



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE
MANABÍ**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO
Y BIENESTAR**

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADO

TEMA:

Incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores de las empresas privadas en el cantón Manta, durante el año 2020.

AUTOR:

Alvarado Zambrano Anthony Miguel

TUTOR:

Ab. Fernando Guillermo Garay Delgado, Mg.

Manta, 2022

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Declaración de Autoría


El trabajo de grado denominado **"INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO PUNTUAL DE LAS REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS EN EL CANTÓN MANTA, DURANTE EL AÑO 2020"**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



Alvarado Zambrano Anthony Miguel

CERTIFICADO DE TUTOR

 Uleam FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **ALVARADO ZAMBRANO ANTHONY MIGUEL**, legalmente matriculado en la Carrera de Derecho, período académico 2022-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "Incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores de las empresas privadas en el cantón Manta, durante el año 2020"

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 08 de noviembre de 2022.

Lo certifico,



Ab. Fernando G. Garay Delgado, Mg.
Docente Tutor

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORIA	II
CERTIFICADO DE TUTOR.....	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN	VII
INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitación de la investigación.....	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. El derecho laboral.....	6
2.1.2. Conceptualización.....	6
2.1.3. Terminología.....	7
2.1.4. Definiciones de derecho laboral.....	7
2.1.5. Características.	8
2.1.6. Definiciones de las remuneraciones.	9
2.2. Evolución jurídica del sueldo o salario.	10
2.2.1. Derecho a la remuneración.....	11
2.3. Progreso del derecho laboral.	12
2.3.1. Derecho Laboral en Sudamérica.	13
2.3.2. El derecho Laboral en Ecuador.....	14
2.3.3. Reseña Histórica del Derecho Laboral en el Ecuador.	15
2.3.4. Las primeras leyes laborales ecuatorianas.	16
2.4. Principios constitucionales del Derecho Laboral.....	17
2.4.1. Principio Tutelar o Protector.	17
2.4.2. Principio de Intangibilidad de Derechos.....	19
2.4.3. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	19
2.4.4. Principio de Rendimiento.	20
2.4.5. Principio de Igual Remuneración para Igual Trabajo.	20

2.5.	Definición legal del contrato de trabajo ecuatoriano.	22
2.5.1.	Elementos del contrato individual de trabajo.	23
2.5.2.	Requisitos esenciales para la validez del contrato de trabajo.	23
2.6.	La remuneración como derecho inherente a todo trabajador.	24
2.6.1.	Concepto de remuneración.	24
2.6.2.	Formas de remuneración.	25
2.6.3.	Otras clases de remuneraciones.	25
2.6.4.	Las remuneraciones Adicionales.	25
2.6.5.	Plazo para el pago de remuneraciones.	26
2.6.6.	Prueba de pago de remuneraciones.	26
2.7.	Causas para la terminación del contrato de trabajo.	27
2.7.1.	Desahucio.	28
2.7.2.	Visto bueno.	28
2.7.3.	Elementos del Visto Bueno.	29
2.7.4.	Procedimiento para el Visto Bueno.	29
2.7.5.	Condena al empleador moroso.	29
2.8.	Sistema Unico de Trabajo.	30
2.8.1.	Objetivos del Sistema Único de Trabajo	30
3.	METODOLOGÍA	31
3.1.	Descripción del procedimiento metodológico.	31
3.2.	Tipo de Investigación.	32
3.3.	Métodos de la Investigación.	32
3.4.	Método histórico-lógico.	32
3.5.	Método sistémico-estructural.	33
3.6.	Método analítico.	33
3.7.	Método hermenéutico.	33
3.8.	Método deductivo.	34
4.	RESULTADOS / HALLAZGOS Y DISCUSIONES	35
5.	CONCLUSIONES	42
6.	RECOMENDACIONES	43
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

**INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO PUNTUAL DE LAS
REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
PRIVADAS EN EL CANTÓN MANTA, DURANTE EL AÑO 2020**

RESUMEN

El propósito primordial de la presente investigación fue realizar un análisis exhaustivo de las causas subyacentes al incumplimiento en la puntualidad del pago de las remuneraciones a los empleados en las entidades privadas del cantón Manta durante el ejercicio fiscal del año 2020. La metodología adoptada consistió en un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para abordar de manera integral la complejidad del fenómeno estudiado. Los hallazgos revelaron que un preocupante 51% de los trabajadores objeto de la encuesta experimentaron inconvenientes derivados de la falta de cumplimiento en el abono oportuno de sus remuneraciones. Las causas preponderantes identificadas se atribuyen primordialmente a la insuficiencia de liquidez en las empresas y a deficiencias en la gestión administrativa. En virtud de las conclusiones obtenidas, se infiere que el incumplimiento en la remuneración impacta negativamente el rendimiento laboral y, concomitantemente, incide de manera adversa en el desarrollo personal y familiar de los trabajadores afectados. Como consecuencia de estas constataciones, se formulan recomendaciones específicas, destacando la necesidad de que el Ministerio de Trabajo implemente medidas concretas dirigidas a asegurar la puntualidad en el pago de las remuneraciones, y se insta a las empresas a establecer rigurosos mecanismos de control interno con la finalidad de prevenir futuros incumplimientos.

Palabras Clave: Desempeño Laboral, Empresas privadas, Incumplimiento en el pago de remuneraciones, Trabajadores afectados, Ministerio de Trabajo.

Abstract

The primary objective of this investigation was to carry out an exhaustive analysis of the underlying causes of non-compliance with the punctuality of payment of remuneration to employees in private entities of the Manta canton during the fiscal year of 2020. The methodology adopted consisted of an approach mixed, combining qualitative and quantitative elements to comprehensively address the complexity of the phenomenon studied. The findings revealed that a worrying 51% of the workers surveyed experienced inconveniences derived from the lack of compliance with the timely payment of their salaries. The predominant causes identified are primarily attributed to insufficient liquidity in companies and deficiencies in administrative management. Based on the conclusions obtained, it is inferred that non-compliance with remuneration negatively impacts work performance and, concomitantly, adversely affects the personal and family development of the affected workers. As a consequence of these findings, specific recommendations are made, highlighting the need for the Ministry of Labor to implement concrete measures aimed at ensuring punctuality in the payment of remuneration, and companies are urged to establish rigorous internal control mechanisms with the Purpose of preventing future non-compliance.

Keywords: Work Performance, Private companies, Failure to pay salaries, Affected workers, Ministry of Labor.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación consiste en analizar y determinar las causas del incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores en las empresas privadas del cantón Manta durante el año 2020. Esta vulneración puede ocurrir por parte del empleador, específicamente en el ámbito privado, cuando abusa de su poder económico y jerarquía como clase poderosa, sometiendo al trabajador a realizar una labor determinada bajo condiciones que en muchas ocasiones son totalmente contrarias a las normativas legales vigentes.

El artículo 83 del Código de Trabajo establece los plazos dentro de los cuales el empleador debe pagar la remuneración a favor de los trabajadores, mientras que el artículo 94 determina las sanciones que pueden recibir los empleadores por no cumplir con el pago puntual de las remuneraciones a sus empleados. Sin embargo, es cierto que estas disposiciones a menudo no se cumplen, ya que no existen sanciones penales ni un organismo que controle eficientemente y obligue a las empresas a pagar las remuneraciones puntualmente. Esto a menudo obliga al trabajador a recurrir a la vía administrativa y judicial para exigir sus pagos por efecto de liquidación de haberes laborales.

El objetivo de esta investigación es proponer mecanismos que no solo garanticen el pago puntual de las remuneraciones de los trabajadores, sino que también sancionen a los empleadores que incumplen con esta obligación. Esto permitiría brindar a todos los trabajadores un amparo legal para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y constitucionales. Además, se busca incentivar a las empresas a tener una buena administración y a no atrasarse en los pagos a sus trabajadores, ya que el incumplimiento puntual de las remuneraciones puede afectar directamente la supervivencia empresarial. Es importante recordar que las empresas dependen de sus trabajadores para su crecimiento y para garantizar su existencia en el mercado frente a la competencia de otras empresas.

El problema del incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores es un problema que afecta a empresas en todo el mundo y puede detener su crecimiento. Esto se debe a que muchas empresas no cuentan con un plan de negocio adecuado que les permita llevar una buena administración. En muchas ocasiones, este problema empresarial puede llevar al fracaso de la empresa y eventualmente a su cierre.

Es fundamental que en toda empresa se cumpla con el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores por parte de los empleadores. Los trabajadores son una parte fundamental para el desarrollo y crecimiento de una empresa. Además, es necesario sancionar la impuntualidad en el cumplimiento de las remuneraciones para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

El presente proyecto de investigación es de gran importancia, ya que tiene como objetivo identificar posibles vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores por parte de sus empleadores con respecto al pago impuntual de sus remuneraciones. El derecho laboral tiene como finalidad proteger a aquellos que trabajan para terceros, a fin de obtener los recursos suficientes para satisfacer sus propias necesidades y las de sus familias.

Los derechos laborales de los trabajadores son esenciales y constituyen un bien irrenunciable. La Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho social, y los derechos laborales son esenciales para que los trabajadores puedan desarrollarse de manera adecuada en diversas empresas y fábricas.

Este proyecto de investigación tiene como objetivo identificar las causas del incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores de las empresas privadas en el cantón Manta durante el año 2020, así como analizar los efectos que esto causa tanto a las empresas como a los trabajadores. Para ello, se llevará a cabo un análisis del sistema laboral y se buscará identificar los valores propios del mundo del trabajo y las alternativas que existen en las relaciones entre empleados y empleadores.

El pago impuntual de las remuneraciones a los trabajadores es un problema común en las empresas que no cuentan con una buena administración, lo que a su vez impide que puedan mantenerse en el mercado. Los trabajadores, por falta de conocimiento o por temor a represalias, muchas veces permiten que se vulneren sus derechos laborales, afectando su dignidad, honestidad y calidad de vida personal y familiar.

La metodología de la investigación fue mixta, combinando elementos cualitativos y cuantitativos. La parte cualitativa se centró en el análisis de la conducta humana frente a la problemática planteada, mientras que la parte cuantitativa se basó en la obtención de datos numéricos a través de la investigación de campo, siendo esta combinación de métodos lo que permitió obtener una visión más completa y profunda sobre la materia del presente trabajo.

El tipo de investigación fue documental y bibliográfica, fundamentada en diferentes libros sobre el tema. Complementándose con el estudio de campo, se buscó obtener información verídica acorde a los objetivos planteados. El presente estudio es descriptivo y tiene como objetivo resolver un problema en la sociedad y aplicar conocimientos en la práctica en beneficio de la misma.

Este proyecto tiene como objetivo garantizar el derecho a una remuneración justa y a tiempo para los trabajadores del sector privado en el cantón Manta. Además, busca asesorar y beneficiar a los trabajadores en general para que puedan ejercer sus derechos y garantías constitucionales de manera efectiva y solucionar cualquier vulneración de sus derechos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores se produce por parte del empleador, especialmente en el ámbito privado, es evidente muchas veces, el empleador abusando de su poder económico y de su jerarquía como clase poderosa de cierta forma somete al trabajador que realice una labor determinada bajo sus condiciones y totalmente contrarias a las normativas legales vigentes.

El art. 83 del Código De Trabajo establece los plazos dentro de los cuales el empleador debe pagar la remuneración a favor de la clase obrera, pero también es cierto que dicha disposición no es acatada ya que no existen sanciones penales que obliguen al pago de las remuneraciones en forma puntual, sin que por ello el trabajador que recurrir y exigir sus derechos a través de la vía administrativa y judicial para exigir sus pagos por efectos de liquidación de haberes laborales.

El incumplimiento puntual de las remuneraciones a los trabajadores afecta directamente la supervivencia de las empresas, ya que dichas empresas dependen de sus trabajadores para poder desarrollar su crecimiento y garantizar su existencia en el mercado debido a las competencias que tienen con otras empresas.

El problema del incumplimiento de en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores de las empresas a nivel mundial detiene el crecimiento de las empresas, esto se da por que las empresas no comienzan con un plan de negocio, lo cual impide que las empresas no lleven una buena administración y en muchas ocasiones fracasan empresarialmente y terminan con el cierre de estas.

En toda empresa es importante que se cumpla con el pago de las remuneraciones a tiempo por parte de los empleadores, ya que los trabajadores son parte fundamental para el desarrollo y crecimiento de una empresa. También es necesario que se sancione la impuntualidad en el cumplimiento de las remuneraciones a trabajadores por parte de los empleadores.

1.2. Formulación del problema

¿El incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones por parte de las empresas privadas afecta los derechos laborales de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar las causas del incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores por parte de las empresas privadas en el cantón Manta durante el año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los derechos laborales que son vulnerados a causa del incumplimiento puntual de las remuneraciones a trabajadores.
- Analizar el impacto en el desempeño laboral de los trabajadores por la falta del pago puntual de sus remuneraciones.
- Explicar los conceptos dados a la remuneración o compensación, y la importancia de que se cumpla con el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores.

1.4. Justificación de la investigación

El presente Proyecto investigativo es importante porque tiene como objetivo reconocer los posibles derechos laborales que se vulneran de los trabajadores por parte de sus empleadores con respecto al pago impuntual de sus remuneraciones. De igual manera el derecho laboral tiene como objeto proteger a quienes deben trabajar para un tercero, con el fin de obtener los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades propias y de su familia.

Los derechos laborales de los trabajadores son importantes y constituyen un bien irrenunciable, la Constitución de la Republica del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho social, siendo los derechos laborales el eje vital para que los trabajadores demuestren un buen desempeño dentro de las actividades que se realizan en las distintas empresas y fábricas.

Otra finalidad de este proyecto investigativo es identificar cuáles son las causas sobre el incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores de las empresas privadas en el cantón manta durante el año 2020, y cuáles son los efectos que causan el pago impuntual a las empresas y a los trabajadores. Este tipo de investigación se encamina a analizar el sistema laboral de nuestro país, permitiéndonos conocer que está pasando con las empresas privadas, para ello es importante reconocer e identificar los valores propios del mundo del trabajo y las distintas alternativas que se desarrollan en las relaciones entre el empleado y el empleador.

El pago impuntual de las remuneraciones a trabajadores es uno de los problemas más comunes que se dan en las empresas que no cuentan con una buena administración y esto impide que puedan mantenerse activas en el mercado. Las personas por falta de conocimiento y temor ya sea por gastos o quedar mal ante el empleador permiten que se les sean vulnerados sus derechos como trabajadores, afectando su dignidad humana, su honestidad, su calidad de vida tanto personal como familiar.

Es por ello la necesidad de presentar este proyecto investigativo de carácter jurídico que busca de cierto modo garantizar el derecho a la remuneración justa y a tiempo para los trabajadores del sector privado que realizan contrato verbal o escrito. La presente investigación busca asesorar y de cierto modo beneficiar al trabajador privado en general, para que en la práctica sus derechos y garantías constitucionales sean respetadas y solucionadas.

1.5. Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial

Manta, Cantón Manta, Provincia de Manabí

Delimitación Temporal

Durante el año 2020

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. El derecho laboral.

El ámbito conocido como Derecho Laboral, también denominado Derecho del Trabajo o Derecho Social, representa fundamentalmente una de las áreas más significativas en la legislación de cualquier Estado de derecho y esto se debe a que abarca el conjunto de normativas y principios jurídicos cuya función es la armonización de las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como entre estos últimos y el Estado (Romo et al, 2011).

Dado que el trabajo en sí mismo actúa como el impulsor principal del progreso y el desarrollo innovador de cualquier estado, se entiende como la actividad que una persona lleva a cabo con el propósito de modificar su entorno y adquirir los recursos materiales esenciales para su sustento. Este es compensado por un tercero como reciprocidad por sus servicios legítimos y personales.

Por este motivo, resulta crucial evaluar continuamente la naturaleza protectora del derecho laboral, con el fin de asegurar de manera sólida su principal objetivo: evitar cualquier vulneración de los derechos de los trabajadores. Es esencial llevar a cabo reformas orientadas a abordar cualquier interrogante o laguna legal que pueda afectar los intereses de los trabajadores, considerados como la parte más vulnerable dentro de la dinámica laboral (Ramírez, 2013).

2.1.2. Conceptualización.

El derecho del trabajo ha sido conceptual o teóricamente definido de la siguiente manera: “El derecho del trabajo es un sistema normativo independiente y cerrado de la ciencia jurídica, que ha surgido para disciplinar las relaciones de oferta en forma libre, por cuenta ajena y en relación de dependencia.” (Richter, 2013)

A decir de Richter, el trabajo asalariado genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en la que existe una parte fuerte que es el empleador y una parte débil que es el empleado. Por tanto, el derecho laboral tiene la función de proteger a los trabajadores, sus normas tienden a limitar la libertad de las empresas para proteger el eslabón débil de los trabajadores.

En términos precisos, se puede afirmar que el derecho laboral abarca el conjunto de reglas y directrices legales destinadas a regular todas las relaciones derivadas del trabajo

humano llevado a cabo por el trabajador, siempre y cuando este se realice de manera voluntaria, a cambio de una compensación justa, teniendo esta relación de dependencia, debe surgir a través de la prestación de servicios lícitos y personales, manteniendo el respeto al ordenamiento público. (Colon, 2013)

2.1.3. Terminología.

Las leyes laborales se pueden clasificar en algunas definiciones, coincidiendo principalmente en el mismo concepto, la gran diferencia está en la necesidad de su término, es el derecho de trabajo o un trabajo más preciso, desde el siglo XX hasta el momento presente, se otorgan algunas denominaciones, tales como:

Derecho Social: Consiste en un sistema de reglas legales diseñadas para supervisar las interacciones entre individuos con notables disparidades, buscando la equidad, la justicia social y la salvaguardia de las clases económicamente menos favorecidas. El Derecho Social se desglosa en dos ramas: Derecho Agrario y Derecho Laboral.

Legislación Social: Se trata de un conjunto de normativas legales, instituciones y acciones gubernamentales planificadas, así como principios orientados a instaurar un sistema de justicia social mediante la intervención estatal en la economía nacional, teniendo como objetivo el mejorar las condiciones de vida de la comunidad y adoptar medidas para garantizar que las personas disfruten de la libertad y contribuir al progreso colectivo.

Legislación o Derecho Industrial: Se refiere a un conjunto de disciplinas cuyo componente central se encuentra en las interacciones económico-sociales entre empleadores y trabajadores, así como en las instituciones gubernamentales de prevención social que son esenciales para el correcto desarrollo de un mercado basado en la libre competencia (Andrade, 2009).

2.1.4. Definiciones de derecho laboral.

El derecho laboral ha sido definido por diversos expertos entre ellos Alfredo Sánchez Alvarado que la define de la siguiente manera “Es un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones entre los trabajadores y los patrones, en sus aspectos colectivos e individuales, a través de la intervención del Estado, con miras a la protección de toda persona que preste servicios subordinados y le permita vivir en buenas condiciones.” (Sánchez, 2016).

Mario de la Cueva por su parte menciona que “Es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones de trabajo y capital.” (Cueva, 2009). Trueba

Urbina establece que “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, honran y tienden a justificar a todos aquellos que viven del esfuerzo material o intelectual para realizar un destino histórico.” (Trueba, 2016)

Lozano por su parte indica que el derecho laboral “Es un conjunto de normas relativas a las relaciones derivadas directa o indirectamente de la prestación no provocada, dependiente y remunerada de servicios personales y cuya función es crear el equilibrio de los factores intervinientes, mediante la consecución de la justicia social” (Lozano, 2015)

2.1.5. Características.

En cuanto a las características del derecho del trabajo, es posible realmente tomar en cuenta diferentes criterios por tratarse de un derecho nuevo, en constante formación y expansión, así como su naturaleza es siempre evolutiva, constante y dinámica agente protector, estos criterios varían según las circunstancias de las relaciones laborales mediadoras y las necesidades, en función de la climatología y de las nuevas condiciones en que se realice el trabajo. Por lo tanto, se puede decir que las características básicas del derecho laboral son:

Protector: El derecho laboral surge como respuesta a la desigualdad que afectaba a la clase trabajadora, siendo una necesidad del Estado establecer normas jurídicas que incluyan garantías y derechos para resguardar al trabajador.

Expansivo: Inicialmente concebido para salvaguardar a los obreros, este derecho se amplió para abarcar a toda la clase trabajadora. En la actualidad, la legislación laboral ha logrado regular a trabajadores de todo tipo en diversas condiciones, siempre en conformidad con la ley. Así, el alcance de esta legislación ha ido en aumento para velar por el bienestar del trabajador.

Garantista: Esto implica que, mediante la ley como instrumento normativo en esta materia, se establecen las garantías laborales mínimas que debe recibir un trabajador al prestar sus servicios.

Actual: Aunque la legislación contiene normas de carácter abstracto, se ha adaptado a las necesidades específicas de cada país, considerando las particularidades que surgen en distintos casos. Por ejemplo, en nuestro país se han tenido en cuenta aspectos como las condiciones de trabajo de empleadas domésticas, mujeres embarazadas y trabajadores eventuales (Aguilar, 2011).

2.1.6. Definiciones de las remuneraciones.

Las remuneraciones son retribuciones que se le dan a los trabajadores por el esfuerzo en la realización de un trabajo o desempeño laboral, son pagos que reciben los trabajadores, tales como salarios, bonos, incentivos y beneficios, que se determinan de acuerdo con criterios tales como satisfactorio, justo, alentador, rentable y aceptable para los empleados, asegurando así una remuneración justa por el trabajo realizado. (Lopez y Otero, 2015)

La remuneración se define como el pago económico que un empleado recibe por los servicios proporcionados a una empresa o entidad específica, destinado a cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia. Esta compensación puede ser de dos tipos: directa e indirecta. La compensación directa comprende los pagos en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones, en cambio, la compensación indirecta se refiere a beneficios y derechos otorgados adicionalmente.

Varela (2013), señala tres componentes de la remuneración total, como son el salario base, los incentivos salariales y los beneficios.

- La remuneración básica es aquella que recibe el empleador por su trabajo.
- Los incentivos salariales, son una forma de recompensación económica que se les da a los trabajadores por tener un buen desempeño en sus puestos de trabajo, estos pueden ser mediante bonos, comisiones, participación en los resultados etc. Estos son beneficios implementados por las empresas para motivar el personal y obtener buenos resultados.
- Las prestaciones sociales son aquellas que mantienen la mano de obra que aporta la empresa para satisfacer las necesidades. Entre las prestaciones sociales más comunes que ofrecen las empresas son, la indemnización, vacaciones, entre otras.

La remuneración es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios en la realización de un trabajo determinado, la más común se la conoce como sueldo o salario. El empleado, se interesa más por su trabajo, le pone dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada.

Chiavenato (2008), establece la remuneración como la compensación que el trabajador recibe a cambio de realizar un trabajo para una empresa u organización, en la mayoría de las organizaciones o de las empresas, el principal deber es la remuneración básica a sus trabajadores, es decir el pago fijo que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o salario por hora. Por otra parte, Dessler y Valera (2011), definen la remuneración como todas las formas de retribución destinadas a los trabajadores, las cuales se reviran de su empleo.

Estos autores concluyen que a la remuneración o salario pueden atribuírsele una triple dimensión, como, social, económica y jurídica. En cuanto a la retribución social, es la principal y única fuente de ingresos del empleador, la base esencial de la que vive él y su familia. Por otra parte, la remuneración económica, es el valor que se le da al trabajo, es decir su precio o costo. Por último, la remuneración jurídica se la define como la contraprestación debida por el empleador por la realización del trabajo.

La importancia de las organizaciones o empresas por adaptarse en mercados cada vez más competitivos, ha establecido el nacimiento de nuevas formas para motivar el capital humano, es decir si una empresa quiere mantenerse en el mercado, debe centrarse en lograr un nivel razonable de compromiso y solidaridad entre sus empleados, también es importante que dichas empresas cuenten con una buena administración para poder garantizar su supervivencia en el mercado. (Romo et al., 2011)

Para los trabajadores el salario, remuneración, sueldo o cualquiera que sea la denominación, constituye el pago por los servicios, es decir, por el trabajo realizado, por esta razón el salario es fundamental en la relación de trabajo, ya que todo trabajo debe ser remunerado o pagado.

2.2. Evolución jurídica del sueldo o salario.

En los primeros años del siglo XIX, surgió una sociedad industrializada centrada en el mercado, la producción y la acumulación de riqueza y aunque los trabajadores asalariados eran fundamentales para esta sociedad, al principio estos fueron marginados y tratados como una clase insignificante y subyugada, sufriendo explotación y humillación. A lo largo de la historia, la lucha de estos trabajadores por la reivindicación de sus derechos fue difícil y agotadora, como ocurre en todo movimiento social en busca de reconocimiento y mejoras (González, 2011).

En este periodo histórico, varios autores sugieren que la concepción del salario se originó principalmente en la doctrina socialista de Marx. En estas circunstancias, Marx intentó otorgar al proletariado dignidad, igualdad y respeto, reconociéndolo como la fuerza impulsora de la producción.

Según González (2011), Marx destacaba la importancia de distinguir entre el valor y el precio de la fuerza laboral, ya que de esta diferenciación surgía la libertad dentro del sistema capitalista, argumentando que el proletariado debería recibir compensación no basada en lo que producían, como ocurría, sino por la fuerza de trabajo en sí misma. En ese período, el intercambio entre el capital y el trabajo se llevaba a cabo de manera similar a la compra y venta

de cualquier mercancía, considerando al obrero como una mercancía más en el proceso de producción.

En esta etapa de la historia, no todos trabajaban de la misma manera ni se relacionaban con las fuerzas productivas de la misma forma, lo que causó una división entre las clases sociales y un conflicto de poder económico.

A mediados del siglo XIX, la sociedad comenzó a presentar cambios impulsados por nuevas ideas de igualdad. Surgió una nueva clase obrera que tomó conciencia de la importancia de su papel en la sociedad y comenzó a reclamar sus derechos. La sociedad comenzó a preocuparse por el trabajador, su remuneración, el trabajo realizado, su seguridad y su salud, lo que dio lugar a la formación de la llamada sociedad del salario. Una sociedad asalariada es aquella en la que la mayoría de la población tiene acceso a protecciones sociales y derechos relacionados con el trabajo.

Dentro de la sociedad basada en el salario, el empleado dispone de garantías tanto dentro como fuera del ámbito laboral, respaldado por un salario y un sistema de seguridad social que salvaguarda aspectos como la salud, la vivienda y la jubilación y en esta relación salarial, es que se destaca principalmente el reconocimiento al trabajador de una remuneración mínima que garantice su subsistencia y la posibilidad de continuar desempeñando su labor.

Con el tiempo, el derecho de los trabajadores se fue fortaleciendo gracias a sus constantes luchas y protestas. Se entendió la importancia de los salarios para su progreso y el de la sociedad, y se empezó a honrar a los trabajadores, considerándolos una parte importante de la industria. Los salarios se ajustaron según la demanda de los trabajadores.

2.2.1. Derecho a la remuneración.

Curi (2015), señala que toda persona tiene derecho al trabajo en buenas condiciones y al libre desempeño de sus funciones, siempre que las oportunidades de empleo disponibles lo permitan, estableciendo que el trabajo remunerado es el derecho de todo trabajador a lo siguiente:

- Los salarios son esencialmente, alimentos y salarios que se pactan para cubrir las necesidades básicas del trabajador, ya que es el medio habitual de satisfacer sus necesidades.
- La remuneración debe ser capaz de proteger al trabajador de conductas que puedan hacerlo sobre dependiente del empleador y de asegurar que el trabajador se reintegre en forma oportuna y adecuada a los salarios por los que está empleado.

Como todos sabemos, la compensación se puede otorgar dependiendo de:

- El tiempo, que es el pago por el tiempo del servicio.
- Por la obra o destajo, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajo realizados.
- Por asignación, que es el pago por realizar ciertas tareas durante el día u otros intervalos establecidos.
- Por comisión, que es el pago en función a una cantidad de negocio mediados por el trabajador.

Es importante que las empresas reconozcan la importancia de cumplir con las obligaciones laborales y remunerativas hacia sus trabajadores, ya que esto no solo les permite cumplir con sus responsabilidades éticas y legales, sino que también es crucial para la supervivencia y el éxito a largo plazo de la empresa en el mercado. Los trabajadores son una parte fundamental de cualquier empresa y su contribución es esencial para garantizar su funcionamiento y crecimiento.

2.3. Progreso del derecho laboral.

En cuanto a la palabra trabajo, es importante señalar que deriva de una actividad denominada labor, que a su vez viene del latín labor, que significa esfuerzo, fatiga o trabajo. El trabajo surge de las necesidades evolutivas y de desarrollo de las personas y su entorno familiar. Si retrocedemos en el tiempo, podemos evidenciar que desde la época de la esclavitud se marcó la primera forma de dependencia y el primer paso de la actividad laboral. El servicio era un beneficio para el amo, mientras que el esclavo obtenía alimento y techo.

Posteriormente, surgieron otros personajes en los que intervinieron los terratenientes o señores feudales y los súbditos y vasallos, que tenían a su disposición la totalidad del trabajo a cambio de un trozo de tierra y protección. Entre los siglos XVIII y XIX, la relación entre esclavos y amos se cambió por la de vasallos y señores feudales. En las grandes ciudades, la producción artesanal comenzó a adquirir un carácter de producción en masa, dando paso al nacimiento de una nueva sociedad, la burguesía y el proletariado, en la que la clase obrera apoyó claramente el surgimiento del capitalismo, con un nuevo modo de producción en marcha. Sin embargo, las condiciones de trabajo eran injustas e inhumanas. Frente a la aparición y presión de los movimientos obreros, se introdujo la primera legislación laboral en Europa.

Esta significativa transformación tuvo lugar en las grandes urbes europeas. Inicialmente, la Ley Inglesa de 1802 era insuficiente para regular las condiciones laborales, por

ejemplo, en Francia, la revolución de 1848 impulsó el derecho intervencionista y de manera similar, en Alemania se legislaba acerca de las condiciones laborales y el incipiente sistema de seguridad social. En Italia, también se observaba un notable progreso en el Derecho Laboral con la implementación de legislación sobre el trabajo infantil. Este desarrollo se expandió a América, donde las colonias y países adoptaron estos modelos legales según la normativa de los diversos Estados y Repúblicas. (Vega y Martínez, 2014).

Se puede observar que el derecho laboral es un campo relativamente nuevo y siempre está influenciado por las fluctuaciones sociales de la época. Hasta la fecha, el avance de esta nueva ley no se ha detenido ni se detendrá, ya que se ha internacionalizado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, el progreso del derecho laboral estará siempre asociado y limitado al progreso de cada sociedad, con el objetivo de buscar la verdadera justicia social y la igualdad entre trabajadores y empleadores. Esto implica integrar leyes, tratados y convenios pertinentes capaces de llevar la legitimidad a la armonía en las relaciones laborales.

2.3.1. Derecho Laboral en Sudamérica.

Durante el siglo XIX, el derecho laboral en América avanzó en mayor medida en comparación con la legislación europea, la cual tendía más a proteger el trabajo manual y las grandes industrias de la época que a los trabajadores en sí mismos. Durante la época colonial, en ciertos países se dieron las primeras leyes políticas que introducían algunos preceptos relacionados con la prestación de servicios, como jornadas, salarios y sanciones.

En los primeros quince años del siglo XX, específicamente en 1904, se presentó un proyecto de ley nacional del trabajo en el Congreso de Argentina que no tuvo éxito. Sin embargo, en el siguiente año, se produjo un avance significativo en Sudamérica con la aprobación de leyes que regulaban el descanso dominical en Argentina y Colombia. En ese mismo año, Guatemala implementó una ley relacionada con los accidentes laborales, mientras que en 1909 en Cuba se estableció la jornada diaria de ocho horas de trabajo. En 1914, en Panamá, se incrementaron de manera simultánea leyes sobre la jornada de ocho horas, el empleo de trabajadores contratados por el sector público, el descanso dominical y el trabajo de menores, lo que representó un avance significativo en el derecho laboral. En 1915, países como Argentina, Uruguay y Colombia aprobaron leyes sobre accidentes de trabajo y la jornada diaria de ocho horas.

En 1928, Colombia promulgó la Ley de Trabajo, la cual formalizó principios esenciales del Derecho Laboral, incluyendo la responsabilidad del empleador en asegurar la seguridad del trabajador, la jornada laboral diaria de ocho horas y media, y las condiciones de salubridad en el entorno laboral. Posteriormente, en 1929, la misma Ley de Trabajo estableció los principios de seguridad industrial y la regulación del pago de salarios, que debían realizarse diaria o semanalmente.

Latinoamérica es considerada una región emergente o en desarrollo debido a su marcada inestabilidad macroeconómica, baja inversión en investigación y desarrollo, baja productividad y marcada inequidad social, entre otras características. La corrupción es una amenaza importante que afecta la supervivencia empresarial en estos países, lo cual también puede ser un motivo por el cual las empresas no cumplen con el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores. Esto es un freno para el desarrollo empresarial y puede resultar en una mala calidad de servicios de salud, educación, aumento de la deuda privada, aumento de la delincuencia y baja calidad del transporte público, entre otros. Muchas veces, el estado no garantiza una vía de desarrollo a través de sus políticas públicas.

2.3.2. El derecho Laboral en Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo son los instrumentos jurídicos a través de los cuales el Estado asegura que las relaciones entre patrones y trabajadores se rijan en todos sus términos y condiciones, mediante la aplicación de normas, preceptos, principios, obligaciones y condiciones mínimas que deben existir al inicio de una relación laboral.

De esta manera, el Estado, a través de la aplicación de la normativa laboral y constitucional, busca principalmente la erradicación del desempleo, subempleo, la tercerización laboral, la explotación infantil, así como la protección de los derechos laborales de las mujeres. También se prohíbe la discriminación y la desigualdad en el ámbito laboral, se garantiza el reconocimiento del trabajo doméstico, el derecho a la organización de empleadores y trabajadores, así como el correspondiente derecho a la protesta y la huelga, reconociendo además el derecho a la Seguridad Social y promoviendo la participación de los trabajadores en las utilidades netas de la empresa, entre otros aspectos.

La Constitución del Ecuador (2008) reconoce que “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (Art. 328). Sin embargo, además de cubrir las necesidades de las personas,

el salario debe promover una calidad y estilo de vida adecuada para ellas, así como su bienestar y seguridad.

Para las personas, el salario es la parte tangible del intercambio que reciben los trabajadores como retribución a su esfuerzo y dedicación. Este, a su vez, permite satisfacer sus necesidades y objetivos particulares. El salario que representa una preferencia significa que equilibra el esfuerzo de la persona con el valor otorgado a su organización, su logro de desempeño y sus deberes.

Las remuneraciones y el trabajo son actividades humanas que se han presentado desde el inicio de la sociedad. El trabajo ha aportado a su desarrollo y a la vida, así lo manifiesta la Constitución del Ecuador, es fuente de la realización personal del trabajador y para satisfacer las necesidades básicas de su familia. La función jurídica del salario consiste en compensar o remunerar la labor ejecutada por el trabajador en favor de su empleador. Por ello, es de carácter nutricional y se regula a través de mecanismos como la fijación de salarios mínimos, principios laborales como el de irrevocabilidad, inmaterialidad, irretroactividad, principio laboral, la dinámica de igualdad de remuneración y otros principios (Patiño y Valenzuela, 2015).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo es una de las principales organizaciones que pretende crear una política salarial internacional que garantice los derechos de los trabajadores en todas las partes del mundo. El Ecuador es parte de los países que han ratificado el Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual aborda los métodos para establecer salarios mínimos. Este instrumento forma parte integral del marco jurídico en el Ecuador. Este acuerdo internacional establece que cualquier miembro que ratifique este convenio tiene la libertad de decidir los métodos para establecer salarios mínimos y la manera en que se aplicarán.

2.3.3. Reseña Histórica del Derecho Laboral en el Ecuador.

A finales del siglo XIX y principios del XX, se acentuó el proceso de industrialización en nuestro país, lo que generó la formación de grandes fábricas y centros financieros en las grandes ciudades. Este hecho representó un tremendo crecimiento y progreso en ciertas regiones, donde el capital acumulado de las grandes fábricas agrícolas estaba en su apogeo y esplendor. Sin embargo, la generación de acumulación de riqueza entre una parte de la población ecuatoriana empujó al resto a la pobreza y la explotación.

La crisis que se vivió en el país provocó una masacre en la ciudad de Guayaquil el 15 de noviembre de 1922, lo que sugiere que existió una intervención de la clase obrera en la

esfera política y económica del Estado (Chiriboga, 2017). Durante esos años, al igual que en épocas anteriores, la constante desvalorización de la moneda y la corrupción en todos los sectores de control público reflejaron un detrimento en el valor del trabajo humano y generaron cinturones de pobreza en todo el territorio nacional.

En junio de 1924, el protagonismo de los jóvenes dentro de los movimientos políticos dio un aliento de progreso y desarrollo en la política nacional. De esta forma, el movimiento conocido como "Juventud Militar" estableció una Junta de Gobierno Provisional en julio de 1925 para otorgar plenos poderes al Dr. Isidro Ayora y llevar a cabo un programa revolucionario que incluía importantes reformas, como la creación del moderno Derecho Laboral y la reorganización del sistema bancario nacional. Estos cambios estuvieron influenciados por acontecimientos que marcaron una nueva era en la historia de los derechos laborales, como la fundación de la Organización Internacional del Trabajo y la Revolución Rusa.

2.3.4. Las primeras leyes laborales ecuatorianas.

A lo largo de la historia de nuestra nación, las reformas laborales progresistas se implementaron de manera similar a otros países latinoamericanos. La primera legislación laboral en Ecuador fue establecida durante el mandato del presidente Baquerizo Moreno el 22 de septiembre de 1916. Esta ley estableció importantes preceptos, como el límite de ocho horas diarias, seis días a la semana, para cualquier trabajador, sin excepción de naturaleza laboral, y la extensión de trabajo los domingos y días de fiestas legales. Se dejó claro que el empleador no puede invocar ningún acuerdo contractual para superar tal límite. Además, se mencionó la bonificación por horas extras tanto de día como de noche, así como la prestación de servicios por turnos.

La segunda gran ley laboral ecuatoriana fue promulgada bajo la presidencia de José Luis Tamayo el mismo día y mes de la publicación del primer Código del trabajo en el Ecuador, el 22 de septiembre de 1921. Esta ley incluyó en su reglamento la compensación económica a los trabajadores en caso de accidente laboral. Además, estableció una clara distinción entre trabajadores o trabajadoras cotidianas y empleadores, incluyendo las organizaciones del Estado y el sector público.

En esta ley se detalló la compensación para accidentes laborales, como la discapacidad completa o parcial, la muerte del trabajador, enfermedades profesionales y términos como negligencia aleatoria, fuerza mayor y negligencia, entre otros.

2.4. Principios constitucionales del Derecho Laboral.

Se lo puede definir como: “Aquellas líneas, directrices o Postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”. (Sandoval y De La Cruz, 2019)

Sandoval y De La Cruz señalan: “Los lineamientos informan ciertas normas e inspiran directa o indirectamente una amplia gama de soluciones, de modo que puedan servir para promover y adoptar políticas nuevas, orientando la interpretación de las normas existentes y haciendo frente a imprevistos”. (Sandoval y De La Cruz, 2019).

Por lo que podemos decir que nuestra legislación se rige por los siguientes principios:

2.4.1. Principio Tutelar o Protector.

Este principio hace referencia de manera explícita a la función principal que cumple el ordenamiento jurídico laboral, que es la de proporcionar una protección preferencial a los trabajadores, quienes se encuentran en una condición normativa desigual dentro de la relación contractual de trabajo asalariado que se regula. En esta relación, los trabajadores tienen un conjunto de obligaciones mayores y menos derechos que los empleadores.

Dentro de este contexto, el principio protector presenta tres reglas, las cuales son:

2.4.1.1. Regla de la Normativa más Favorable.

Esta norma se refiere de manera explícita a la función primordial del sistema legal laboral, que es establecer una protección preferente hacia los trabajadores ya que estos se encuentran en una posición normativa desigual dentro de la relación contractual de trabajo asalariado que está sujeta a regulación. La aplicación de esta regla implica el respeto al principio de jerarquía normativa, donde las normas ubicadas en la cima de la pirámide jerárquica en el ámbito laboral serán aquellas más viables y aplicables de manera concurrente, dándole preferencia a los derechos de los trabajadores.

Así, es de interés del trabajador que, a través de la codificación del trabajo, sea posible aplicar las disposiciones más favorables para la protección de sus intereses, ya que no es necesario aplicar una previsión en sentido estricto de las circunstancias en las que los privilegios existentes pueden ser reducidos a otro rango inferior o superior más favorable al

trabajador. Sin embargo, es importante tener en cuenta que al aplicar un estándar favorable no se puede desconocer o ir en contra de la Constitución y la ley al respecto.

Así pues, se puede afirmar que la utilización de la norma más beneficiosa es una herramienta que el trabajador tiene a su disposición para fortalecer la salvaguarda de sus derechos o intereses en el ámbito de la relación laboral.

2.4.1.2. Regla in dubio pro Operario.

Nuestra legislación, mediante la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, estipula que: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: numeral 3.- En caso de duda sobre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

Asimismo, el Código del Trabajo en su artículo 7 establece que “En caso de duda sobre el alcance de 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, 2005).

Según lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, se especifica claramente que, en situaciones de incertidumbre sobre la interpretación o alcance de una norma, el responsable de la dirección debe adoptar la norma que sea más favorable para los intereses del trabajador.

2.4.1.3. Regla de la Condición más Beneficiosa.

Esta regla se basa esencialmente en el principio de la irretroactividad de las normas laborales, que establece que las nuevas disposiciones legales o contractuales no pueden tener efectos retroactivos que afecten los derechos adquiridos de los trabajadores. Este principio se aplica en situaciones en las que una nueva norma podría afectar los derechos que los trabajadores ya han obtenido por el transcurso del tiempo, como los derechos adquiridos, los cuales forman parte integral de los contratos individuales de trabajo y no pueden ser eliminados por ninguna norma, incluyendo aquellas de mayor jerarquía.

La doctrina laboral ha indicado que el Principio Tutelar o Protector constituye uno de los fundamentos y principios generales que fundamentan el establecimiento de la mayoría de las normas y principios laborales, teniendo este principio como objetivo resguardar los derechos de la clase trabajadora en sus diversas modalidades y en distintas situaciones. Así,

este principio tiene como objetivo garantizar una relación laboral justa y equitativa entre el empleador y el trabajador, en la que se garantice la protección y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

2.4.2. Principio de Intangibilidad de Derechos.

El principio constitucional que asegura la inviolabilidad de los derechos laborales tiene como función principal resguardar los logros laborales alcanzados por los trabajadores a lo largo del tiempo. Cuando los trabajadores buscan proteger sus ingresos económicos y evitar que se reduzcan o no se mejoren, están exigiendo el respeto a sus derechos adquiridos y no al principio constitucional del derecho inalienable de los derechos laborales. Aunque no se oponen a los derechos laborales, la teoría del derecho a la ganancia en relación con el principio de inviolabilidad de los derechos laborales, en mi opinión, ha sido tergiversada por los trabajadores.

Por lo tanto, a través de este principio se busca proteger los derechos laborales que los trabajadores han establecido a lo largo de muchos años en sus intereses, para que no puedan ser modificados o menoscabados, pero siempre existe una tendencia a mejorar y ampliar dichos derechos.

2.4.3. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

Este principio establece que el trabajador no puede por cuenta propia renunciar a sus derechos laborales legalmente establecidos. Se trata de una regla que prohíbe que el titular de un derecho pueda disponer de derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez cualquier transgresión de esta regla.

En el Artículo 4 del Código del Trabajo se establece que “los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. Con esta norma, la legislación pretende evitar que se limiten o restrinjan ciertos derechos establecidos por ley, ya sea por parte del trabajador o del empleador.

Es coherente que la normativa jurídica establezca derechos y beneficios para los trabajadores y, al mismo tiempo, no permita su renuncia. Todo acto jurídico que contravenga los derechos establecidos en normas imperativas será nulo por ministerio de la ley, en base a este principio. (Caicedo, 2009)

2.4.4. Principio de Rendimiento.

Este principio establece que el trabajador debe contribuir con sus habilidades físicas y mentales para lograr un rendimiento óptimo en su labor, y a cambio recibir una remuneración acorde a su empleo. Este principio tiene una larga historia que se remonta a los esfuerzos económicos después de la guerra, en los que las conquistas individuales de los trabajadores se convirtieron en una especie de dogma político para el futuro de los pueblos, no solo en operaciones militares, sino también en la producción.

En la actualidad, este principio se evidencia tanto en las instituciones públicas como privadas de nuestro país, donde existe un imperativo de que el talento humano que desempeña una tarea o labor sea seleccionado en función de su preparación y méritos, lo que supone una mejor gestión del trabajo.

2.4.5. Principio de Igual Remuneración para Igual Trabajo.

Este principio destaca como uno de los fundamentales en el ámbito del Derecho Laboral, ya que su objetivo principal es prevenir cualquier forma de disparidad salarial. La Constitución de la República del Ecuador de 2008, en su artículo 326 numeral cuatro, establece claramente que "a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración". De manera más específica, el Código del Trabajo, en su artículo 79, establece que "a igual trabajo corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole; más aún, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración" (Código de Trabajo, 2005).

Según la doctrina, la igualdad de remuneración debe operar cuando la tarea se realiza de manera igual, simultánea, en el mismo período, en condiciones de igualdad y para el mismo empleador y en el mismo Acuerdo de Trabajo Colectivo. Incluso dentro de la jurisprudencia, se ha establecido que "el espíritu de esta disposición es que, en una misma negociación y en un momento determinado, dos trabajadores o empleados que realicen un mismo trabajo juntos deben recibir la misma remuneración".

Este principio es fundamental para evitar cualquier tipo de explotación o discriminación laboral, basada en diferencias personales, culturales, ideológicas, etc. La remuneración es uno de los parámetros fundamentales en la relación laboral, y es necesario que la ley regule y norme

su correcta aplicación y regularización para garantizar que los trabajadores reciban la remuneración correspondiente a su empleo.

2.4.5.1. Principio de No Discriminación.

Nuestra Constitución, como norma suprema, establece en su artículo 11, numeral 2, que:

Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador de VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará todas las formas de discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este principio tiene como objetivo garantizar la igualdad en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Así, debido a las discrepancias mencionadas previamente, ninguna persona puede ser impedida o excluida de ejercer una ocupación para la cual posee la capacidad. Incluso en documentos internacionales como los Derechos Humanos y de la O.I.T., se prohíbe cualquier forma de discriminación, lo que hace imperativo erradicarla.

En la actualidad, en nuestro país, se han producido importantes avances en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, tales como normas que regulan el trabajo de personas con discapacidad, mujeres embarazadas, entre otras.

2.4.5.2. Principio de Buena Fe.

En su sentido más común, este principio se refiere a que la buena fe en materia laboral es una obligación que pesa sobre ambas partes, tanto el empleador como el trabajador, en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Además de esto, en su carácter subjetivo, esta obligación no solo se limita al cumplimiento de dichas obligaciones contractuales, sino que también se extiende al trato cordial y respetuoso entre las partes, basado en un imperativo ético de honradez y rectitud. Esto implica un modelo de conducta social que la ley exige a las partes en una relación laboral.

2.4.5.3.Principio de Libertad de Trabajo.

Desde la introducción del derecho laboral, uno de sus mandatos siempre ha sido proteger el derecho de los trabajadores a elegir libremente la actividad que deseen realizar para generar ingresos, siempre y cuando se rija por los ordenamientos jurídicos y en consonancia con la dignidad de los trabajadores.

En la actual Constitución de Chile, se hace una referencia específica a la libertad de trabajo: “La libertad de trabajo habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o realizar cualquier actividad, profesión u oficio retribuido, es decir, no prohibido por la ley. Nadie será obligado a un trabajo o a un trabajador”.

En el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En nuestro país, también se garantiza como derecho constitucional la libertad de trabajo, en la que “el derecho a la libertad de trabajo se expresa en el hecho de que nadie está obligado a trabajar libremente u obligado, salvo en los casos previstos por las disposiciones legales”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esto implica un derecho y principio fundamental en el derecho laboral, según el cual los trabajadores son libres de realizar trabajos voluntarios a su discreción, en los que se considera que gozan de las mejores condiciones económicas, sociales, morales y espirituales.

2.5. Definición legal del contrato de trabajo ecuatoriano.

El artículo 8 del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo consiste en un acuerdo mediante el cual una persona se compromete a ofrecer servicios personales y legales a otra persona o personas que estén bajo su supervisión, a cambio de una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. Es importante destacar que la persona que presta sus servicios es necesariamente una persona física y que la dependencia existente entre el empleador y el trabajador debe ser descrita en el contrato. Asimismo, el objeto del contrato debe ser legal y la retribución fijada en el mismo contrato se considera una causa legítima.

En cuanto a la capacidad para celebrar contratos, el artículo 35 del Código de Trabajo establece que todas las personas que tienen capacidad civil para obligarse son hábiles para celebrar contratos de trabajo. Asimismo, aquellos adolescentes que han alcanzado la edad de

quince años poseen la capacidad legal para formalizar contratos laborales sin requerir autorización adicional, y están facultados para recibir directamente su remuneración.

2.5.1. Elementos del contrato individual de trabajo.

En este punto, es importante destacar dos diferencias fundamentales. La primera se refiere a las partes del contrato de trabajo, que están expresamente previstas en la ley en los artículos 9 y 10, mientras que la otra se señala en el artículo 8, sin especificarlas, lo que permite cierta interpretación por parte de los autores. Las partes del contrato de trabajo son el trabajador y el empleador. El trabajador es una persona que se compromete a prestar servicios o realizar un trabajo, mientras que el empleador es una persona física o jurídica de cualquier naturaleza que actúa en nombre propio o en nombre de otra persona realizando un trabajo o prestando servicios a realizar. Es importante mencionar que a esa persona se le puede referir como contratista. (Código de Trabajo, 2005)

En cuanto al término "remuneración", no está definido en nuestro Código del Trabajo. Sin embargo, refiriéndose al derecho y la doctrina comparada, se puede decir que la remuneración es la contraprestación que se otorga al trabajador en términos de dinero o en especie, así como cualquier otro beneficio adicional que pueda recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

2.5.2. Requisitos esenciales para la validez del contrato de trabajo.

- a.) **Capacidad.** - Todos aquellos reconocidos por la ley con capacidad civil para contraer obligaciones son aptos para celebrar contratos laborales. Sin embargo, los adolescentes de quince años de edad tienen la capacidad legal para suscribir contratos de trabajo sin necesidad de autorización.
- b.) **Objeto lícito.** - El propósito de la prestación de trabajo, tanto material como intelectual, debe cumplir con los requisitos de la ley, las buenas costumbres y el orden público. (Andrade, 2009)
- c.) **Causa Lícita.** - La razón subyacente del contrato debe perseguir los mismos fines lícitos que el objeto, conforme a la ley, las buenas costumbres y el orden público.
- d.) **Consentimiento.** - El consentimiento es un elemento esencial en un contrato de trabajo. La inexistencia de este implica la ausencia del contrato laboral, ya que ambas partes deben aceptar voluntariamente la relación laboral. Este consentimiento es libre, ya que

los trabajadores ofrecen sus servicios de manera voluntaria, y los empleadores aceptan la oferta de forma libre.

- e.) **Servicios Lícitos y Personales.** – Es fundamental destacar que el trabajador debe ofrecer personalmente sus servicios; no es posible establecer una relación laboral legal si el trabajador no realiza directamente las tareas para las que fue contratado y así mismo, el trabajador recibe de manera personal los beneficios y ejerce los derechos asociados a su posición. La licitud se refiere a que no debe contravenir la ley, las buenas costumbres ni atentar contra el orden público.
- f.) **Dependencia:** Hace referencia a la adhesión del empleado a las reglas, procedimientos, directrices y métodos de trabajo establecidos por el empleador, siendo esta función de dependencia posiblemente la más crucial. En la teoría y en la definición legal, existen diversos tipos de dependencia: económica, expresada por la necesidad de los trabajadores de recibir salarios de sus empleadores; tecnológica, relacionada con el sistema de formación y capacitación de los trabajadores; logística, donde el empleador especifica tanto el lugar de trabajo como la hora y fecha de inicio establecidas en el contrato; disciplinaria, mediante la cual se establecen sanciones en caso de incumplimiento de los acuerdos contractuales o violación de las normas corporativas.
- g.) **Remuneración:** Debe entenderse como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables o en dinero que recibe el trabajador del empleador como resultado del Contrato de Trabajo. En relación con este término, el artículo 8 del Código del Trabajo establece que debe ser establecida en el mismo convenio (Andrade, 2009).

2.6. La remuneración como derecho inherente a todo trabajador.

2.6.1. Concepto de remuneración.

El término "remuneración" no está definido en nuestro Código de Trabajo, sin embargo, si nos remitimos a la doctrina y al derecho comparado, podemos decir que se refiere a la contraprestación en dinero y los valores en dinero o adicionales que recibe el trabajador del empleador como resultado del contrato de trabajo.

Nuestra ley exige igualdad de remuneración, tal como se establece en el artículo 79 del Código de Trabajo, que indica: "A trabajo igual, corresponde igual remuneración, sin discriminación por razones de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud,

discapacidad o cualquier otra diferencia; la especialización y la práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración". (Código de Trabajo, 2005)

2.6.2. Formas de remuneración.

La remuneración se la conoce según el código del trabajo de las siguientes formas:

- a) Salario. - Esta es la asignación pagada por el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo.
- b) Sueldo. - La compensación que corresponde a los empleados por el mismo concepto.

El salario se paga por días trabajados y en este caso se llama salario, por unidad de trabajo o por tarea. El salario se paga mensualmente, sin días libres. (Código De Trabajo, 2005).

2.6.3. Otras clases de remuneraciones.

Remuneraciones por horas diarias, semanales y mensuales. - Respecto a esto, el artículo 82 del Código del Trabajo de Ecuador establece:

En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y por semanas o mensualidades, si se tratara de labores estables y continuas. Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera, se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no puedan dividirse y que se pagarán íntegramente. (Código de Trabajo, 2005)

2.6.4. Las remuneraciones Adicionales.

De igual manera, en relación con este tipo de compensación, el artículo 111 del Código del Trabajo de Ecuador señala que:

Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Todos los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

Asimismo, el mismo Código del Trabajo establece el **derecho a la decimocuarta remuneración** adicional para los trabajadores. Esta bonificación anual consiste en una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y otra para los

trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago. Los trabajadores recibirán esta bonificación adicional sin perjuicio de todas las demás remuneraciones a las que tengan derecho. El desembolso se efectuará antes del 15 de marzo en las áreas de la Costa e Insular, y antes del 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía. El cumplimiento de este beneficio se registrará por el calendario académico adoptado en cada una de las zonas geográficas. Es importante resaltar que los jubilados provenientes de empleadores, así como aquellos jubilados del IESS, los pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional también serán elegibles para recibir esta bonificación.

2.6.5. Plazo para el pago de remuneraciones.

El artículo 83 del Código del Trabajo de Ecuador establece que el plazo máximo para el pago de salarios es de una semana, y para sueldos es de un mes. En cuanto al pago de remuneraciones por horas y tareas, no existe un plazo establecido por la ley, pero las partes pueden acordarlo de manera voluntaria. Por lo general, este tipo de remuneraciones se pagan inmediatamente después de la conclusión de la tarea o al final de la obra total, y se suman las horas trabajadas durante una semana, quincena o mes, según la práctica laboral común en el país.

2.6.6. Prueba de pago de remuneraciones.

En nuestra legislación laboral no se establece un mecanismo específico para demostrar el pago que realiza el empleador al trabajador. Sin embargo, existen diversos comprobantes que se utilizan comúnmente para tal fin, como son las planillas de pago, facturas, recibos, comprobantes de depósito y transferencias bancarias.

Planilla de pago: La planilla de pago es un documento contable interno en el que se registran los ingresos y deducciones correspondientes a la remuneración de los empleados. Para la empresa, estos valores representan costos o gastos, según corresponda, y obligaciones con los empleados y terceros. Generalmente, estos valores deben ser entregados mensualmente al trabajador para pagar los servicios prestados.

Factura: Es un documento comercial que detalla toda la información de una compra o venta de un servicio, incluyendo el tipo de producto o servicio, la fecha de vencimiento del pago, el monto a pagar y la existencia del impuesto al valor agregado (IVA).

“Se emitirán y entregarán facturas con ocasión de la transferencia de bienes, de la prestación de servicios o la realización de otras transacciones gravadas con impuestos”.

Recibos de pago y cobro: Cuando una persona natural o jurídica cobra o paga una determinada cantidad de dinero a otra persona, el primero deberá extender al segundo un documento que acredite o justifique que ha cobrado o pagado la cantidad de dinero y el concepto por el cual se paga o recibe dicha cantidad. Los requisitos para la validez del recibo son: el nombre de quien paga y de quien recibe la cantidad, la cantidad de dinero, el concepto por el cual se paga o recibe el dinero, la fecha, la numeración del recibo y la firma de las dos partes. (Vásquez, 2007)

Depósitos y transferencias bancarias: En la actualidad se utilizan medios de comprobación más sofisticados para el cobro de remuneraciones, y la banca ha sido clave en la agilización de procesos y en la seguridad tanto de empleadores como de trabajadores. Por ello, es común que en los contratos de trabajo se acuerde el depósito de las remuneraciones mediante transferencias bancarias. Los únicos documentos que respaldan estas operaciones mercantiles son los comprobantes de depósito y de transacciones bancarias, además de otros documentos como cheques.

2.7. Causas para la terminación del contrato de trabajo.

Las razones para la finalización del contrato individual están detalladas en el artículo 169 de la legislación correspondiente:

El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato. 2. Por acuerdo de las partes. 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato. 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo. 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código. 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código. 9. Por desahucio. (Codigo de Trabajo, 2005)

Además, el artículo 172 del Código de Trabajo establece que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo con el visto bueno previo en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente

aprobados. 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador. 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante. 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes. 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Además, el artículo 173 del Código citado establece que el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al de hecho, ascendientes o descendientes. 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada. 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

2.7.1. Desahucio.

El artículo 184 del Código del Trabajo de nuestro país establece que el desahucio es el aviso por el cual una de las partes comunica a la otra su voluntad de dar por terminado el contrato. En el caso de contratos a plazo fijo, cuya duración no exceda de dos años y no sean renovables, la terminación debe notificarse con treinta días de anticipación. Si no se cumple con esta notificación, el contrato se convierte en uno por tiempo indefinido.

Es importante señalar que el desahucio debe ser notificado de acuerdo a lo establecido en el capítulo “De la Competencia del procedimiento” del Código del Trabajo. Esta figura representa una forma de terminación de contrato individual de trabajo de declaración unilateral, pero para que surta efectos es necesario que la parte que lo solicita cumpla con las disposiciones legales, como la notificación e indemnizaciones correspondientes. Además, es necesaria la aprobación de la otra parte y de la autoridad laboral competente. El aviso puede ser solicitado tanto por el trabajador como por el empleador y se hará por medio de dicha autoridad.

2.7.2. Visto bueno.

El Código del Trabajo, respecto al Visto Bueno, no proporciona un concepto claro sobre esta institución. Se limita tan solo en los Arts. 172 y 173 a mencionar las causales en las que

se puede aplicar para dar por terminado el contrato de trabajo. Por lo tanto, es necesario recurrir a lo que la doctrina establece sobre el Visto Bueno. Según Nelly Chávez de Barrera, el visto bueno es una autorización que otorga el Inspector de Trabajo para dar por terminado un contrato individual cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en la misma ley para ese efecto.

2.7.3. Elementos del Visto Bueno.

Los elementos del Visto Bueno son: 1. La solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral. 2. La resolución aprobada por la autoridad correspondiente del trabajo, en este caso del Inspector de Trabajo. 3. La invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato. (Amaguaya, 2014)

2.7.4. Procedimiento para el Visto Bueno.

La solicitud de visto bueno debe presentarse por el peticionario, ya sea el empleador o el trabajador, ante el inspector o subinspector del trabajo de la respectiva jurisdicción. La solicitud debe ser por escrito y debe incluir los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno. Además, debe estar acompañada de copias de la cédula del peticionario y, en caso de que la presente el empleador, por una certificación del cumplimiento de las obligaciones al día con el I.E.S.S.

Una vez recibida la petición, el inspector del trabajo dispondrá que la misma sea notificada a la otra parte y le concederá un plazo de dos días para contestar. Con la contestación o en rebeldía (en caso de no haber contestación), el inspector procederá a investigar los hechos en los que se fundamenta la petición. Las partes podrán presentar las pruebas pertinentes. Luego de transcurrido este periodo de tres días, el inspector dictará su resolución, ya sea aceptando o negando la petición de visto bueno. La resolución del inspector significa que el contrato de trabajo termina o continua en vigencia. (Amaguaya, 2014)

2.7.5. Condena al empleador moroso.

El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido necesario la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

Si se determina, por cualquier medio, que un empleador no cumple con el pago de las remuneraciones mínimas establecidas en los términos legales, el Ministerio de Trabajo otorgará un plazo de hasta cinco días y durante este periodo, se espera que el empleador refute, realice el pago correspondiente o acuerde un convenio de pago para cubrir las diferencias identificadas. En caso de que el empleador moroso no cumpla, refute ni suscriba el convenio de pago en el plazo otorgado, se le impondrá una sanción equivalente al cien por ciento de la obligación determinada, teniendo que este pago realizarse mediante depósito ante la inspectoría del trabajo de la jurisdicción correspondiente en un plazo de tres días después de la fecha del mandamiento de pago. (Codigo de Trabajo, 2005)

2.8. Sistema Unico de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo a través del Sistema Único de Trabajo, permite el registro de los datos del trabajador y su contrato de trabajo, con el fin de reportar y mantener actualizada la información de los trabajadores que laboran en el sector privado bajo la normativa del Código del Trabajo.

El Sistema Único de Trabajo es una plataforma que agrupa distintas funcionalidades para el registro de trámites de empresas y entidades públicas y privadas relacionados con el Ministerio de Trabajo. Este sistema está disponible en línea y permite la gestión del Registro de Empleados, Acta de Finiquito y Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo.

El sistema atiende tanto a usuarios externos (empresas, empleadores y trabajadores) como a usuarios internos (servidores públicos del Ministerio de Trabajo), y consta de varios módulos enfocados en brindar servicios específicos de acuerdo al perfil de quien lo accede. Cada uno de los módulos tiene funcionalidades particulares para cada uno de los usuarios. Además, el sistema cuenta con un módulo de seguridad para la administración de usuarios y perfiles.

2.8.1. Objetivos del Sistema Único de Trabajo

El objetivo es generar una base de datos actualizada de los trabajadores registrados por el empleador en el Ministerio del Trabajo (MDT) y vincularlos con sus respectivos empleadores. A través de esta base de datos se busca conocer la concentración laboral en los distintos sectores económicos y generar reportes precisos y actualizados sobre la cantidad de contratos registrados. Asimismo, se busca habilitar una opción de consulta para cada empleador, para que puedan verificar los contratos que tienen registrados en el MDT. Además, se propone generar un sistema de consultas abiertas a la ciudadanía en el balcón de servicios,

donde los trabajadores puedan informarse sobre los contratos que tienen registrados en el MDT por parte de su empleador.

Por último, se plantea la creación de un módulo de consultas personales para el trabajador que, mediante autenticación de usuario, le permita acceder y visualizar el contrato suscrito con su empleador y poder imprimirlo si así lo desea. Todo esto, con el objetivo de tener una gestión laboral eficiente y transparente.

Esta investigación tiene como objetivo proponer que el Ministerio de Trabajo establezca la obligatoriedad para las empresas de subir los pagos de las remuneraciones de sus trabajadores a la plataforma correspondiente cada mes, ya que muchas empresas no lo hacen. De esta manera se puede garantizar los derechos laborales de los trabajadores y evitar estas vulneraciones por parte de los empleadores. El uso de esta plataforma permitiría asegurar el pago justo y oportuno, evitando que los empleadores realicen los pagos a su conveniencia e interés. De esta manera, el Ministerio de Trabajo podría supervisar y sancionar a las empresas que no cumplan con esta obligación de acuerdo con lo establecido en la ley. Es importante también que se sancione con multas y con el cierre indefinido de las empresas que no cumplan con esta disposición, de esta manera los empleadores se preocuparan más por cumplir con el pago puntual de las remuneraciones a sus trabajadores y así se garantizara el pago justo y a tiempo evitando que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores ya sean en empresas privadas como públicas.

3. METODOLOGÍA

3.1. Descripción del procedimiento metodológico.

El incumplimiento en el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores es un problema común en las empresas privadas del cantón Manta. Este problema afecta el desempeño laboral de los trabajadores y su desarrollo personal y familiar. Para analizar las causas de este problema, se realizó una investigación que utilizó métodos cuantitativos y cualitativos.

La investigación se realizó utilizando una metodología mixta, que combinó métodos cualitativos y cuantitativos. La parte cualitativa se centró en el análisis de la conducta humana frente a la problemática planteada, mientras que la parte cuantitativa se basó en la obtención de datos numéricos a través de la investigación de campo. Esta combinación de métodos permitió obtener una visión más completa y profunda sobre la materia del presente trabajo.

3.2. Tipo de Investigación.

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, empleando métodos de generación y recolección de datos que se ajustaron al problema científico a investigar y a las características del contexto, individuos o grupos de personas.

La investigación cualitativa se enfocó en obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación o problema a investigar. Es un conjunto de técnicas de investigación que buscan obtener una visión general del comportamiento de las personas sobre un tema en particular. El enfoque cualitativo es más flexible y abierto, permitiendo adaptarse a las condiciones del escenario o ambiente.

La base de la investigación fue documental y bibliográfica, fundamentada en diferentes libros sobre el tema. Complementándose con el estudio de campo, se buscó obtener información verídica acorde a los objetivos planteados. El presente estudio es descriptivo y tiene como objetivo resolver un problema en la sociedad y aplicar conocimientos en la práctica en beneficio de la misma.

3.3. Métodos de la Investigación.

Los métodos investigativos son el conjunto de operaciones intelectuales y físicas que nos ayudan en la descripción, el análisis y la valoración de crítica de los métodos, es decir, de los pasos, técnicas y procedimientos que se utilizan al momento de realizar una investigación con la finalidad de lograr el cumplimiento de los objetivos planteados.

En este sentido los métodos de investigación que se utilizaron en el desarrollo del proyecto investigativo son los siguientes:

3.4. Método histórico-lógico.

El método histórico-lógico es de gran utilidad para abordar el surgimiento de las remuneraciones, el incumplimiento de las mismas por parte de los trabajadores y los derechos vulnerados de los trabajadores, a través de acontecimientos históricos que influyeron en la implementación de los ordenamientos jurídicos y en los instrumentos internacionales.

Este método permite conocer y explicar la evolución que han tenido las remuneraciones y la vulneración de derechos laborales de los trabajadores en el Ecuador.

La perspectiva histórica se vinculaba con el examen de la evolución de fenómenos y eventos a lo largo de una etapa o período temporal, mientras que la perspectiva lógica, en contraste, se

dedicaba a la investigación de las leyes generales que rigen el funcionamiento y desarrollo del fenómeno, abordando su esencia.

3.5. Método sistémico-estructural.

El método sistémico es necesario en este proyecto de investigación, ya que se requirió realizar un estudio ordenado e integral que contribuya a comprender el problema del incumplimiento puntual en el pago de las remuneraciones a los trabajadores y la vulneración de sus derechos laborales. A través de este método, se buscó analizar el ordenamiento jurídico ecuatoriano en relación con las remuneraciones de los trabajadores, permitiendo desglosar y explicar las concepciones y la importancia de las remuneraciones para los trabajadores.

El método sistémico fue necesario para comprender el problema del incumplimiento puntual en el pago de las remuneraciones a los trabajadores y la vulneración de sus derechos laborales, ya que permite analizar el ordenamiento jurídico ecuatoriano en relación con las remuneraciones de los trabajadores y desglosar y explicar las concepciones y la importancia de las remuneraciones para los trabajadores.

3.6. Método analítico.

El método analítico fue necesario para el desarrollo del proyecto investigativo, ya que ayudó en el análisis de antecedentes históricos, nacionales e internacionales sobre las remuneraciones a los trabajadores para lograr los objetivos establecidos. Este método se basa en la experimentación y la lógica empírica, junto a la observación de fenómenos y análisis estadísticos.

El método analítico estudia los hechos desde su análisis para estudiarlos de manera individual y luego integra las partes para estudiarlas desde su totalidad, lo que permitió comprender el problema del incumplimiento puntual en el pago de las remuneraciones a los trabajadores y la vulneración de sus derechos laborales.

3.7. Método hermenéutico.

El método hermenéutico también se emplea en la presente investigación, ya que este método puede orientarse a la interpretación de los conceptos doctrinales, los preceptos normativos sobre las remuneraciones a los trabajadores establecidos en la Constitución, el Código de Trabajo y en los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos.

Este método permitió interpretar los conceptos y las normas jurídicas que regulan las remuneraciones a los trabajadores, así como los derechos laborales que se derivan de ellas.

También permitió comprender la evolución histórica de las remuneraciones y los derechos laborales, y los factores que han influido en su desarrollo.

3.8. Método deductivo.

El método deductivo permitió establecer conclusiones lógicas con respecto a la importancia de las remuneraciones a los trabajadores y sobre los derechos laborales que son vulnerados por parte de los trabajadores. Este método permitió obtener conclusiones generales para obtener explicaciones particulares.

El método deductivo es un método de razonamiento que parte de premisas generales para llegar a conclusiones específicas. En este caso, las premisas generales son las normas jurídicas que regulan las remuneraciones a los trabajadores y los derechos laborales. Las conclusiones específicas son las conclusiones a las que se llegó en la investigación sobre la importancia de las remuneraciones a los trabajadores y los derechos laborales que son vulnerados por parte de los empleadores.

4. RESULTADOS / HALLAZGOS Y DISCUSIONES

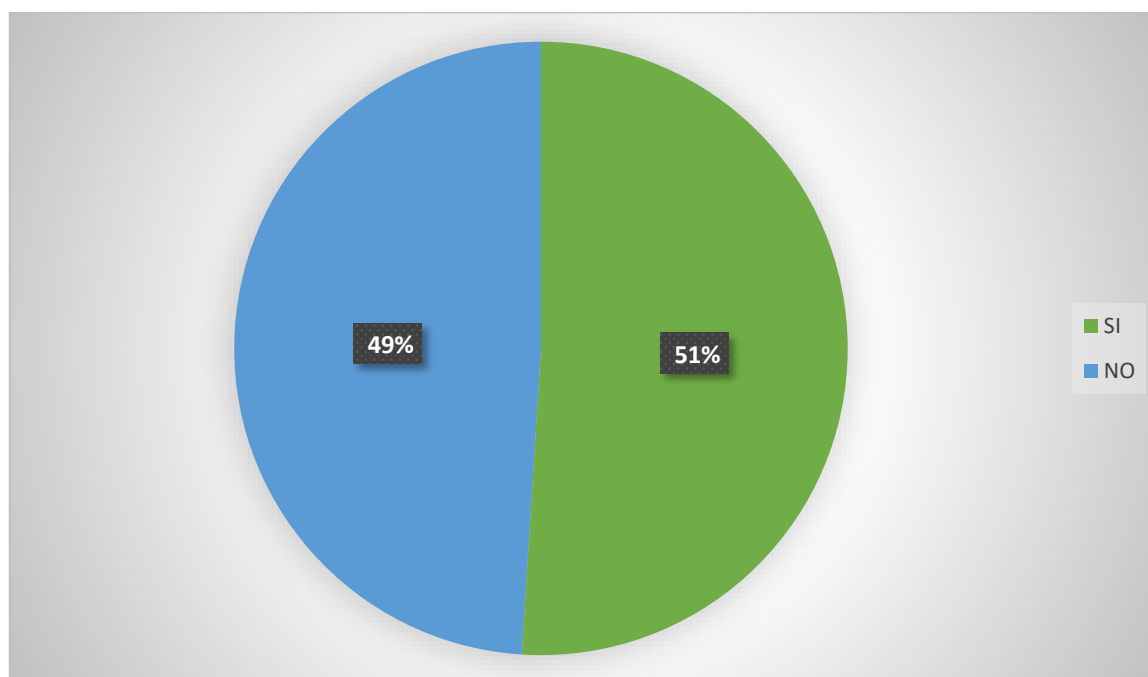
PREGUNTA No 1

¿Se han respetado los derechos y principios consagrados en defensa de los trabajadores según su experiencia laboral?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	48	51%
NO	47	49%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Anthony Alvarado



Interpretación.

Al analizar esta pregunta, se puede evidenciar claramente que el cincuenta y uno por ciento de la población encuestada, según su experiencia laboral, ha manifestado que alguna vez sus derechos laborales han sido irrespetados, mientras que el cuarenta y nueve por ciento ha expresado que sus derechos laborales si han sido respetados.

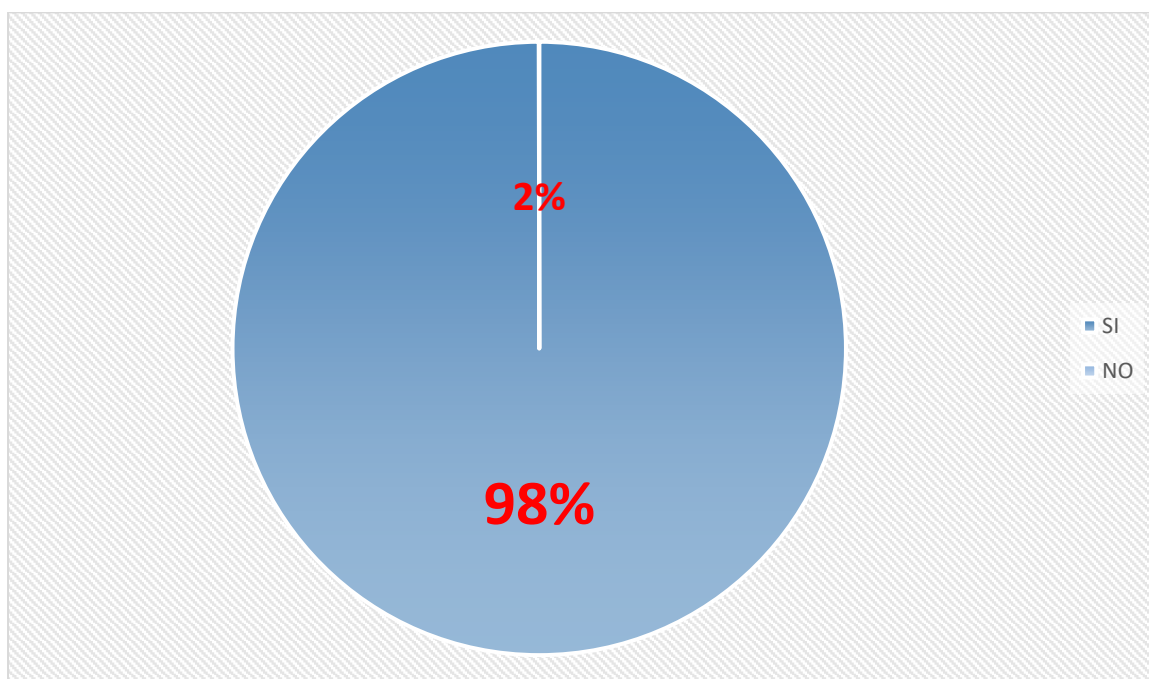
PREGUNTA No 2

¿La remuneración es un derecho de los trabajadores, a cambio de la prestación de un servicio lícito y personal en relación de dependencia?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	93	98%
NO	2	2%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Anthony Alvarado

**Interpretación.**

De esta pregunta se puede concluir que la mayoría de los encuestados manifiesta saber que la remuneración es un derecho de todos los trabajadores, a cambio de la prestación de servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia, mientras que solo el dos por ciento expresó desconocer las condiciones a las cuales está sujeta la remuneración de los trabajadores.

PREGUNTA No 3

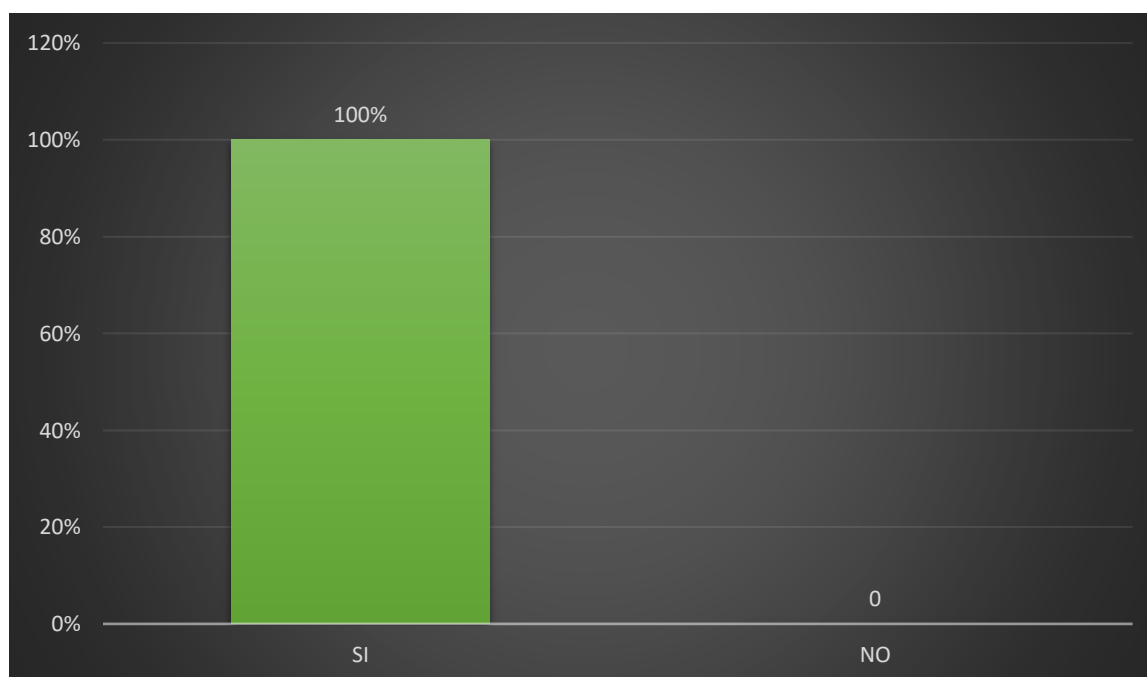
¿Considera usted que el pago puntual de las remuneraciones a los trabajadores influye en un mejor desempeño de sus funciones laborales y en su entorno personal?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	95	100%
NO	0	0%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Anthony Alvarado

**Interpretación.**

En base a esta pregunta, se puede concluir rotundamente que, del total de la población encuestada, todos están de acuerdo en que el pago puntual de sus remuneraciones mejora notablemente el desempeño de sus funciones laborales y el desarrollo de su entorno personal y familiar.

PREGUNTA No 4

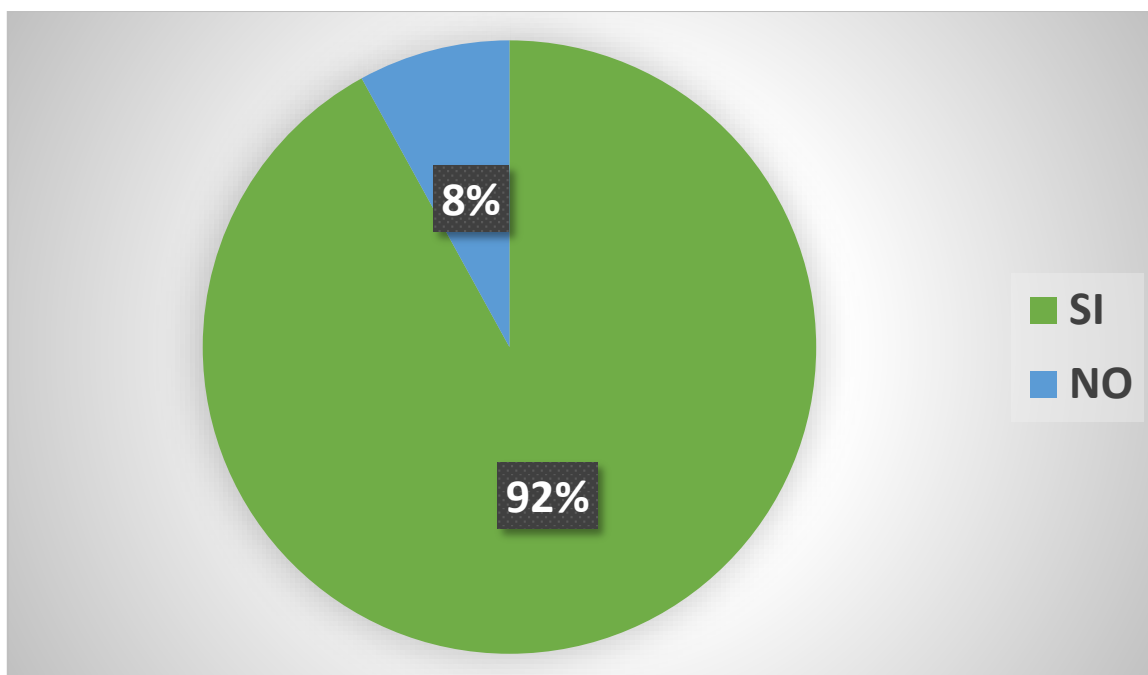
¿Tiene usted conocimiento de casos en los que no se les haya pagado a tiempo la respectiva remuneración a los trabajadores?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	87	92%
NO	8	8%
TOTAL	95	100%

Fuente: encuesta

Elaborado por: Anthony Alvarado

**Interpretación.**

En base a esta pregunta, se puede concluir que el noventa y dos por ciento de los encuestados manifiesta tener conocimiento de más de un caso en el que no se les haya pagado de manera puntual las remuneraciones respectivas a los trabajadores, mientras que el ocho por ciento indica no tener conocimiento de algún caso.

PREGUNTA No 5

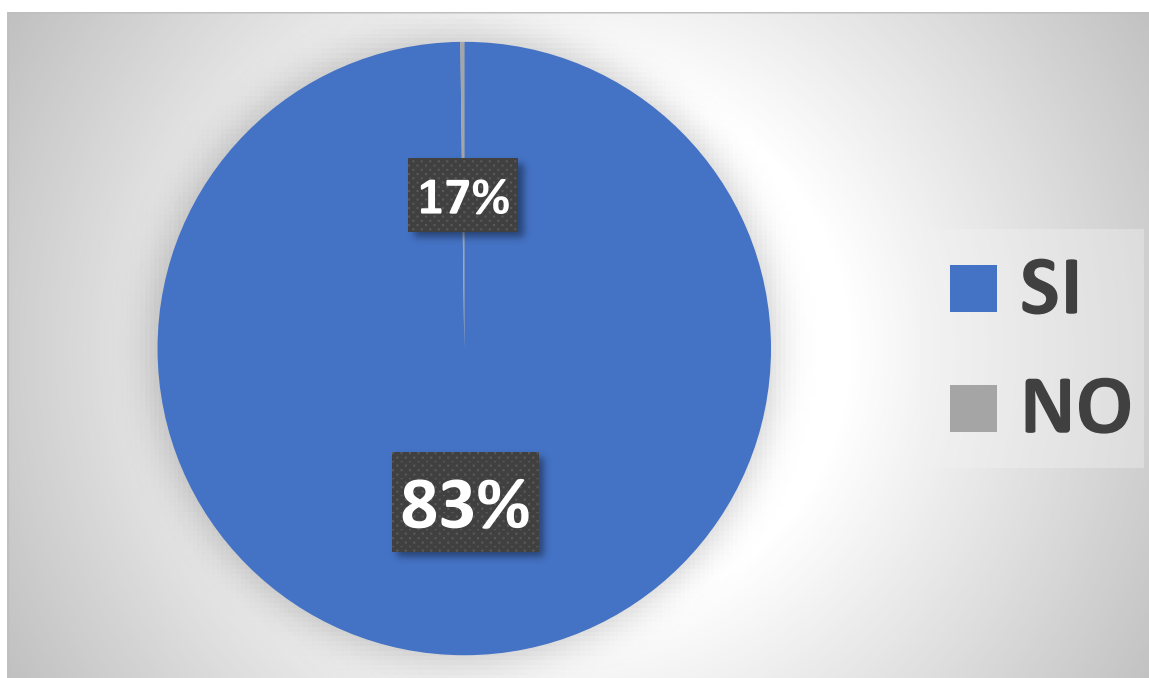
¿Se ha visto usted afectado alguna vez, por la impuntualidad en el pago de su remuneración?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	79	83%
NO	16	17%
TOTAL	95	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Anthony Alvarado

**Interpretación.**

La gran mayoría de los encuestados, es decir, el ochenta y tres por ciento, dice haberse visto afectados alguna vez por el incumplimiento en el pago de sus remuneraciones, mientras que el diecisiete por ciento manifiesta no haber sido afectado por este motivo.

PREGUNTA No 6

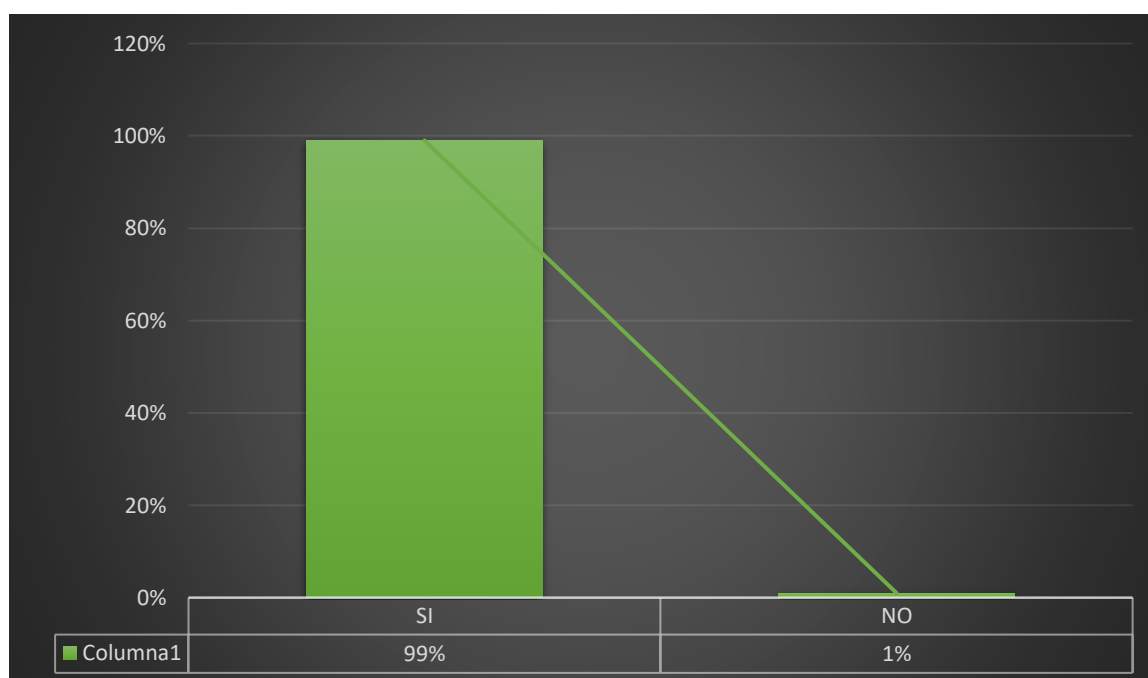
¿Considera usted viable la realización de un anteproyecto para que todas las empresas privadas justifiquen los pagos a sus trabajadores en la plataforma del SUT de manera obligatoria y puntual, y en caso de no hacerlo se sancione inmediatamente a dichas empresas con multas y con el cierre de estas?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	94	99%
NO	1	1%
TOTAL	95	100%

Fuente: encuesta

Elaborado por: Anthony Alvarado



Interpretación.

En base a esta pregunta, se obtiene un resultado contundente del noventa y nueve por ciento de la población encuestada en coincidir en que todas las empresas privadas deberían justificar los pagos a sus trabajadores en la plataforma del SUT de manera obligatoria y puntual para garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a recibir una remuneración justa y a tiempo por parte de los trabajadores y en caso de no hacerlo se sancione a estas empresas con multas

y con su cierre.

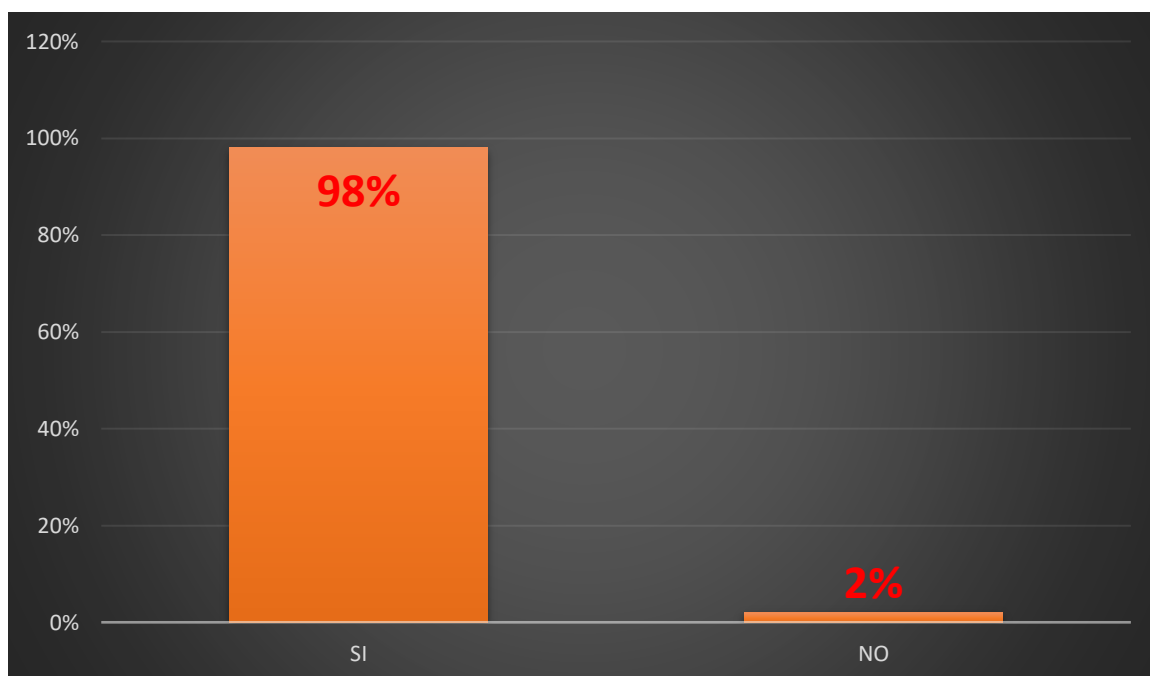
PREGUNTA No 7

¿Considera usted que se debería incluir de manera más directa al Ministerio de Trabajo para que controle y tome medidas que obliguen a los empleadores a realizar el justo pago de las remuneraciones de manera puntual a sus trabajadores y sancione su incumplimiento?

SI () NO ()

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	93	98%
NO	2	2%
TOTAL	95	100%

Fuente: encuesta
Elaborado por: Anthony Alvarado



Interpretación.

Asimismo, se puede concluir que el 98% de los encuestados considera necesario incluir al Ministerio de Trabajo de manera más directa para que controle y tome medidas que obliguen a los empleadores a realizar el pago puntual y justo de las remuneraciones a sus trabajadores. El 2% restante opina que no es necesario aplicar este tipo de medidas.

5. CONCLUSIONES

Después de finalizar la investigación sobre la impuntualidad en el pago de remuneraciones a trabajadores de las empresas privadas en el cantón Manta durante el año 2020, se llegaron a las siguientes conclusiones:

La impuntualidad en el pago de remuneraciones no solo afecta el desempeño laboral, sino también el desarrollo personal y familiar del trabajador. Los trabajadores dependen de su salario para brindar una mejor calidad de vida a sus seres queridos. Esta falta de puntualidad en el pago también afecta a la empresa, ya que los trabajadores son fundamentales para su desarrollo. Si una empresa no cumple con sus responsabilidades de pago a tiempo, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado negativamente. Por otro lado, una remuneración justa y puntual motiva al trabajador y mejora su desempeño.

Durante el año 2020, se violaron muchos derechos laborales de los trabajadores debido a la pandemia del COVID-19. Aunque esta situación afectó a nivel mundial a empresas y trabajadores, la vulneración de los derechos laborales venía sucediendo antes de la pandemia y sigue ocurriendo en la actualidad. Los empleadores suelen pagar las remuneraciones a su conveniencia y, en la mayoría de los casos, en contra de lo que la ley dispone.

Actualmente, la normativa establece que el pago de salarios no puede superar una semana y el de sueldos no puede superar un mes. Además, sanciona el incumplimiento puntual del pago de las remuneraciones a los trabajadores, obligando al empleador a pagar el triple del monto total de las remuneraciones impagas. La normativa también indica que el empleador moroso que no cumpla con la obligación será sancionado con un cien por ciento de recargo sobre la obligación determinada. El pago debe efectuarse mediante la realización de un depósito ante la inspectoría del trabajo de la jurisdicción respectiva, dentro de un plazo de tres días a partir de la fecha del mandato de pago. Sin embargo, estas disposiciones no se cumplen, ya que los empleadores abusan de su poder económico y jerárquico para someter a los trabajadores a trabajar en condiciones que, en muchas ocasiones, son contrarias a las normativas legales vigentes. No existen sanciones penales ni organismos que hagan cumplir estas disposiciones puntualmente.

Muchos trabajadores cuyos derechos laborales son vulnerados desconocen las herramientas legales para exigir el pago de sus remuneraciones de manera puntual. En ocasiones, no denuncian estas situaciones por temor a represalias o a perder su trabajo, ya que dependen de él para mantener a sus familias. Los empleadores se aprovechan de las necesidades de sus trabajadores para obtener beneficios propios, sin importarles el bienestar social, familiar y laboral de sus empleados. Esto conlleva a la vulneración de sus derechos laborales y constitucionales.

6. RECOMENDACIONES

Después de investigar la impuntualidad en el pago de las remuneraciones a los trabajadores de empresas privadas en el cantón Manta durante el año 2020, se han llegado a las siguientes recomendaciones:

Es necesario que el Ministerio de Trabajo implemente medidas para garantizar el pago puntual y justo a los trabajadores, ya que este es un problema social que ha existido siempre y afecta directamente el desempeño de los trabajadores, su entorno social y familiar, lo cual también perjudica a las empresas. El Ministerio de Trabajo debe hacer cumplir las disposiciones de nuestra normativa, involucrándose más en las relaciones entre empleados y empleadores. Para esto, debe obligar a todas las empresas que justifique el pago de las remuneraciones a sus trabajadores de manera puntual en el Sistema Único de Trabajo (SUT). Esto sería un respaldo y una garantía para los trabajadores, y en caso de que las empresas no justifiquen los pagos a sus trabajadores a través de esta plataforma de manera puntual, el Ministerio de Trabajo sancionará a los empleadores con multas y con el cierre de las empresas, de esta manera los empleadores se preocuparán más por pagar las remuneraciones a tiempo y no a conveniencia propia, y se evitaría que los derechos laborales de los trabajadores sean vulnerados.

El SUT es una herramienta que puede ayudar a terminar con estas arbitrariedades por parte de los empleadores, por lo tanto, es necesario que sea obligatorio para las empresas justificar mediante el SUT los pagos de las remuneraciones a sus trabajadores de manera puntual. La mayoría de los encuestados coinciden en que es necesario que la plataforma del SUT sea utilizada de manera obligatoria por las empresas para garantizar una remuneración justa y a tiempo por parte de los empleadores. De esta manera, se puede evitar que se vulneren los derechos laborales, protegiendo la tutela efectiva de sus derechos y, por ende, la consagración de los principios universales del derecho laboral y constitucional.

El Ministerio de Trabajo, a través del SUT, garantizará el pago de las remuneraciones a los trabajadores de manera puntual y, de no ser así, sancionará de manera inmediata la impuntualidad en el pago de las remuneraciones por parte del empleador generando multas y el cierre de la empresa. De esta manera, se logrará que no se sigan vulnerando los derechos a un pago justo y a tiempo, y se terminará con las arbitrariedades por parte de los empleadores de efectuar los pagos a su conveniencia e interés.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral. Teórico y práctico. Jurisprudencia. Práctica forense del juicio laboral oral*. Cuenca, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Amagua Pachacama, L. M. (2014). El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana, como trámite administrativo para dar por terminada la relación laboral. *UCE*.
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/e8e3c491-79ff-4fe1-8656-71a8126569c0>
- Andrade Barrera, F. (2009). *Derecho Laboral*. ISBN, 57-59.
- Caicedo Tapia, D. A. (2009). *El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución*. Universidad Andina Simón Bolívar, Corporación Editora Nacional.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. MC Graw Hill, 284. <https://doi.org/978-970-10-7340-7>
- Chiriboga Izquieta, H. G. (2017). Historia del derecho laboral como instrumento político del Ecuador. *UCSDG*, 23_27.
- Código de Trabajo. (2005). *Artículo (Código de trabajo)*. Quito: LEXIS.
- Colon, B. F. (2013). *Manual de derecho laboral*. U.E.B, 404.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Montecristi: Ediciones Legales.
- Cueva, M. D. (2009). El nuevo derecho laboral mexicano. *Porrúa*, 209.
- Curi Portocarrero, P. (2015). *Derecho al trabajo y a una justa remuneración*. Percycuri.
- Dessler Gary, V. R. (2011). *Administración de recurso Humano*. Pearson, 528.
<https://doi.org/978-607-32-0249-7>
- Gonzalez Poma, R. A. (2011). *Aplicación del salario digno en el régimen de contratación privada regulado por el Código Orgánico de la Producción*. UIS.
- López Somarriba, M. T., y Otero Gutiérrez, M. (2015). *Gestión de Recursos Humanos. Subsistema de compensaciones*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Lozano, N. D. (2015). EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. *IDIJ*, 25.
- Moran, G. (2013). *Métodos de Investigación*. Pearson Educación S.A., 68.
- P, C. (2015). *Derecho al trabajo y a una justa remuneración*. Percycuri.
- Patiño, A. Y. (2015). *Alcance e impacto económico de la aplicación del salario digno en las empresas del sector industrias manufactureras de manera del distrito metropolitano de Quito en el periodo 2011-2012*. Quito.

- Ramírez, G. M. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador. *FORO*, 16.
- Richter, J. (2013). El Trabajo en el Derecho del Trabajo. *Latinoamericana De Derecho Social*, 179-215.
- Romo, A. G. (2011). Rol de la remuneracion variable en la efectividad organizacional de las empresas. *Daena*, 6 (2), 17-33. <https://doi.org/ISSN 1870-557X>
- Sandoval Quintero, H., y De la Cruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del dercho laboral. *Neogranadina*, 11-34.
- Trueba Urbina, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. Mexico: Porrúa.