

El derecho al empleo informal y sus implicaciones socio-económicas en la economía ecuatoriana

The right to informal employment and its socio-economic implications for the Ecuadorian economy

Diego Mauricio Bonilla-Jurado^{1,*}; Gonzalo Enrique Noboa-Larrea^{1,+};
Danny Fabián Hallo Montesdeoca^{2,++}; Natalia Del Rosario Delgado Salcedo^{1,§}

¹Universidad Estatal de Bolívar.

²Universidad Regional Autónoma de los Andes.

³Universidad de Especialidades Espíritu Santo

{dbonilla@ueb.edu.ec; gnoboa@ueb.edu.ec;

ur.dannyhallo@uniandes.edu.ec; natydelgado@hotmail.es}

Fecha de recepción: 9 de septiembre de 2019 — Fecha de aceptación: 13 de octubre de 2019

Resumen: El objetivo de la investigación, es describir las diferentes situaciones existentes en el plano laboral, el cual tiene relación con los derechos de los trabajadores desde los puntos de vista del empleo formal e informal en Ecuador, siendo este último el que tiene más implicaciones socio-económicas debido a las consecuencias que el mismo proceso laboral trae consigo. Se realizó una investigación de tipo cualitativa descriptiva apoyados en la metodología comparativa, para poder valorar los diferentes enfoques y teorías existentes, para soportar los resultados y las conclusiones. Los resultados obtenidos revelan desequilibrio entre la teoría observada y deducida en el campo de la investigación y la aplicación del Derecho Laboral, el cual es respaldado la Constitución de la República y el Código del Trabajo, para otorgarle beneficios al trabajador, y al mismo tiempo, revelar el desatino entre las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en cuanto a sus derechos a un trabajo digno.

Palabras clave — *Código del trabajo, derecho al empleo, derecho laboral, empleo informal, remuneración.*

Abstract: The objective of the research is to describe the different situations that exist in the workplace, which is related to the rights of workers from the point of view of formal and informal employment in Ecuador, the latter being the one with the most socio-economic implications economics due to the consequences that the same labor process brings. A qualitative descriptive research was carried out based on the comparative methodology, in order to assess the different approaches and existing theories, to support the results and conclusions. The results obtained reveal an imbalance between the theory observed and deduced in the field of research and the application of Labor Law, which is supported by the Constitution of the Republic and the Labor Code, to grant benefits to the worker, and at the same time, reveal the folly between labor relations between employers and workers regarding their rights to decent work.

Keywords — *Labor code, wright to employment, labor law, informal employment, remuneration.*

*Magíster en Gestión de Proyectos Socio Productivos.

+Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil.

++Especialista en Consultoría Jurídico Laboral.

§Magíster en Marketing.

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo se convierte en un elemento esencial para el desarrollo de las personas y para la obtención de una vida digna dentro del sistema social (Quiloango, 2014). Para esto se deben aplicar una serie de normas jurídicas a nivel laboral, que sirven de base o estructura para fortalecer vínculos en el trabajo como relación social y humana. Sólo basta con hacer cumplir lo establecido por lo menos, en el Código del Trabajo para que esta relación sea eficiente y eficaz, y poder entrelazar al estado, a los empleadores y a los trabajadores de una manera regular, justa y acorde a los tiempos de la nueva era.

A pesar de todo lo anterior, todavía se observan situaciones infructuosas que de alguna manera atentan con la integridad del trabajador, sin poder éste, elevar su voz para exigir los derechos que le otorgan la Constitución y las leyes aledañas al proceso. Entre los derechos destacables se nombran: contratos de trabajo risible que prácticamente atentan contra las garantías constitucionales de la fuerza laboral con remuneración salarial inferior al mínimo establecido por la ley y falta de afiliación al seguro, inestabilidad en el pago de las prestaciones, inseguridad laboral, falta de cumplimiento en cuanto a la indemnización por accidentes laborales, horario de trabajo, entre otros; que de alguna manera obstaculizan el verdadero sentido de lo que significa hacer valer los derechos del trabajos a un trabajo y a una vida digna (Castillo, 2016).

Este artículo tiene el propósito de proporcionar información interesante desde el punto de vista laboral, tomando en consideración que el trabajo formal o informal tiene sus propios derechos, siempre y cuando, ambos se mantengan dentro de las normativas legales exigibles. El trabajo informal, viene a representar una consecuencia automática del funcionamiento actual del sistema (Celi, 2017) debido a diferentes elementos o factores que de alguna manera afectan la decisión de encontrar otras alternativas de trabajo, que dignifique al trabajador, el cual se encuentra desalentado debido al trato y al grado de desigualdad que muchos empleadores aplican dentro del sistema laboral.

Es una investigación cualitativa descriptiva, apoyada en la metodología comparativa, el cual permitió inferir, conocer, indagar y conocer las diferentes teorías referente a los ejes temáticos, para poder dar una conclusión que permita entender tanto el funcionamiento actual del proceso en estudio, así como, las posibilidades que los trabajadores conozcan los derechos que tienen en materia laboral y, para poder optar a trabajos dignos y competentes que sean bien remunerados y acordes a las leyes.

Finalmente, la investigación conduce a la aplicación de las normas jurídicas laborales desde la perspectiva del Estado, especialistas y trabajadores, para brindar una serie de criterios que existen al respecto; destacando al mismo tiempo, valoración al trabajador, el cual sirve de referencia inicial para reflexionar hacia la crítica y poder corregir posibles debilidades durante el proceso laboral.

DESARROLLO

Derecho al trabajo en el Ecuador

El hombre es por naturaleza un ser social, con complejas características intrínsecas, que les permite desarrollarse a lo largo de la vida para obtener un grado de sobrevivencia acorde a sus necesidades (Arellano, 2017). Para Aristóteles (1994), se «es» en tanto se «co-es», dándole una dimensión individual al hombre, así como, la oportunidad de explorar su personalidad de todo su ser y, que dicha exploración, se integre de manera protagónica al espacio social del medio donde se desenvuelve; para lograr la convivencia comunitaria y sostenerse en el tiempo.

Ese proceso de dimensión individual, según Aristóteles (1994) permite la sociabilización del hombre, aprovechando diferentes aprendizajes y habilidades que el mismo posee para relacionarse con autonomía, autorrealización y autorregulación a la sociedad. Es decir, prevalecer la existencia de

normas de conductas, que de alguna manera afecta directamente comportamientos hacia el lenguaje y la cultura, de forma tal de mejorar al máximo la capacidad de comunicación y de relacionarse con la comunidad.

Expresa Coreth (2007), que un hombre totalmente aislado se le dificulta su proceso de desarrollo en todos los niveles, es por esto que surge la necesidad perentoria de que se agrupen de manera hasta voluntaria. Un ejemplo de lo anterior, puede ser las redes sociales y su ascenso las cuales contribuyen a la unión y al compartir de los seres humanos, haciéndolos cada vez que las familias y las sociedades en general, puedan tener el privilegio de comunicarse y de convivir a pesar de las distancias y dificultades.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, organizarse en sociedad requiere hasta de la misma naturaleza que tiene el hombre de optar a disfrutar de algunos derechos, las cuales son derivados, en algunos casos, de la virtud de los ciudadanos y a las prácticas de la justicia legal. Estos derechos sólo tienen sentido para el hombre que trata de vivir en sociedad, y que dichos derechos, le aseguran la felicidad y estabilidad para asegurarse de un futuro más sólido y próspero.

Uno de estos derechos legales, es el del trabajo. La misma surge según Richter (2013) como parte de esa misma respuesta a la cuestión social, el cual se ha venido desarrollando al principio de esta investigación y, ese resurgir de la industrialización moderna; tomando en consideración la unión tripartita el cual sería a la larga, los verdaderos protagonistas para hacer valer los derechos de las personas hacia el trabajo.

Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH] (2016) expresa que el derecho al trabajo es fundamental y necesario para la ejecución de otros derechos humanos similares y, que al mismo tiempo, constituye parte indisoluble y connatural hacia la dignidad del ser humano. En otras palabras, toda persona tiene el derecho a tener un trabajo según sus habilidades y destrezas, que le permita vivir con dignidad.

En este propósito, las Naciones Unidas (2005) mediante su Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18, en Ginebra, destaca tres rasgos primordiales con referencia al derecho al trabajo, tales como: (a) libertad para ejercer cualquier trabajo lícito sin intervención directa del Estado; (b) derecho a un trabajo, que implica obligaciones y deberes positivos para los tripartitas, con la finalidad de organizar y encaminar circunstancias propicias para generar nuevos puestos de empleos, auspiciando al crecimiento económico; y (c) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas (responsabilidad social).

Como se observa, la forma como se va expandiendo el derecho al trabajo, le va dando el lugar y la relevancia que se merece en el plano económico, social y político. Prácticamente, se aprovecha de los atributos legales existente, para apoyarse de manera categórica en el plano laboral y, poder asentarse en la seguridad y derecho que resulta el tener un trabajo digno (Pérez, 2005). De esta manera, les asegura a quienes tengan dicho trabajo, a gozar de ciertos beneficios fundamentales al trabajador que labora, bajo parámetros dignos de responsabilidad, apoyados en esos valores necesarios de igualdad de trabajo, igualdad salarial, igualdad de género, para la materialización sin ningún tipo de discriminación y, que sus derechos sean totalmente respetados. (Maestro, 2002).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, las Constituciones inspiradas en un modelo de Estado social, hace necesario la incorporación de una serie de disposiciones sociales destinadas a garantizar los derechos de los trabajadores. Tales derechos son inclusive organizados en ordenamientos jurídicos, el cual van a permitir ordenar de manera legal, los diferentes momentos que el trabajador necesita para que le sean respetados sus derechos laborales. (Solares, 2015).

Parte de este ordenamiento jurídico, se puede observar en la creación de una seguridad social, el cual se basa fundamentalmente en el bienestar y estructuración de los sistemas internos sociales básicos, que se manejaron con base en el salario del trabajador (Porras, 2015). El derecho universal a la seguridad social es una noción reciente en los ordenamientos jurídicos y aún en construcción, pues con excepción del derecho a la salud, el resto de las prestaciones de la seguridad social siguen dependiendo del trabajo remunerado, en especial del asalariado.

La Constitución de la República del Ecuador, en la sección octava, referente a los temas sobre trabajo y seguridad social, en su artículo No. 33 expresa lo siguiente:

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

Al mismo tiempo, hace referencia a la seguridad social, el cual va en concordancia con el artículo anterior, en el artículo No. 34 destacando lo siguiente:

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

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Una vez analizados, por lo menos ambos artículos, y tomando en consideración el estudio presentado por Martínez (2012) el cual va dirigido a algunas provincias y cantones; se concluye que existen ciertas incongruencias o por lo menos, algunos empleadores no se encuentran cumpliendo con estos mandatos Constitucionales, sobre en el plano del salario justo y su debido inscripción en la seguridad social. El estado deberá tomar medidas serias de seguimiento, mediante los organismos encargados de velar por el cumplimiento de estos derechos laborales, para lograr la regularización de la misma, ya que de alguna manera, los empleadores no están cumpliendo con tal mandato. Esto está ocasionando, una gran distorsión en el plano económico y social (poder adquisitivo del trabajador y dignidad social), afectando colateralmente un crecimiento sostenible en el plano de la informalidad, como medida de supervivencia por parte de los más afectados que es el ciudadano común.

No solamente debe quedar en papel, tales beneficios Constitucionales, es necesario accionar ciertos programas evaluativos (retroalimentación), que permitan la regularización a nivel nacional ante tal situación. No es posible que los empleadores se aprovechen de ciertas situaciones sociales, para no acatar su deber de un salario digno, así como del cumplimiento de un horario, el cual se encuentra previamente establecido en el código del trabajo.

Finalmente, se afirma que toda persona ecuatoriana o de permanencia regular en Ecuador, tiene derecho al trabajo. De esta forma se logra es la base fundamental de cumplimiento de los derechos humanos que conlleva a una vida en digna. Esto permite la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo el cual es escogido y aceptado de manera voluntaria y en concordancia entre las partes interesadas. Todo enmarcado dentro de mandatos Constitucionales que el Estado ecuatoriano debe

garantizar para explotar de manera coherente y justo las oportunidades de empleo productivo e innovador.

La equidad se vuelve bandera para equiparar las responsabilidades laborales y que las mismas estén acordes a las responsabilidades, habilidades y preparación del trabajador. El Estado debe garantizar, al mismo tiempo, salarios justos, mediante la fijación de un salario mínimo que permita una vida digna para los trabajadores y su familia. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. La seguridad y la responsabilidad social, deben aprovecharse para dignificar de alguna manera el esfuerzo del trabajador y su beneficio a una vida saludable y segura.

El empleo informal. ¿Un problema nacional?

Para la Organización Internacional del trabajo [OIT] (2019), el empleo informal es todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos. Así como también, trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores. Según la mencionada organización, las cifras del empleo informal, por ejemplo, en sectores no agrícolas en países en vías de desarrollo, alcanza entre 50% y 75% del empleo. Es de notar, que las consecuencias colaterales en este tipo de empleos, no solo afecta pérdidas monetarias a la economía de países con alta tasa en esta materia, sino que también, perjudica a todas aquellas personas que se ven obligadas a aceptar empleos informales, donde sus derechos laborales generalmente no son respetados.

Si muy bien, el empleo formal se conoce como aquel que se encuentra debidamente formalizado entre las partes, Serrano (2013) define el empleo informal como aquella actividad laboral, que carece de un contrato responsable entre el patrón y el trabajador, y que la generación de gastos, deberes y derechos, se encuentran al margen de varios cumplimientos legales, tales como tributarios y laborales, el cual no se celebran ni, se aprovechan, de todos los beneficios que los mismos brindan.

Cuando nos referimos al empleo informal, hacemos referencia a trabajos comunes como trabajadores independientes, vendedores ambulantes, trabajadores de servicio doméstico, taxistas, enganchadores turísticos, limpiavidrios, entre otros, que de alguna manera, son mal remunerados y obtienen condiciones laborales deplorables y deficientes; sin ningún tipo de seguridad social y sin la obtención constante de dinero debido al impago del salario mínimo y justo, despidos sin compensaciones (liquidaciones laborales) ni periodos de pre-aviso, así como el incumplimiento de los beneficios sociales (pensiones, reposos por enfermedad o seguro de salud), el cual el empleador lo púnico que genera es la vulneración y desprotección de sus empleados, trayendo decrecimiento y el no desarrollo para una vida digna. (Granda, 2019)

En Ecuador, el empleo informal se ha incrementado de forma interesante en los últimos dos años según Granda (2019), el cual describe que “desde diciembre de 2017 a finales de 2018, el trabajo informal subió 2%. La incertidumbre que genera la actual situación laboral y la mayor demanda de fuentes de empleo evidenciada con la migración son algunas razones de este incremento”. Esta tendencia se ve reflejado por factores exógenos (migración) que de alguna manera está afectando a este sector del país.

Sin embargo, en un estudio realizado por Maldonado (2019) refleja que parte de esta situación en muchos casos es generado por los mismos empleadores, debido a las ofertas de empleos que ofrecen, que en la mayoría de los casos no cumplen los requisitos mínimos del actual Código de Trabajo, en cuanto a salarios y horarios de trabajo, así como de otros beneficios estipulados.

Como resultado de lo señalado anteriormente, la situación del empleo informal en Ecuador, da evidencias de decrecimiento insostenible para el fortalecimiento de la economía, el cual tiene sus cimientos en una Constitución que siempre mantiene el resguardo y la seguridad de todos sus habitantes. De hecho la Corporación de Estudios para el Desarrollo [Cordes] (2019), menciona que por cada 100 empleados, 46 laboran de manera informal (no tienen Registro Único de Contribuyentes-RUC inclusive en los casos de los inmigrantes la mayoría de los que ejercen la informalidad se encuentran irregulares en cuanto a sus papeles migratorios). En 2017, 44 de cada 100 trabajaban estaban en esas mismas condiciones.

Entre los otros factores que destaca el Cordes, se encuentra personas que no ganan el salario mínimo exigido por el Estado, así como el no cumplimiento de las 8 horas de trabajo diario con sus respectivos días de descanso semanal, siendo estos determinantes para que los trabajadores acudan a la informalidad como vendedores ambulantes, donde podrían obtener mejores resultados económicos y flexibilidad de tiempo.

La tasa que maneja el Cordes al respecto, es que en la capital (Quito) la relación de informales versus formales es de 11 de cada 5, por lo tanto, las consecuencias que se vienen generando en los ámbitos correspondientes, no permitirían un ascenso económico acorde a las políticas de desarrollo que debería un país como Ecuador en materia laboral.

De la misma manera, Rodríguez (2012) expresa que elementos intrínsecos empiezan a aparecer dentro del mercado informal, destacando la incertidumbre y el pesimismo, el cual genera cierto grado de desestabilización en el ámbito laboral. El autor sostiene, que este grupo de la población se conforma con empleos de pocas horas y bajos ingresos monetarios, donde claramente se observa que su objetivo no es el conseguir mejores medios de subsistencia laboral o trabajo digno.

También acota, y se une con lo anteriormente comentado, que la mayoría de trabajadores que se encuentran en estas situaciones, son extranjeros, y más aún que en estos momentos (julio-2019) existe un gran éxodo de inmigrantes, producto de la situación de algunos países Suramericanos cercanos a Ecuador, como por ejemplo Venezuela; que constantemente llegan al mismo en busca de mejoras sustanciales de calidad de vida.

En un estudio realizado por la OIT (2019) se estima que más del 53% de la población ocupada en América Latina, permanece en el empleo informal. Cuando revisamos esta cifra con la situación de Ecuador en esta materia (ver figura 1) y, tomando en consideración que Ecuador pudiera ser considerado entre los países de ingresos medios, en cuanto a su relación inflación, PIB y capacidad para adquirir bienes y servicios, el porcentaje del 46,2% no es muy halagador.

La importancia de que el Estado implemente políticas serias, que permitan el resurgimiento de la formalidad laboral y, que al mismo tiempo los trabajadores pueden recuperar su seguridad en todos los escenarios en este plano comercial, resulta de vital importancia y de su incorporación inmediata. Resalta Viteri (2007) es importante reforzar medidas retro-alimentarias donde se verifiquen constantemente el estatus de los empleadores ante sus trabajadores, en todo lo que concierne a su legalización y cumplimientos de deberes y derechos de los trabajadores en el plano laboral tal como lo exige y emana el Código de Trabajo.

De esta manera, cuando el trabajador logre estabilizar su bienestar ante la sociedad, su compromiso para fortalecer el desarrollo del país se verá fortalecido de forma espontánea. Una vez que los empleados tengan acceso a recursos y a oportunidades de empleos dignos y seguros, se podrá llegar a niveles de satisfacción y de bienestar social, acorde con el tipo de vida digna que merece la sociedad en general.

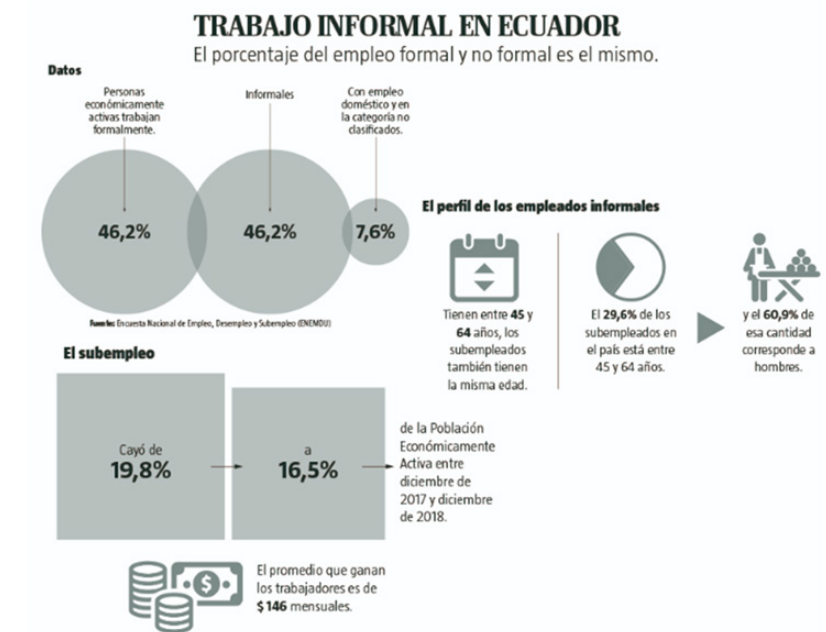


Figura 1. Trabajo Informal en Ecuador. Promedios e indicadores de gestión laboral.

Dentro de los derechos que tienen los trabajadores, El Código del Trabajo (2005) destaca la posibilidad de asociarse entre sí y de negociar de manera colectiva las condiciones laborables. Tienen el derecho a organizarse y registrarse mediante un fuero sindical para que los mismos discutan y velen por los derechos de los trabajadores. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte del Estado o por la prescripción de cualquier Ley que atente contra los derechos del trabajador. Finalmente a este punto, todo resulta una necesidad para la sociedad democrática en general, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de las personas ecuatorianas.

La plurinacionalidad y el pluriculturalismo como elementos principales en la proliferación de la economía informal en el Ecuador

La plurinacionalidad, va referida a la interrelación de la convivencia social de dos o varios grupos nacionales dentro de un mismo Estado (Paz, 2015). Expresa el autor, que en los países Sudamericanos, prevalecen en dos países el plurinacionalismo como mandato y deber Constitucional. Tales países son Bolivia y Ecuador, destacando este último en el artículo No.1 de la Constitución (2008) que es un Estado Constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Tomando en consideración lo anteriormente descrito, Ecuador es conocido y reconocido Constitucionalmente como un Estado plurinacional, por lo tanto es un deber del gobierno, acatar la Constitución y las Leyes que la acompaña en esta materia. Destaca Acosta (2010) al respecto, que el simple reconocimiento de Ecuador como Estado plurinacional representa un crecimiento significativo, pero no es suficiente si no existe un soporte coordinado para que todos los poderes, los deberes y los derechos se regularicen y cumplan de manera efectiva.

En consecuencia, cuando analizamos la relación directa entre lo plurinacionalidad y el derecho a un trabajo digno, prácticamente se plantea la necesidad de integrar los poderes necesarios para hacer valer los deberes y derechos que tienen los ecuatorianos y los extranjeros que se encuentren en estatus regularizados, para ser parte del proceso de resguardo hacia una vida digna por intermedio

del trabajo. Cuando existen ciertas distorsiones por parte de cualquier ente que no quiere ponerse a derecho en cuanto a la constitución y las leyes establecidas en materia laboral, inmediatamente los empleados o trabajadores empiezan a acudir a mercados informales, trayendo como consecuencia desestabilización tanto en el ámbito, económicos, tributarios, laborales y sobre todo sociales.

A partir de entonces, en el artículo No. 380 de la Constitución ecuatoriana; señala la responsabilidad que tiene el Estado para velar, proteger, conservar, identificar, entre otros, tanto el legado cultural, la riqueza histórica, artística, lingüística y artesanal, destacando el desarrollo de la calidad de vida de la población y la seguridad al trabajo digno, con la finalidad de salvaguardar la identidad plurinacional, pluricultural del Ecuador.

Definitivamente, el derecho al trabajo queda respaldado por la Constitución del Ecuador. Sin embargo, es necesario que el Estado, tenga la potestad y el mecanismo de velar por el cumplimiento de ciertos mandatos, que por una mala práctica o política de un pequeño grupo de empresarios, no se cumplan con ciertos parámetros previamente ya establecidos por ejemplo, por el Código del Trabajo, para desconocer los derechos del trabajador, siendo este el elemento principal para que los empleados acudan de forma paralela al mercado informal, según las habilidades, conocimientos y destrezas que le puedan ofrecer a la colectividad o sociedad, en busca de la independencia económica y de una mejor calidad de vida para el bienestar propio y el de la familia en general.

El siguiente punto es lo intercultural, el cual es importante para sentar bases integradoras relacionadas en los ambientes de trabajo. Con relación a esto, Salazar (2016) define el término de la interculturalidad como un canal comunicativo para relacionar las culturas en los diferentes ambientes donde se desenvuelva el hombre. Por su parte, la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de la UNESCO (2005) se refiere al tema como la interacción cultural y comunicativa que pretende entrelazar la equidad desde varios puntos de vistas, sociales, económicos y culturales, para lograr la unificación de criterios constitucionales y legales permitiendo el dialogo, el respeto y la igualdad de condiciones, en este caso, al trabajo digno y sostenible.

Como resultado de lo señalado, la interculturalidad viene a representar un factor interesante, en el mundo de la igualdad, sobre todo cuando se habla de temas hacia la incorporación total de los beneficios hacia el trabajo y lo necesario de hacer cumplir las leyes que le permitan al trabajador, tener una seguridad social, para su propio beneficio y el de toda su familia. Ahora bien, ésta interculturalidad en el Ecuador es muy conocida y reconocida, debido a la variedad de su población, pero al referirnos al plano laboral, ese reconocimiento se vuelve lejano ya que lo que generalmente busca el empresario, es su propio crecimiento personal a veces, incurriendo en descatos legales, perjudicando en gran forma al trabajador (Fernández, 2012).

Sigue exponiendo el autor, que no es para nada oculto, que la interculturalidad ecuatoriana ha sido olvidada por parte del Estado, quien a pesar de esfuerzos mancomunados con otros entes integradores, tratan en lo posible de hacer una paridad para que los beneficios, en este caso laborales, puedan llegar a toda la población de forma tal que el crecimiento de la familia sea sostenible en el tiempo, tal como lo estipula la Constitución.

No podemos descuidar ningún elemento al momento de referirnos, a la protección del trabajador en materia laboral, por lo tanto, la complejidad de los procesos se hace presente, a lo que Arce (2017) reseña que esta integración entre la interculturalidad y el derecho al trabajo sea de manera formal o informal, debe aportar beneficios positivos, tratando de mejorar y mecanizar procesos internos y externos, que de alguna manera refuerce los vínculos y la identificación entre las partes interesadas, hacia el crecimiento del negocio, de forma tal que dependiendo de los beneficios recibidos, el trabajador sienta la necesidad de ofrecer lo mejor de él al patrono.

La interculturalidad ecuatoriana referida al plano laboral, no debería quedarse en simples normas legales. Es importante, sostener una política seria de revisión y chequeo constante para coadyuvar de manera positiva, todos los beneficios necesarios para acabar de manera sólida, cualquier tipo de vicio o injusticia que pudieran ocurrir en cualquier organización. Dándole, en este caso al trabajador, la oportunidad de integrarse de manera completa y coherente a la sociedad. (Núñez y Gonzáles, 2014).

Recogiendo lo más importante, una sociedad intercultural es la que mantiene un proceso activo, de forma sostenible, así como la comunicación constante y el aprendizaje mutuo de hacer cumplir lo establecido en las leyes ecuatorianas en materia laboral, judicial, económica y otras (Tirzo y Hernández, 2010). La interculturalidad no es un proceso de toleración, más bien cubre una serie de posibilidad comunicacionales que garantizan la diversidad y las relaciones laborales. Ecuador debe apuntar hacia la modernización de su modelo para hacer realidad esta situación y realzar la calidad de vida de sus pobladores.

METODOLOGÍA

La metodología a emplear para esta investigación, será la del método comparativo. Aprovechando los diferentes escenarios legales que la Constitución y las Leyes, aportan a la investigación. El método comparativo, es un procedimiento experimental, utilizado en las ciencias sociales para poder analizar diferentes posiciones, tomando en consideración, teorías y estudios precedentes. (Ramos, 2012)

De la misma manera, Pliscoff (2003) divide al método comparativo en tres momentos cruciales en la investigación. El primero, lo enfoca desde la premisa teórica hermenéutica, con la elaboración de posiciones centradas de trabajos o experiencias anteriores, que se relacionan con las temáticas de investigación. El segundo momento, define posiciones intelectuales, para poder identificar cualquier tipo de elemento distorsionante que pudiera desvirtuar los resultados del estudio. Y por último, la fundamentación de variables, para determinar la estrategia a seguir, así como, las diferencias o las semejanzas de los conceptos o teorías para soportar las conclusiones del estudio.

RESULTADOS

Cuando se comparan los diferentes elementos legales que soportan el derecho al trabajo de los ecuatorianos, en primera instancia refleja su condición Constitucional el cual prevalece el resguardo y la seguridad que tienen los mismos a tener un trabajo digno para el bienestar propio y el de toda su familia. En otras palabras el trabajo es un derecho y un deber social, donde el Estado actúa y garantiza al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades básicas y las de los suyos, apoyados en las legislaciones laborales para poder ejercer y aplicar todos los derechos y principios, relacionados con el derecho social y económico.

Entre los análisis destacables se encuentra una diferencia marcada entre el discurso teórico y la realidad del Derecho Laboral. Todo esto es percibido, por la existencia de un marco legalizado y amparado por la Constitución y el Código de Trabajo, determinando debilidades e incongruencias, entre las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores. Parte de estas debilidades son:

- Falta de información relacionada con las leyes laborales, el cual trae como consecuencia, que el trabajador no tenga los conocimientos adecuados para poder exigir sus derechos y hacer cumplir sus deberes, necesarios para cubrir necesidades básicas sociales.
- Violación en ciertos aspectos relacionados con los derechos laborales, sobre todo por parte del patrono, el cual afecta de manera directa la estabilidad del trabajador y viola su derecho al trabajo digno.

- Inconsistencia en cuanto a las normativas existentes, que deberían garantizar un clima de seguridad estable y acorde a las exigencias del trabajo, trayendo como consecuencia incertidumbre entre los trabajadores, donde inclusive una vez culminado un periodo de prueba, los trabajadores pudieran ser separados de sus labores.
- Sincerar de manera perentoria, todo lo relacionado al salario del trabajador, ya que este elemento resulta de vital importancia y es factor perturbador para el trabajador. No pagar a tiempo, produce una serie de acontecimientos psicológicos que alteran la tranquilidad del trabajador y su familia al no poder cubrir las necesidades básicas.
- Incumplimiento, de todos los beneficios laborales (IESS, décimos, entre otros), el cual aunque están establecidos en contratos laborales, no se cumplen en la mayoría de los casos su pago o afiliación al seguro.

Por lo tanto, por todos los resultados anteriormente descritos, es importante tomar acción efectiva hacia la preservación y resguardo de los derechos que tiene el trabajador ecuatoriano, para alcanzar el bienestar laboral, y poder afianzarse económicamente y dignamente a la vida. El Estado debe velar por el cumplimiento de las normas existentes, con la finalidad de que se respeten los derechos de los trabajadores. También se debe hacer un programa que englobe una política efectiva para hacerle seguimiento que los patrones cumplan cabalmente con los derechos sociales de los trabajadores en cuanto a la seguridad social y el pago o cancelación del salario mínimo correspondiente. Sin descuidar las carga del horario con sus respectivos días de descanso.

CONCLUSIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, deja en claro que uno de sus principales objetivos en materia de derecho al trabajo, es fomentar la calidad de vida o la dignidad en el trabajo. Es importante que las organizaciones tomen conciencia en cuanto al cumplimiento de una serie de derechos laborales, el cual es fundamental para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades básicas y de toda su familia. Las organizaciones deben incluir dentro de sus políticas sociales, un plan para desarrollar y proveer entornos laborales para elevar los niveles de vida de sus empleados. Sólo con cumplir las diferentes normativas existentes, se le estaría otorgando al trabajador, calidad laboral que traería como consecuencia mayor productividad y compromiso empresarial.

La participación debe ser general, es decir, debe existir un compromiso entre el patrón, el trabajador y las Leyes. De esta forma, se garantiza obtener la satisfacción de necesidades y el logro de un desarrollo pleno de los trabajadores. No se trata de una tarea sólo del Estado, sino más bien conjugar todos los esfuerzos entre las organizaciones para contribuir efectivamente a la mejora de las condiciones laborales y un entorno laboral que garantice la calidad de vida de los trabajadores.

El hecho de que una persona, ejerza un trabajo de forma informal, no significa que no puede gozar de ciertos beneficios laborales si realmente logra organizarse de manera independiente. En todas las figuras laborales, es importante que se puedan ejercer el derecho a que se le garantice libertad, dignidad y el logro de su plena satisfacción y realización como persona y trabajador, en otras palabras, el Estado en conjunto con los actores responsables en el plano laboral, debe garantizar y satisfacer el derecho a la calidad de vida laboral, sean trabajador formales o informales, en beneficio de los trabajadores y de sus familias.

Finalmente, se concluye que el derecho al trabajo deber ser representada como un derecho a la no discriminación laboral, así como el respeto de un salario justo y el cumplimiento de la carga horaria, así como también, al derecho a desempeñar un trabajo de emprendimiento, el derecho a

recibir la información laboral efectiva y oportuna y, el derecho a la jubilación o plan de retiro. Sin importar si el trabajo es formal o informal, es importante que se sientan las bases para otorgarle al trabajador ecuatoriano la seguridad de poder recibir una remuneración acorde a las necesidades básicas económicas existentes que le permita desarrollarse y elevar su calidad de vida personal y el de toda la familia de manera sostenible y permanente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. (2010). Plurinacionalidad. Democracia en la diversidad. Universidad Bolivariana, 26(1), 186-208.
- Arellano, U. (03 de octubre de 2017). El hombre como ser social por naturaleza. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://gradoceroprensa.wordpress.com/2017/10/03/el-hombre-como-ser-social-por-naturaleza/>
- Aristóteles (1994). Metafísica. Madrid, España: GREDOS, S.A.
- Castillo, G. (2016). La política laboral del gobierno de la revolución ciudadana y su incidencia en los Derechos de los trabajadores en la República del Ecuador. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Celi, M. (2017). La disminución del salario con menos horas de trabajo atenta contra la estabilidad económica del trabajador. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Loja. Loja, Ecuador.
- Código del Trabajo de Ecuador (2005). Registro oficial suplemento 167 (16 de diciembre de 2005). Última modificación el (26 de septiembre de 2012). Quito.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH] (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Ciudad de México: CNDH.
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008.
- Coreth E. (2007). ¿Qué es el hombre? Esquema de una antropología filosófica. Barcelona, España: Herder.
- Corporación de Estudios para el Desarrollo [Cordes] (15 de abril de 2019). Las malas cifras de empleo resaltan la urgencia de reformas laborales. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.larepublica.ec/linkeconomico/>
- Fernández, F. (2012). Una experiencia en educación intercultural. Talleres en la escuela Taigoché, Rosario, Argentina. *Diversidad*, 10(1), 70-78.
- Granda, A. (10 de marzo de 2019). El trabajo informal emplea el 46% de la población en el Ecuador. *El Telégrafo*. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/empleo-informal-poblacion-ecuador>
- Maestro, G. (2002). La Constitución del trabajo en el Estado social. Granada, España: Comares.
- Maldonado, P. (18 de enero de 2019). Soluciones para el empleo informal. *El Comercio*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/blogs/a-innovar/soluciones-informal-pedro-maldonado.html>
- Martínez, J. (18 de septiembre de 2012). La rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo de los jóvenes en el mercado laboral. Recuperado de <http://www.eclac.org>.
- Naciones Unidas (24 de noviembre de 2005). Derecho al trabajo. Recuperado de http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-f18&Lang=
- Núñez, M. y Gonzáles, C. (2014). Interculturalidad como horizonte y posibilidad de relaciones hermanas. República Dominicana: Centro Cultural Poveda.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670569/lang--es/index.htm (13 de febrero de 2019).

- Empleo informal. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>. (18 de julio de 2019).
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Latinoamericana de Derecho Social*, 16(1), 179-215.
- Rodríguez, D. (2012). Análisis de los negocios informales en la economía ecuatoriana y su transición a la formalidad. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.
- Salazar, D. (2016). ¿Cómo definir la interculturalidad? *Enfoque*, 30(1), 1-4.
- Serrano, A. (2013). Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública. Ecuador: SENPLADES.
- Solares, E. (2015). *Tratados internacionales de derechos humanos*. México: Flores.
- Tirzo, J. y Hernández, J. (2010). Relaciones interculturales, interculturalidad laboral y multiculturalismo; Teorías, conceptos, actores y referencias. *Cuicuilco*, 48(1), 11-34.
- Paz, M. (25 de agosto de 2015). ¿Qué significa ser un Estado Plurinacional? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.la-tercera.com/noticia/que-significa-ser-un-estado-plurinacional/>
- Porras, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas. *UASB de Derecho*, Quito, 24(1), 86-116.
- Pérez, F. (2005). Retos del derecho del trabajo del futuro. *Derecho Social*, 32(1), 45-78.
- Quiloango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- UNESCO (2005). *La convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. París: UNESCO.
- Viteri, G. (2007). Empleo, salarios, pobreza y desigualdad en el Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 87(1), 36-52.