia. Una discusión a partir del concepto voz horizontal de Guillermo O’Donnell. *Revista IUS*, 42, 209-230.

Cevallos Salas, J. W. (2007). Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores. En J. W. Cevallos Salas, *Derecho laboral ecuatoriano: apuntes para una historia*. Quito: Ediciones La Tierra no. 34.

Egas Peña, J. (2016). El empleo la estabilidad y las limitaciones. *Revista Jurídica online*. Obtenido de https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/1990/02/1_El_Empleo_La_Estabilidad_Y_Las_Limitaciones.pdf

Egas Peña, J. (29 de Noviembre de 2016). Las Reformas Laborales. *Revista Jurídica Online*. Obtenido de <https://www.revistajuridicaonline.com/1984/02/las-reformas-laborales/>

Egas Peña, J. (29 de Noviembre de 2016). Las Reformas Laborales. *Revista Jurídica Online*, 129.130. Obtenido de <https://www.revistajuridicaonline.com/1984/02/las-reformas-laborales/>

Engstrom, P. &. (2015). El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y las relaciones Estados Unidos-América Latina. *Foro internacional*, 454-502.

Espino Tapia, D. R. (enero-junio de 2017). Derechos sociales y justiciabilidad en la teoría constitucional de inicios del siglo XXI. *Cuestiones Constitucionales*(36), 79-108.

Fuenzalida Bascuñán, S. (2015). La jurisprudencia de la Corte Interamericana de

Derechos Humanos como fuente de derecho. Una revisión de la doctrina del "examen de convencionalidad. *Revista de derecho*, 171-192.

GARAY HERAZO, K. J. (agosto de 2017). BURITICÁ ARANGO, Esteban (2015): *Lógica y Derecho. Conceptos Fundamentales* (Bogotá, Editorial Leyer) 140 páginas. *Revista Chilena de Derecho*, 44(2), 617-619.

González Ramón, E. X., Guzmán Arias, R. d., Correa Calderón, J. E., Macías Sares, B. C., & Herrera Armijos, N. F. (2017). Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(1).

Gutiérrez Pérez, M. (2015). El fomento de empleo en España a través del contrato de apoyo a emprendedores: su origen, su reforma y su examen por la OIT. *Revista latinoamericana de derecho social*.

Hernández Sampieri, D., Fernández Collado, D., & Baptista Lucio, D. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México DF: McGraw Hill.

Hierrezuelo Conde, G. (2016). *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social* 9 (noviembre 2014, Reimpresión modificada y ampliada junio 2015, Gunzenhausen, Madrid, Barcelona), 199 págs. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, 514-519.

Hierrezuelo Conde, G. (2016). *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social* 9 (noviembre 2014, Reimpresión modificada y ampliada junio 2015, Gunzenhausen, Madrid, Barcelona), 199 págs. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, 514-519.

Irureta Uriarte, P. (2016). La salida intempestiva y la negativa a trabajar: un supuesto de abandono por incumplimiento contractual. *Revista chilena de derecho*, 897-926.

Jiménez-Barbosa, W. G.-K.-G.-D.-P.-S. (2017). Transformaciones del Sistema de Salud Ecuatoriano. *Universidad y Salud*, 1, 126-139. doi:<https://dx.doi.org/10.22267/rus.171901.76>

Kurczyn Villalobos, P. P. (2015). Goldin, Adrián. El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias. Buenos Aires, Ediar, 2014. *Revista latinoamericana de derecho social*,, 269-276.

LALAGUNA HOLZWARATH, E. (2017). Nacimiento, consolidación disciplinar y delimitación funcional y objetiva del derecho del trabajo. *Revista Boliviana de Derecho*, 502-521.

- Lara C, J. A. (22 de Noviembre de 2015). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/290685172/Historia-Del-Derecho-Laboral-Ecuatoriano>
- Lastra Lastra, J. M. (2016). López López, Julia, La extinción del contrato como última ratio: los mecanismos de protección del contrato de trabajo. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 147.
- López Oneto, M. (2016). La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno. *Revista chilena de derecho*, 2, 547-571. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>
- Marín Alonso, I. (2016). El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España. *Revista latinoamericana de derecho social*, (23), 57-88. Recuperado en 23 de marzo de 2020.
- Martín Artiles, A. (2003). *Sociología de las relaciones laborales*. Barcelona. España: Universitat Oberta de Catalunya. (UOC).
- Martínez Martínez, V. L. (enero-junio, de 2017). LA QUIMÉRICA DICOTOMÍA ENTRE DERECHOS INDIVIDUALES Y SOCIALES. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(24), 39-69.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 143-151.
- MOLINA-RICAURTE, C. J. (junio de 2016). Los paradigmas del Derecho y los modelos de la física. *Dikaion*, 25(1), 75-99.
- Monroy Enríquez, N. &. (2017). Reynoso Castillo, Carlos, Los derechos humanos laborales. *Revista latinoamericana de derecho social*, 265-268.
- MONROY ENRÍQUEZ, N., & SÁNCHEZ MORALES, J. J. (julio-diciembre de 2017). Reynoso Castillo, Carlos. Los derechos humanos laborales. México, Tirant lo BlanchUAM-UNAM, 2015, 231 pp. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(25), 265-268.
- Nava Bolaños, I. (2018). No todo el trabajo es empleo. Avances y desafíos en la conceptualización y medición del trabajo en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 535-541.
- Niedrist, G. &. (2015). Boletín mexicano de derecho comparado. *El pueblo vs. las Naciones Unidas. ¿Cómo pueden las personas físicas exigir sus derechos ante la ONU?* , 731-762.

Ortiz Ortiz, R. (2018). Los problemas estructurales de la Constitución ecuatoriana de 2008 y el hiperpresidencialismo autoritario. *Estudios constitucionales*, 527-566.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 121-133.

Paúl Díaz, Á. (2016). La Génesis de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Relevancia Actual de sus Trabajos Preparatorios. . *Revista de derecho (Valparaíso)*, 361-395.

Pérez Tirado, D. B., Alarcón Velásquez, L. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Revista Universidad y Sociedad*, 43-52.

Pérez-Montoro, M. (2 de 7 de 2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución”. El profesional de la información. *El profesional de la información*, 25(4), 526-534. Obtenido de <https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02>

Pernia Hoyo, N. (2016). La inspección del trabajo como uno de los mecanismos que propicia el diálogo social de los actores laborales en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 22(2), 102-122.

Pucheta, M. (2015). Derechos humanos y derecho del trabajo: un vínculo que requiere mayor desarrollo en el ámbito regional. *Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión*, 123-139.

Ramos, R. (2017). Derecho constitucional en Ecuador y aspectos sobre la corrupción desde lo penal. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 35-46.

Rentería Pérez, E., & Vesga Rodríguez, J. J. (2019). Los niveles de actuación en las relaciones de trabajo y la formación de contratos psicológicos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*.

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 179-215.

Ruiz Monroy, J. A. (septiembre de 2016). La verdad en el Derecho. *Intersticios Sociales*(12), 1-33.

Schopf Olea, A. (2018). La buena fe contractual como norma jurídica. *Revista chilena de derecho privado*, 109-153.

UTA. (2018). Obtenido de <https://www.uta.edu.ec/v3.2/uta/reglamentosinternos/RESOLUCI%C3%93N%200015-CU-P-2018.pdf>

VILLASMIL PRIETO, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(22), 1-27.

Villasmil Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista latinoamericana de derecho social*, 22.

Zapata Albán, M. d., Diana, L. D., Linet Espinal , F., Marín Karen, J., & Rodríguez Ingrid, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.

9. Anexo

9.1. Anexo 1. Encuesta dirigida al sector panificador del Ecuador.

Universidad Técnica de Ambato



Facultad de Ciencias Administrativas

Maestría en Gestión de Talento Humano

Estimado/a

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar datos para la investigación denominada “La aplicación de la legislación laboral ecuatoriana y las relaciones contractuales que se dan en el sector panificador.”

El instrumento ha sido construido a partir de los ítems aplicados y validados en el marco jurídico laboral vigente en el Ecuador. Se ha tomado como base el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador y Ley de Defensa del Artesano.

Instrucciones Generales:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de contestar.
- Marque con una equis en el espacio destinado para el Si, en caso de que esté de acuerdo con la pregunta; y una X en el espacio destinado para el No, en caso de que no lo esté.

CUESTIONARIO

Explicar la aplicación de la legislación laboral en las relaciones contractuales (trabajador – empleador)

1. ¿Conoce usted sus obligaciones y derechos como trabajador?

Si__

No__

2. ¿Tiene conocimiento sobre las normativas legales en el ámbito laboral?
Si__
No__
3. ¿Cree usted que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el código de trabajo?
Si__
No__
4. ¿En caso de exceder las 8 horas diarias en empleador le reconoce las horas extras?
Si__
No__
5. ¿Conoce usted en que consiste el contrato de trabajo indefinido?
Si__
No__
6. ¿Considera usted que el contrato de trabajo indefinido le beneficia al trabajador del área panificadora?
Si__
No__
7. ¿Tiene usted conocimiento que en el área panificadora se realizan contratos laborales a prueba?
Si__
No__
8. ¿Tiene usted conocimiento de cuáles son las jornadas laborales dentro del área panificadora?
Si__
No__

9. ¿Sabe usted si la remuneración está acorde con las jornadas laborales dentro del área panificadora?

Si__

No__

10. ¿Tiene usted conocimiento si los trabajadores del área pacificadora están asegurados?

Si__

No__

Formular criterios respecto al valor jurídico que tienen las relaciones contractuales dentro del marco constitucional.

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre las normativas jurídicas dentro de un contrato laboral?

Si__

No__

2. ¿Conoce alguna normativa vigente establecida para regular las relaciones laborales del sector panificador?

Si__

No__

3. ¿Considera usted que el Estado ha regulado las relaciones laborales?

Si__

No__

4. ¿Considera que debería existir una normativa específica que regule las relaciones laborales en el sector panificador?

Si__

No__

5. ¿Conoce usted los beneficios laborales establecidos en la normativa legal en el área panificadora?

Si__

No__

6. ¿Sabe usted si en la Constitución de la Republica se encuentra establecida derechos y garantías para el área panificadora en el ámbito laboral?

Si__

No__

7. ¿Tiene conocimiento usted si en la normativa legal vigente existen indemnizaciones en caso de accidentes laborales en el área panificadora?

Si__

No__

8. ¿Tiene usted conocimiento cual ente institucional regulan las relaciones laborales en el área panificadora?

Si__

No__

9. ¿Tiene usted conocimiento si el sector panificador pertenece al área artesanal?

Si__

No__

10. ¿Considera usted que las relaciones obrero-patronales influyen en el desempeño del trabajador?

Si__

No__

Analizar la situación actual de los trabajadores del sector panificador en relación a las reformas introducidas en el régimen laboral ecuatoriano.

1. ¿Considera que existe igualdad de oportunidades en las contrataciones laborales que se dan en el sector panificador?

Si__

No__

2. ¿Tiene usted conocimiento que por falta de aplicación o incumplimiento de las normativas legales vigentes existen denuncias en la inspectoría de trabajo por parte del trabajador al empleador en el área panificadora?

Si__

No__

3. ¿Actualmente se cumple de manera puntual con todos los rubros de pagos, beneficios establecidos por la normativa laboral vigente?

Si__

No__

4. ¿Tiene usted conocimiento sobre las multas establecidas en el ámbito laboral por parte del Ministerio de Relaciones Laborales tanto al trabajador como al empleador?

Si__

No__

5. ¿Considera usted que se está aplicando actualmente los derechos y garantías establecidos en la normativa legal para el trabajador en el área panificadora?

Si__

No__

6. ¿Está de acuerdo con las normas legales establecidas actualmente en beneficio de los trabajadores del área panificadora?

Si__

No__

7. ¿Considera que los derechos laborales están reconocidos por los tratados internacionales de derechos humanos?

Si__

No__

8. ¿Cree usted que los jueces del Ecuador están preparados para conocer los casos donde estén involucrados trabajadores del sector panificador?

Si__

No__

9. ¿Tiene usted conocimiento si se resuelven casos laborales en el centro de medicación?

Si__

No__

10. ¿Tiene usted conocimiento si se ha disminuido las remuneraciones por la situación actual de la pandemia?

Si__

No__