



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

La inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón
Pallatanga, y sus consecuencias legales

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador**

Autora:

Dina Roció Villagómez Duchi

Tutor:

Dra. Lorena María Coba Quintana

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Dina Roció Villagómez Duchi, con cédula de ciudadanía, número 0604650689, autora del trabajo de investigación titulado: “La inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga, y sus consecuencias legales “certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 15 de marzo de 2023.



Dina Roció Villagómez Duchi
C.C. 0604650689

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “La inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga, y sus consecuencias legales” por Dina Roció Villagómez Duchí, con cédula de identidad número 0604650689, emitimos el DICTAMEN FAVORABLE, conducente a la APROBACIÓN de la titulación. Certificamos haber revisado y evaluado el trabajo de investigación y cumplida la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 16 de mayo del 2023.

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Dr. Hugo Roberto Miranda Astudillo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Dr. Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Dra. Lorena María Coba Quintana
TUTORA



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **Dina Rocío Villagómez Duchi** con CC: **0604650689**, estudiante de la Carrera de **Derecho, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**La Inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga y sus consecuencias legales**", cumple con el **7 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **Original**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 20 de marzo del 2023

Dra. Lorena Caba Quintana
TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Al más sublime y majestuoso Dios le dedico esta investigación por ser el soporte de mis luchas y desafíos de cada día. Y a mi familia que han sido el motor para seguir superándome.

Dina Roció Villagómez Duchi

AGRADECIMIENTO

Deseo con toda el alma, agradecer a mi abuelita Celia Toro por el cariño que me ha brindado por enseñarme a ser honrada, responsable, trabajadora y sobre todo hacer prevalecer la palabra, ante todo. Infinitas gracias a la Universidad Nacional de Chimborazo por abrirme sus puertas e impartir sus conocimientos a través de los docentes de la Carrera de Derecho.

Quiero agradecer a mi tutora Lorena Coba, de igual forma a todos los docentes que han aportado con un granito de arena a mi formación profesional a los doctores. Fernando Peñafiel, Alex Lluquin. Hugo Miranda, Vinicio Mejía, Hugo Hidalgo y a la doctora Rosita Campuzano.

Dina Roció Villagómez Duchi

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO I	
1.INTRODUCCIÓN.....	13
1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.3. JUSTIFICACION.....	15
1.2.OBJETIVOS.....	16
1.2.1.Objetivo general.....	16
1.2.2.Objetivos específicos.....	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEORICO.....	17
2.1. Estado del Arte relacionado con la temática de la investigación.....	17
2.2. Aspectos Teóricos.....	18
2.2.1. Unidad I: El Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.....	18
2.2.1.1. Seguridad social en el Ecuador.....	19
2.2.1.2. Principios constitucionales del trabajo y Seguridad Social.....	20
2.2.1.3. Principios de la seguridad Social.....	22
2.2.1.4. Principios laborales en el Código de Trabajo.....	24
2.2.1.5. La seguridad Social y su obligatoriedad.....	26
2.2.1.5.1. Obligación del Instituto Ecuatoriano de seguridad social.....	27
2.2.1.5.2. Tipos de seguros especializados.....	27
2.2.2. UNIDA II: El trabajo agrícola según el Código de Trabajo ecuatoriano.....	29
2.2.2.1. Desarrollo y actividades del Trabajo agrícola.....	29
2.2.2.2. Actividades propias de la agricultura en Pallatanga.....	30
2.2.2.2.1. Ciclos de actividades.....	31
2.2.2.2.2. Actividades aseguradas:.....	32
2.2.2.3. Tipos de Contratación agrícola según el Código de Trabajo ecuatoriano.....	33
2.2.2.4. Modalidad Contractual especial para el sector agrícola.....	33

2.2.2.5. Obligaciones y deberes de los empleadores agrícolas.....	34
2.2.2.6. Obligaciones y deberes de los trabajadores agrícolas	35
2.2.2.7. Clases de contratos en el sector agrícola	35
2.2.2.8. Salarios mínimos sectoriales	36
2.2.3. UNIDAD III: La Inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas.....	37
2.2.3.1. Historia de la inseguridad laboral.....	37
2.2.3.2. Características De Inseguridad Laboral.....	38
2.2.3.3. La inseguridad laboral y sus riesgos.....	39
2.2.3.4. Análisis de casos prácticos	40
2.2.4. HIPÓTESIS	42
CAPITULO III	43
3. METODOLOGÍA.....	43
3.1. La unidad de análisis	43
3.2. Métodos	43
3.3. Enfoque de investigación.....	43
3.4. Tipo de Investigación	43
3.5. Diseño de la investigación.....	44
3.6. Población y muestra.....	44
3.6.1. La población	44
3.6.2. Muestra	44
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	45
3.8. Técnicas para el tratamiento de la información.....	45
3.9. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO INVESTIGATIVO	45
3.9.1. Recursos Humanos	45
3.9.2. Recursos Materiales.....	45
CAPITULO IV	46
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. Resultado	46
4.2. Discusión de resultados	47
CAPÍTULO V.....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. CONCLUSIONES.....	48
5.2. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXO.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Línea de seguros	32
Tabla N° 2: Población	44
Tabla N°3: Recursos y materiales	45
Tabla N° 4. ¿Cuál es su género?.....	57
Tabla N° 5: ¿Cuántos años lleva trabajando en la agricultura?.....	57
Tabla N° 6: ¿Cuántos días a la semana trabaja como jornalero o peón en la agricultura?..	58
Tabla N° 7: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola?	59
Tabla N° 8: ¿Usted como trabajador agrícola ha firmado contratos de trabajo?.....	60
Tabla N° 9: ¿Alguna vez ha reclamado vía legal sus derechos como trabajador agrícola a su empleador?.....	61
Tabla N° 10: ¿Señale las opciones que considere que afecta a la inseguridad laboral como trabajador agrícola?	62
Tabla N° 11: ¿Considera usted como trabajador agrícola que debería existir más información acerca de los derechos de los trabajadores?.....	63
Tabla N°12. ¿Cuál es su género?.....	64
Tabla N°13. ¿Usted como empleador explica el proceso de trabajo a sus trabajadores antes de empezar la jornada de labor?	64
Tabla N°14. ¿Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas?.....	65
Tabla N°15. ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como empleador agrícola?	66
Tabla N°16. ¿Señor empleador usted conoce los sueldos y salarios mínimos sectoriales?	67
Tabla N°17. ¿Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola?.....	68
Tabla N°18. ¿Usted como empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola?..	69
Tabla N°19. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola?.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.- Su género.....	57
Figura N° 2: ¿Cuántos años lleva trabajando en la agricultura?.....	58
Figura N° 3: ¿Cuántos días a la semana trabaja?.....	59
Figura N°4: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola?	59
Figura N° 5: Ha firmado contratos de trabajo	60
Figura N° 6: Ha reclamado sus derechos al empleador.....	61
Figura N° 7: Que afecta la inseguridad laboral agrícola	62
Figura N° 8: Información acerca de los derechos de los trabajadores agrícolas.....	63
Figura N° 9: Su genero	64
Figura N° 10: Explica el proceso de trabajo sus trabajadores	65
Figura N° 11: ¿Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas?.....	65
Figura N° 12: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como empleador agrícola?	66
Figura N° 13: Conoce el sueldo y salario minino.....	67
Figura N°14: ¿Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola? ...	68
Figura N°15: ¿Usted como empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola? ..	69
Figura N°16: ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola?.....	70

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, trata sobre la inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga y sus consecuencias legales, se aborda este tema para conocer cuál es el grado de conocimientos de los derechos y garantías Constitucionales de los trabajadores agrícolas. El incumplimiento de acuerdos contractuales a hechos que el empleador agrícola a diario vulnera el derecho a la seguridad laboral, si bien es cierto que la contratación agrícola es discontinua de acuerdo a las temporadas de trabajo, como es la siembra y cosecha, en estas épocas son donde más se trabaja con mano de obra contratada, pero esto no quiere decir que se deje de cumplir con las obligaciones señaladas en los diferentes cuerpos legales, sabiendo que el derecho al trabajo es la prestación de servicios a cambio de una remuneración digna para el sustento de la familia. Para cumplir con los objetivos se ha realizado una investigación bibliográfica documental y se ha utilizado los métodos analítico y descriptivo con los cuales se seleccionó y analizó las normas Constitucionales y Acuerdos Ministeriales especiales para el Sector Agrícola que se relaciona con la problemática propuesta. Los resultados reflejaron que la inseguridad laboral se debe a la falta de fuentes de trabajo, de información de sus derechos como trabajadores agrícolas, esto ha llevado a que no se cumpla a cabalidad lo dispuesto en las normativas.

PALABRAS CLAVES:

Derecho laboral, Seguridad Social, Trabajador agrícola, Inseguridad laboral, jornalero, empleador agrícola.

ABSTRACT

The current research deals with job insecurity among agricultural workers in the Pallatanga hometown and its legal consequences. This topic tried to know the degree of knowledge of agricultural workers' rights and Constitutional guarantees. The breach of contractual agreements has caused the agricultural employer to violate the right to job security daily. Although agricultural contracting is indeed discontinuous according to the work seasons, such as planting and harvesting, these are the times when most work is done with hired labor. Nevertheless, it does not mean that the obligations outlined in the different legal bodies are not met, knowing that the right to work is the provision of services in exchange for decent remuneration for the support of the family. The researcher carried out documentary bibliographic research to fulfill the objectives. In addition, it was essential to apply analytical and descriptive methods to select and analyze Constitutional norms and special Ministerial Agreements for Agricultural Sector related to the proposed problem. The results showed that job insecurity is due to the need for sources of work and information on their rights as agricultural workers, which has led to a lack of full compliance with the provisions of the regulations.

KEYWORDS:

Labor law, Social Security, Agricultural worker, Job insecurity, day laborer, agricultural employer.



Firmado electrónicamente por:

JESSICA MARIA

GUARANGA LEMA

Reviewed by:

Mgs. Jessica María Guaranga Lema

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0606012607

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

Conforme las disposiciones constitucionales del Ecuador el trabajo representa un derecho, un deber social y económico, ya sea bajo dependencia o autónomo, es así que la realidad es ajena a los mandatos constitucionales, sin duda, la falta de fuentes de trabajo en el sector agrícola ha originado innumerables vulneraciones a sus derechos, esto relacionado a la carencia de contratos, sabiendo que en el sector agrícola las personas trabajan bajo contratos verbales o a su vez mediante un contrato a jornal.

El trabajo agrícola está regulado por el Código de Trabajo en el Título III. - Modalidades del trabajo. - Capítulo VII, Arts. 331 al 346, teniendo en cuenta que la agricultura constituye una parte fundamental de la fuerza laboral en nuestro país, es así que los trabajadores agrícolas tienen derecho a todos los beneficios estipulados en la ley, el no cumplimiento de estos generaría consecuencias legales, tales como: despido intempestivo, el pago de remuneraciones atrasadas y las remuneraciones décima tercera y decima cuarta entre otras.

En este sentido la Unidad I proyectará un análisis doctrinal, dogmático y legal, del derecho al trabajo y de la seguridad social implementada en la legislación ecuatoriana. La unidad II, se analizará la norma jurídica que ampara a los empleadores y trabajadores agrícolas citada en el Código de Trabajo ecuatoriano. La Unidad III, se determinará a través de la investigación los efectos de la inseguridad laboral en los trabajadores. La unidad de análisis se ubica en el Cantón Pallatanga, integrada por todas las comunidades activas en la producción agrícola, siendo los agricultores y empleadores los agentes activos en esta investigación.

La estructura de esta investigación se basa en el artículo 20 del Reglamento de Titulación especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, la estructura del presente trabajo investigativo está conformado de la siguiente forma: portada; visto bueno del tutor; introducción; planteamiento del problema; objetivos; general y específicos; Marco Referencial; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Ecuador se caracteriza por ser un país exportador, desde la época colonial del año 1660, tiempo en el cual ya existía mano de obra agrícola, por ende la inseguridad laboral se veía reflejada en las remuneraciones percibidas por los mismos, pues en esta etapa los trabajadores eran vistos como esclavos o a su vez trabajaban largas jornadas sin salarios fijos establecidos, sin embargo a partir del siglo XIX la gran mayoría de personas empezaron a utilizar maquinaria y fungicidas los cuales de cierta manera hizo que se disminuya la contratación laboral en la agricultura.

Dentro de los objetivos de la política económica establecidas en la Constitución ecuatoriana del 2008, en el numeral 6 del artículo 284, refiere;” Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” [Const. Art. 284 num6], es así que para mejorar la estabilidad laboral en la agricultura es necesario evaluar el estado contractual propio de esta actividad, garantizando los derechos de ambas partes.

Habitualmente se ha considerado que el trabajo agrícola se encuentra libre de siniestralidad laboral y que por lo tanto son actividades seguras para los trabajadores de las actividades agrarias, debido al escaso conocimiento que se tiene sobre accidentes laborales en el sector agrícola. La Organización Internacional del Trabajo señala que las tres actividades laborales que mayor riesgo representa para la salud son la construcción, la minería y la agricultura.

En tal virtud las consecuencias que acarrea la falta de conocimiento de los derechos Constitucionales, laborales, Decretos Ministeriales agrícolas, entre otras, ha ocasionado vulneraciones en los derechos del trabajador agrícola, esto a su vez genera que la persona esté en indefensión al momento de prestar sus servicios laborables.

1.3. JUSTIFICACION

El propósito de la siguiente investigación es determinar las consecuencias que acarrea la inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga, quienes vienen siendo la pieza clave de la agricultura, sin aquellos no se llevaría a las ciudades productos que ayuden a la seguridad alimentaria de toda la población, en esta línea de actividades agrícolas, se requiere de la mano del hombre para la manipulación del suelo y así poder cultivar. Sin embargo, en la presente investigación se observará si estos trabajadores agrícolas realizan sus actividades en cumplimiento de las normas y leyes dispuestas para cada caso.

La presente investigación se realiza con el fin de deducir las causas que lleva a la inseguridad laboral a los trabajadores agrícolas, si los mismo poseen una adecuada información de los riesgos y accidentes laborales que se puede suscitar en las labores diarias del campo y además se evaluara si conocen sus derechos y obligaciones siendo esto una responsabilidad de cada trabajador.

Desde la aparición de los derechos del hombre la seguridad laboral ha sido una constante lucha por conseguir la estabilidad laboral y su seguridad frente a accidentes eventuales ya sea en el sector público, privado y de los que se dedican al trabajo por cuenta propia, incluyendo dentro de estos a los trabajadores agrícolas que por su sus caracterizas aún existe vacíos informáticos de sus derechos.

Para lograr el cumplimiento del objetivo expuesto se llevará a cabo técnicas de investigación, para aquello se empleará la encuesta para evidenciar las falencias que hay en el sector agrícola a la hora de efectuar un contrato agrícola, además dar a conocer sus derechos para posibles exigencias de las Garantías consagrados en la Constitución ecuatoriana y en el Código de Trabajo y otras normas conexas que regulan las obligaciones y derechos de los trabajadores agrícolas. Y se analizará si los trabajadores agrícolas trabajan bajo un contrato y si conocen todos sus derechos y obligaciones determinadas en las normas jurídicas.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Analizar a través de un estudio jurídico, doctrinario y crítico si la inseguridad laboral afecta a los derechos de los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga y las consecuencias legales que se generan.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar cuál es el grado de conocimiento que tienen los trabajadores agrícolas sobre sus derechos constitucionales y laborales según el código de Trabajo.
- Describir las características y consecuencias legales que genera la inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga.
- Determinar a través de un cuestionario si los trabajadores agrícolas suscriben contratos de trabajo de acuerdo a los beneficios que la ley otorga.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. Estado del Arte relacionado con la temática de la investigación.

En este espacio de desarrollo se expondrá antecedentes investigativos de autores que guardan cierta similitud y relación con el presente proyecto investigativo.

El estudio realizado por la Fundación Caritas (2020), reporto que la vulneración de derechos laborales afecta a todas las facetas de la vida de las personas: sin posibilidad de disponer de tiempo libre, lo que impide cualquier tipo de conciliación personal y familiar; con elevadas tasas de temporalidad e irregularidades salariales, que provocan inestabilidad y precariedad y altos índices de economía irregular que restringe el acceso a derechos y prestaciones. Esta pérdida de derechos provoca indefensión, haciendo incluso que las personas no sean conscientes de sufrir esa explotación, la normalicen, piensen que es un paso necesario para conseguir un trabajo mejor o incluso que «es el precio por vivir y trabajar en este país.

El autor expone mediante su estudio que los trabajadores agrícolas, viven bajo la creencia de que el trabajo es bueno sin importar las condiciones con tal que haya trabajo, se observa el conformismo esto provoca desenlaces fatales en el progreso de hacer respetar sus derechos como trabajador, esto es a la salud, a un jornal digno y a la estabilidad laboral con la oportunidad de tener un mejor futuro como trabajador agrícola.

León & Romero (2017) a partir de un caso de estudio permitieron conocer y verificar cuales son los derechos de los trabajadores agrícolas en la Constitución y en el Código de Trabajo, y a su vez que estos derechos no se están cumpliendo por parte de los empleadores, y hay que enfatizar la poca colaboración de los empleadores o productores agrícolas al contestar las preguntas con respecto a los derechos de los trabajadores y la remuneración que perciben. Se ha podido comprobar que existe una falta de información con respecto a las normativas que amparan a los trabajadores que son sometidos a largas horas de trabajo sin ser remunerados y beneficiados con sus derechos especificados en las normativas legales correspondientes.

El autor hace referencia que la falta de información de las normativas por parte de los empleadores corrobora la existencia de vulneración de los derechos de los trabajadores agrícolas, los mismos que no han tenido respeto alguno hacia los derechos de sus jornaleros. No es de este tiempo sino de todo un siempre que las personas que laboran en el campo han vivido creyendo y practicando por la costumbre.

López (2013) manifiesto que los derechos de los trabajadores agrícolas son poco o nada conocidos, debido a la falta de difusión esa por parte de las autoridades o porque mucho de los casos a las personas no nos interesa conocer, pero en vista de la necesidad y por no cumplimiento de los derechos por parte de los empleadores agrícolas se origina la realización de la presente tesis para poder brindar un conocimiento y que les sirva a los

trabajadores agrícolas para que de esta manera puedan primeramente saber cuáles son sus derechos y posteriormente puedan hacerlos respetar. Asimismo, la actual Constitución garantiza todos los derechos existentes del ser humano para una vida digna, pero la falta de interés de humanismo hace que se rompa este derecho y se deje en indefensión a las personas más inocentes, humildes que se sacrifican diariamente en las labores agrícolas, estos sin percibir una adecuada atención por parte de sus empleadores

2.2. Aspectos Teóricos

2.2.1. Unidad I: El Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

El Derecho al Trabajo es un enigma que siempre variara de acuerdo a la época de vivencia, es aquí donde los legisladores crean, modifican o suprimen las normas con el objeto de ayudar a las necesidades que paulatinamente surgen en la sociedad. Para una mejor comprensión es importante mencionar el siguiente texto: La historia del derecho en general y del derecho del trabajo en particular resulta importante porque el derecho se constituye de los sistemas jurídicos del pasado y al mismo tiempo es un asiento para la construcción de los nuevos sistemas jurídico (Motta, 2018). Igualmente, el diccionario de Cabanellas formula un concepto específico, se explica que el derecho al trabajo es reconocido jurídicamente en todos los Estados de Derechos. El derecho del Trabajo o legislación laboral es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Desde el punto de vista de los investigadores Litardo-Velásquez et al., (2020) el Derecho al Trabajo es una rama de las ciencias jurídicas que viene a regular el fenómeno del trabajo humano prestado en relación de dependencia, con consecuencias individuales y colectivas. A partir de estos conceptos, se entiende que el derecho al trabajo ha sido un proceso importante, y a la vez doloroso porque en las conquistas de derechos existió mucho derramamiento de sangre, por los enfrentamientos de trabajadores en contra de empresas, fábricas y talleres quienes vulneraban sus derechos a su conveniencia. Por todos estos acontecimientos surgieron entidades humanistas que trabajaron a favor de los trabajadores y crean organismos que velen por los derechos de todos los involucrados.

En el art. 3 de la Declaración de los derechos humanos (OHCHAR, 1948) al respecto puntualiza sobre el derecho al trabajo;

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

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

En la mayoría de las legislaciones de América del sur se han apropiado de este mandado prioritario en el cuidado del interés del hombre trabajador al respecto el Ecuador siendo un Estado Constitucional de derechos y justicia, democrático establece en el art. 33 CRE, que:

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

De igual manera el código de trabajo afirma que; el trabajo es un derecho y un deber social permitiendo al trabajador a su libre albedrío escoger el lugar y el oficio a desempeñar, por tanto, ningún trabajo deberá ser gratuito sino remunerados de acuerdo las leyes dictaminadas para cada oficio. Entonces el derecho al trabajo siendo un derecho al que efectivizarle sin la posibilidad que nos priven de este derecho las grandes fuentes capitalistas que solo velan por el iteres propio y no de toda la sociedad.

2.2.1.1. Seguridad social en el Ecuador

La seguridad social es un instrumento, amplio y potente del Estado, el mismo que se encarga de vigilar minuciosamente las necesidades y contingencias de todos los habitantes de un territorio permitiendo llegar con la ayuda necesaria a todos los lugares que sea posible sin dejar de atender a las demás demandas de su obligación (Espinoza-Guano & Ramos-Guevara, 2021). De esta forma Céspedes-Socarrás & Martínez-Cumbrera (2016) afirman que la seguridad social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todas las personas contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y las previene, a fin de permitir su bienestar mediante la superación de aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.

En este hilo de información observamos que la seguridad social va más allá de estándares formales, sino que se empapa de la humanidad con el ser humano para lo cual Peña (2018) expone que la seguridad social tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. En efecto, según Mena-Mejía et al., (2022) la seguridad social protege a las personas frente a los riesgos que se presentan a lo largo de su trayectoria de vida, además carecen de recursos económico para llevar una vida digna y peor tener un seguro de vida que facilítate disponer en momentos de escasez.

Ya conociendo la responsabilidad que tiene la seguridad social frente a los individuos ahora corresponde conocer la acción que presta el seguro social el mismo que está vigente desde 1906, donde hasta la actualidad ha ido evolucionando en beneficio del trabajador, cabe recordar que esta figura se creó con el fin de proteger los derechos de los trabajadores frente a ciertas contingencias que pudiera atravesar durante la trayectoria de vida.

La seguridad social en el Ecuador sigue siendo un proceso controvertido en la sociedad, algunos no admiten tener responsabilidades frente a sus obligaciones por cuanto no alcanza a cristalizarse en beneficio de todos los sectores, en consecuencia, se considera el vacío de su aplicación dispuesto en el art. 34 CRE (2008).

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. [...]. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (CRE, 2008, p 19).

Es fundamental la seguridad social para el desarrollo y progreso económico indispensable para el sustento familiar a eso se debe añadir el derecho a una vida digna el derecho a la igualdad, a la salud y al trabajo (Buenaño-Moreta et al., 2017). Para mayor comprensión y determinación de este componente institucional figurado con el nombre de Seguridad Social la Constitución lo determina en su Art. 367 que:

El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad (CRE, 2008, p 174).

Respecto al señalamiento de los principios plasmados en la ley de seguridad social y en la Constitución del Ecuador se reitera los mismos principios, encaminados a la protección de los derechos de las personas sin limitar a nadie del gozo permanente de este beneficio. También hay que recordar que el principio de transparencia y participación, se refiere a que todos los órganos estatales deben actuar con transparencia en los procesos monitoreados por las instituciones encargadas.

2.2.1.2. Principios constitucionales del trabajo y Seguridad Social

En este punto se realizará una breve reseña histórica del derecho laboral en la Constitución del Ecuador. De igual forma se analizará los principios constitucionales aplicables en materia laboral y los principios de la seguridad social. Se estudia históricamente que el Ecuador ha pasado por procesos trascendentales buscando la estabilidad social a través de una norma consagrada a garantizar los derechos individuales

y colectivos. La Constitución es la norma suprema de un Estado, en ella encontramos múltiples beneficios y garantías de toda índole que favorece a todas las personas que trabajan en el campo o no.

Recordemos que en 1830 se obtuvo la primera Carta Constitucional de alguna manera garantizaba los derechos de los ciudadanos, pero no se aplicaba la regulación de las jornadas de trabajo, sino que más bien solo era como un esquema de algunos derechos que se tenía por ser ecuatoriano, y con el paso de los años, tras varias luchas de grupos activistas, así como Dolores Caguango y otros grupos sindicales lograron alcanzar su objetivo, de que todo campesino que trabajaba en la tierra tuviera un trabajo digno y estable.

De esta forma en la Constitución de 1929, por primera vez se reconoce el derecho al trabajo de forma general, en 1945 en cambio se habla de las relaciones laborales y se menciona el principio de irrenunciabilidad, el pago de remuneraciones, el despido intempestivo el cual debe ser compensado, la inclusión del pago de las utilidades en la empresa que trabaja. En el año de 1978 luego de varias reformas de la constitución se introdujo los principios sociales los cuales se mencionará más adelante, en 1996 la constitución aprueba en materia laboral la transacción siempre y cuando no implique renuncia de sus derechos.

En la reforma de la constitución de 1998 se incorpora principios, garantías y derechos a favor del trabajador y se aclara en casos de paro o huelgas no se paralizarán los servicios públicos, además se apodera el derecho de la mana de casa el reconocimiento del trabajo que se hace en el hogar. En la constitución del 2008 absolutamente se reconoce todos los derechos del trabajador por eso el mandato constituyente 8 realiza dos acciones primordiales la primera se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y todas las formas de precarización, en segundo punto se elimina la contratación por horas, pero se reconoce todas las formas de contratación, así como determina en el artículo 82 del Código de Trabajo.

De esta forma los trabajadores a lo largo de los años han ido alcanzando derechos y garantías, determinas en la Constitución, considerando que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (Mena-Mejía et al., 2022). El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Espinoza-Guano & Ramos-Guevara, 2021).

Desde luego, el Estado debe ser el promotor de estas garantías sin cuestionar para que todas las personas se sientan seguras sin miedo al desempleo sin miedo de llevar una vida digna, estable, tranquila con su familia, es el deseo de todas las personas sin importar su condición. Luego de esta perspectiva vamos a sintetizar algunos conceptos sobre los principios constitucionales laborales encaminados a la protección del trabajador agrícola regulados en el artículo 326 de la Constitución del Ecuador:

1. El Estado impulsará significativamente el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. - En este principio a la cabeza está el Estado quien tiene el deber de erradicar el subempleo y desempleo, tiene la obligación de crear fuentes de trabajo que ayude a las familias a superarse económicamente. Entonces el empleo es muestra de un trabajo, oficio u ocupación actividades que genera una persona a cambio de una compensación económica
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. - La irrenunciabilidad es un derecho universal, imposible que el trabajador por propia voluntad renuncie a sus derechos si lo, hiciere, esto carece de validez ya que, por si, el trabajador no puede renuncia a algo que ya está establecido en una ley. De tal modo tiene derecho a un sueldo justo a vacaciones a las remuneraciones que por ley se obliga a pagar al empleador por los servicios prestados a su persona o a un tercero. La intangibilidad es un derecho intocable, inmovible por el simple hecho de haberlo conseguido a base de luchas de enfrentamientos entre los grandes poderes capitales a lo largo de la historia, pero que aún hay falencias y desigualdades entre patrono y trabajador por lo que el Estado se ha comprometido en regular en beneficio del más débil.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. Se dice que, siempre que exista duda, se recurrirá a las diferentes disposiciones legales, en materia laboral, si estas fueran insuficientes el intérprete de derecho que es el juez deberá aplicar aquella que favorezca a la parte más débil que viene a ser el trabajador, quien está en desventaja ante su empleador. Por consiguiente, la Constitución prioriza en garantizar los derechos de los trabajadores siempre y cuando estos no cumplan con lo establecido por la ley.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. - Absolutamente nadie debe trabajar gratis, por tanto, si tengo un trabajo corresponderá una justa remuneración, sueldo o salario dichos rubros deben cubrir las necesidades básicas de mí, y de mi familia en el caso de tenerla.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. - Es obligación del empleador dentro de su empresa, fabrica, o cualquier otro tipo de emprendimiento cuente con las acciones necesarias que armonice el buen desempeño de trabajo y a la vez promuevan un ambiente sano, acogedor que ayude al trabajador a que se sienta cómodo y rinda más en su trabajo.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

2.2.1.3. Principios de la seguridad Social

Principio de Solidaridad. – Se refiere a la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones

básicas del Seguro General Obligatorio (Uriarte, 2021). En consecuencia, esta figura va más allá del simple hecho de dar, más bien llama a que cada individuo tome conciencia con la sociedad y haga suya la deuda que tiene con su prójimo, esto a lo largo del tiempo ira sirviendo de provecho para el ser humano.

Obligatoriedad. - Este término hace mención la obligación que tiene el empleador en asegurar a su trabajador en el Seguro General (Barrios-Pájaro, 2020). Más allá de esta obligación es deber del Estado en garantizar la optimización de este derecho a todos los agentes activos de la relación laboral. Según Mena-Mejía et al., (2022) la obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio. Nadie más que el estado es el ente regulador de controlar las acciones que por medio de otras instituciones presta los servicios a las personas aseguradas.

Universalidad. - De forma general este principio protegerá a todos los seres humanos sin ninguna clase de excepción, tal derecho deviene desde su nacimiento hasta su muerte (Peña, 2018). Este derecho ampara a toda la población urbana y rural de cualquier riesgo y contingencias sociales que pueda ocurrir a lo largo de su vida como afiliado (Cajusol & León, 2021). La ley de seguridad social expresa en su libero primero que es una garantía de iguales oportunidades que tiene todo asegurado sin perjuicio de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

Equidad. – Es la función redistributiva de la Hacienda Pública, de modo que funcione de manera desigual en sus dos brazos, el del tributo y el del gasto, para conseguir una distribución más igualitaria y más justa de los recursos públicos (Rojas-Medina, 2020). Este principio busca cubrir las necesidades o servicios públicos urgentes, generando satisfacción en la población. El Estado continúa trabajando en distribuir bien todos sus recursos para el indispensable funcionamiento de este organismo.

Eficiencia. - La eficiencia es la forma rápida, eficiente y oportuna de brindar un servicio en el menor tiempo a los beneficiarios del Seguro General Obligatorio, en este esquema el Estado a través de la seguridad social, establece los alineamientos determinantes para que los recursos sean bien distribuidos conforme lo determina la ley (Espinoza-Guano & Ramos-Guevara, 2021). Por otro lado, Colque-Copa (2020) exponen que la eficiencia significa la utilización adecuada de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios que provienen de la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y eficiente.

Subsidiariedad. - La subsidiariedad es el auxilio la entrega de algo para ajustar a lo faltante, de aquí que el Estado se compromete con el más débil auspiciar oportunamente las aportaciones requeridas para garantizar sus derechos dentro del seguro (Litardo-Velásquez et al., 2020). Este principio fortalece financieramente al aportante y a su familia de los

Suficiencia. - La Acción principal del principio de suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y demás beneficios al asegurado, esto conlleva a que el estado junto a la entidad encargada de la administración debe garantizar la plena ejecución de este servicio a todos los afiliados (Steedman, 2018).

Principio de Transparencia. - En la ley de seguridad no se toma en consideración a este principio, pero de manera indirecta se aplica en la rendición de cuentas que entrega el IEES a los asegurados (Rojas-Medina, 2020).

Participación. - El principio de participación es inclusiva, igualitaria y equitativa, que faculta a todos los integrantes a involucrarse en los procesos del estado social de Derechos (Litardo-Velásquez et al., 2020).

La ley de Seguridad Social en el art. 2 indica:

Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular. Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

De acuerdo a la investigación los trabajadores agrícolas o jornaleros no entran en este sistema del Seguro Social, por lo que las autoridades deben hacer un control minucioso para que todos estos trabajadores agrícolas gocen de los beneficios que el estado provee a todo y así no pongan su vida en riesgo.

2.2.1.4. Principios laborales en el Código de Trabajo

Los principios laborales desde su aparición están encaminados a buscar el bien común, según Espinoza-Guano & Ramos-Guevara (2021) mencionan que los principios son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Así mismo Arturo de Diego, Julián citado por Aladaz (2019) dice que son “las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador, además de preservar la unidad sistemática y orientar al intérprete como al legislador dentro de la rama específica”.

En efecto, los principios laborales sirven de inspiración y fundamento cuando hay vacío normativo y estos ayudan al legislador a tomar decisiones correctas sin perjudicar a las partes que se someten a deliberar en razón de sus derechos. En vista de su alcance, de su ponderación los doctrinarios han escogido ciertos principios laborales sin afectar a otros existentes, la gran mayoría están contenidos en la Constitución y normas legales estos servirán a manera de fuentes para aplicación en cada caso que llegue al conocimiento del ilustrado.

Principio Protector

De entrada, este principio es considerado primordial en materia laboral, ya que constituye la fuerza la vida de la relación laboral, se apropia de la persona que está en condiciones de desventaja, esto ocurre cuando el trabajador está en subordinación, y su empleador está en la parte superior causando desestabilidad (Cajusol & León, 2021).

Principio de irrenunciabilidad.

La misión de este principio es ayudar a proteger nuestros propios derechos alcanzados, así como lo afirma Litardo-Velásquez et al., (2020) la condición legal que impide la renuncia (v.) a determinados derechos. En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público.

La Constitución del Ecuador art. 326 núm. 2 señala que los derechos laborales son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario; En este caso tanto trabajadores privados y agrícolas no pueden renunciar a sus derechos, es decir: a un salario digno, a decimos, a vacaciones, así como lo estipula la norma, y ser el caso de que el empleador no cumpliera con estas obligaciones el trabajador podrá reclamar sus derechos en cualquier tiempo ante autoridad competente.

Principio de la Continuidad de la Relación Laboral

Según Medina-Garces (2021) el principio de la continuidad de trabajo laboral es conocido como de estabilidad laboral por tanto se muestra que es: “el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley” (pág. 28). La estabilidad de trabajo se debe a la continuidad del empleo sin interrupción por lo que se trata de busca la disminución de condena de pagos al trabajador por indemnizaciones producto de despidos sin causa justa.

Principio de la primacía de la realidad.

La importancia de este principio se basa netamente en la realidad de los hechos de cómo se efectúa en la práctica y no la formalización del contrato firmado por las dos partes, esto conlleva a que el trabajador acogiéndose a este principio podrá demostrar

cuales han sido sus funciones dentro de su trabajo por encima de cualquier acuerdo o documento pactado (Ríos-Cortés et al., 2019).

Bajo el argumento que antecedió, se puede decir que el principio de la primacía de la realidad se ha convertido en un protector eminente de los derechos de todos los trabajadores como es este caso de los trabajadores agrícolas, casi siempre fijan su contrato de trabajo verbalmente y si no lo hacen, se convierte en un contrato o tácito, que es otra forma de contratar y es legal.

Principio de Razonabilidad

Siguiendo con los principios de razonabilidad, Colque-Copa (2020) expone que se entiende que probablemente primará la razón la misma deberá ser lógica tener sentido común, sin perjudicar a ninguna de las partes por las acciones u omisiones realizadas por nuestra parte.

De acuerdo a sus derechos y obligaciones el afectado hará prevalecer sus derechos consagrados en este código por los que si el trabajador cometió una falta leve o repetitiva o de las denominadas en el art. 46 C.T, por ejemplo, llegar al trabajo en estado de embriaguez, deberá ser llamado la atención por su jefe, se corregirá el contratiempo y se continuará con las labores convenidas.

Principio de buena fe

Principio encadenado en creer en la buena fe de los demás, se vincula con la esencia misma del ser humano en depositar la confianza, esperanza en el correcto actuar de la otra parte, excluyendo el engaño el desequilibrio de la relación contractual (Uçaryılmaz, 2020).

2.2.1.5. La seguridad Social y su obligatoriedad.

En líneas posteriores se ha hecho una referencia sobre la Seguridad Social, definiéndose que es un Derecho que posee el ser humano y está protegida por la Constitución, su principal interés es velar por las adversidades o situaciones inesperadas como: enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte y otras que surjan del diario vivir, es decir el Estado está obligado a garantizar a todos los ciudadanos con medias necesarias de salud, de alimentación y empleo para el progreso y desarrollo de las familias.

Por otro lado, el Seguro Social es un sistema que brinda protección contra las contingencias y cubre a todos los que mantienen una relación laboral activa, la cual se financia por los aportes de trabajadores, empleadores y Estado (Mottet & Tempio, 2017). Es un componente que admite ejecutar la seguridad social.

La Seguridad social desde sus inicios ha ido evolucionando con diferentes denominaciones que adoptaron en el transcurso del tiempo; empezando por la Caja de

Pensiones, Caja de Seguro, Caja Nacional del Seguro Social, Instituto Nacional de Prevención e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el 2 de octubre de 1937 mediante decreto se dicta la ley de Seguro Social Obligatorio, establecido para los trabajadores de los sector público y privado.

En 1942 se expide la nueva reforma a la Ley de Seguro Social obligatorio, adicionando la contribución del Estado del 40%; y se incorpora el seguro de enfermedad y maternidad y otros beneficios para los afiliados. La Asamblea Nacional reunida en 1998 reformó la Constitución y delega al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que se encarga de la aplicación del Seguro General Obligatorio, quien es la única Institución autónoma, responsable de ejecutar y dar las garantías respectivas a todos los asegurados.

2.2.1.5.1. Obligación del Instituto Ecuatoriano de seguridad social

Primero se resaltaré la naturaleza jurídica de esta institución se dice:

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional (Ley de la Seguridad Social. Art. 16).

De acuerdo a esta disposición se otorga al IESS la misión de custodiar las prestaciones del seguro Social Obligatorio, a más se le faculta la administración de los regímenes especiales como el seguro social Campesino, el seguro Voluntario, otros cubiertos por el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y el Instituto de la Seguridad Social de la Policía Nacional (Espinoza-Guano & Ramos-Guevara, 2021). El IESS se encarga del manejo del Seguro General Obligatorio cubre a los afiliados de cualquier riesgo con la prestación de servicios de:

- Enfermedad
- Maternidad
- Riesgos del trabajo
- Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad
- Cesantía
- Seguro de desempleo

2.2.1.5.2. Tipos de seguros especializados

Seguro de Salud. – El Seguro General de Salud Individual y Familiar protege al asegurado contra los problemas de salud pública (Mottet & Tempio, 2017). Cubre de manera universal e integral todos los ciclos vitales del asegurado y beneficiario.

Seguro de pensiones. - El seguro de pensiones protege económicamente al asegurado en las contingencias de invalidez, vejez, y muerte (Litardo-Velásquez et al., 2020). Se financia con el 11.06% del salario mensual de aportación del afiliado.

Seguros de Riesgos de Trabajo. – Protege a los asegurados y empleadores e las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante programas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación o recuperación en rehabilitación física y mental, y la reinserción laboral (Aragón et al., 2021).

Seguro Social Campesino. – Este seguro es un régimen especial, protege a la población rural que se dedica al trabajo del campo (siembra y cosecha de productos agrícolas y crianza de animales), y a los pescadores artesanales (Leon, 2020).

Beneficiarios:

- El jefe de la familia asegurada
- Cónyuge o conviviente con derechos
- Hijos y familiares que viven bajo su dependencia
- Jubilado
- Pescado Artesanal

Prestaciones de servicios como: Promoción de salud; prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales recuperación y rehabilitación.

- Atención Odontológica preventiva y de recuperación
- Atención de embarazo parto y puerperio
- Jubilación por vejez
- Jubilación por invalidez
- Auxilio de funerales

El seguro social Campesino fue creado con la finalidad de proteger a los trabajadores campesinos que no mantienen una relación laboral de dependencia, sino que viven y trabajan en el campo por su propia cuenta, no obstante, se vincula al sector pesquero quien trabajan por sus propios medios y no pertenecen a las organizaciones de asalariados agrícolas (Leon, 2020). El afán de Estado social es proveer a todas las personas las mejores condiciones económica, políticas y sociales, el sector rural sigue siendo explotado, desvalorizado y con pocas probabilidades de surgir empresarialmente (Cespedes-Socarrás & Martínez-Cumbrera, 2016).

El seguro social campesino, que forma parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será un régimen especial del seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal; se financiará con el aporte solidario de las personas aseguradas y empleadoras del sistema nacional de seguridad social, con la aportación diferenciada de las jefas o jefes de las familias

protegidas y con las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte. Los seguros públicos y privados, sin excepción, contribuirán al financiamiento del seguro social campesino a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (CRE, 2008, art. 373).

El compromiso del Estado con el campesino protegiéndole de cualquier acaecimiento, ha facilitado crear en todos los cantones sucentros de atención médica. Es así que en el cantón Pallatanga en el sector san Juan de Trigoloma y

2.2.2. UNIDA II: El trabajo agrícola según el Código de Trabajo ecuatoriano

2.2.2.1. Desarrollo y actividades del Trabajo agrícola

El trabajo agrícola ha existido desde la aparición del hombre, es decir el hombre en primera instancia tuvo que recolectar frutos, casar y con el paso de los años ideó herramientas para poder cultivar la tierra, dando paso a otra época en la cual el hombre se relaciona ya directamente con la agricultura, fuente que mejora la vida personal y global (Rodríguez-Lemus et al., 2018). La agricultura hizo que aumente la cantidad de alimentos y la probabilidad de tener una vida digna, en consecuencia, creció el núcleo familiar, ocasionando la independencia familiar, aquí se empieza con la repartición del suelo para que cada quien lo cultive (Hasang-Moran et al., 2021). Con estos antecedentes de crecimiento poblacional se tuvo que cultivar más extensiones de tierras y así poder alimentar a más familias (Moreno-Miranda et al., 2020).

Transcurridos estos hechos de demanda de alimentos para poder solventar las familias trabajaban en conjunto o conocido como (cambia mano), que hasta hace poco tiempo se dejó de practicar este acto (Saavedra-Díaz et al., 2017). Hoy en día las figuras protectoras del derecho al trabajo han ido dividiendo por sectores dando a cada quien su valor (Barcia-Rodríguez, 2018). Para efectos de esta investigación la nominación está basada en el derecho agrícola que a continuación se ejemplificara algunos pensamientos y mandatos de organizaciones que trabajan en función de la igualdad de derechos (Medina-Garces, 2021). Así pues, a nivel mundial existen varias Organizaciones que protege los derechos de los trabajadores agrícolas, como; ONU y OIT, quienes han tratado de dar seguridad laboral expidiendo tratados en beneficio de los trabajadores.

La Oficina Internacional de Trabajo Ginebra explica; “el sector de la agricultura, que emplea a más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial, es la segunda fuente de empleo más importante del mundo después del sector de los servicios” (2011). Es también el sector que emplea a mujeres en grandes cantidades, esto se debe a la clase de cultivo algunos no se necesita de fuerza sino de técnica, por ejemplo: Siembra de maíz, papas, tomate, frejol, mora, tomate de árbol entre otras plantaciones.

La agricultura es de hecho uno de los sectores más peligrosos y cada año muchos trabajadores agrícolas sufren accidentes y tienen problemas de salud relacionados con el

trabajo (López, 2013). Son muchas las causas que contribuyen a estos accidentes y problemas de salud, pero con frecuencia abarcan lo siguiente:

- Trabajar con máquinas, vehículos, herramientas y animales;
- Exposición a exceso de ruido y vibraciones;
- Resbalones, tropiezos y caídas;
- Levantar objetos pesados y otras labores que den lugar a trastornos osteomusculares;
- Exposición al polvo y a otras sustancias orgánicas, así como a productos químicos y a agentes infecciosos, y
- Otras condiciones de trabajo habituales en el entorno rural, como la exposición a temperaturas extremas, inclemencias del tiempo y ataques de animales salvajes.

En si la agricultura es una masa que gira a 360° grados en relación a otras ramas de trabajo, es la única que permite trabajar a las personas de todas las edades sin extinción de sexo, etnia o cultura. En garantía que se respeten los derechos y no hay abusos en contra de los trabajadores se ha creído prudente su regulación a través de normas legales. Por esta razón en Ecuador después de largos procesos se adquiere un derecho importante para el sector agrícola. En 1986 se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital.

2.2.2.2. Actividades propias de la agricultura en Pallatanga

Según el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT, 2019), elaborado para el cantón Pallatanga 2019-2023, las actividades propias de la agricultura son:

Ubicación: Nuestra investigación se acentúa en el cantón Pallatanga, ubicado en al Sur – Oeste de la provincia de Chimborazo. Su cabecera cantonal está asentada en el valle del mismo nombre.

Superficie: Tiene una superficie de 377 kilómetros cuadrados, distribuidos entre terrenos quebrados, laderas y peñas planicies.

Límites: Limita al norte con el cantón Colta, al sur con Alausí, al este con Guamote y al oeste con el cantón Chillanes, a través de accidentes geográficos bien definidos.

Altitud: La altitud del cantón fluctúa entre los 1200 msnm.

Clima: El clima en general es primaveral y es uno de los mejores del país. En la cordillera Occidental existe un clima mesotérmico húmedo, cuya temperatura media esta entre los 10,5 a 16 grados centígrados. El otro tipo de clima se encuentra en la zona medio-húmedo localizado en los pequeños valles del sector sur Occidental con una temperatura 20,3 grados centígrados en el verano y el invierno de 10,7 grados centígrados. Las precipitaciones anuales van desde 750 a 1250 mmm. Tiene dos estaciones bien definidas invierno con abundantes lluvias, de enero a abril, y el verano de mayo a diciembre

División política administrativa: El cantón Pallatanga no cuenta con parroquias urbanas ni rurales solamente existe la matriz, con 64 comunidades y 24 barrios urbanos.

Aspecto económico: Los ingresos de esta población son por actividades agropecuarias, según el censo del año 2010 el 62.02 % de la población activa se dedica a esta actividad, lo que significa que la mayoría depende de la agricultura y ganadería.

Producción agrícola: Menos de la mitad de la población se dedica a la agricultura, quienes producen gran variedad de productos, tanto de la sierra como de la costa. Entre los cultivos más rentables para la comercialización está el frejol en tierno o seco en sus distintas variedades tales como: toa, canario Ibarreño, canario pupo, bombolí, sangre de toro, y los de matachica rojo del valle, panamito negro y blanco, calima, por último, el canario mejorado. Seguido por el tomate de riñón, pimiento, pepinillo, mora, granadilla, babaco, china, hortalizas y frutas de todo tipo. También hay en cantidades mínimas plantas perennes propias del sector cálidos, tales como caña de azúcar, yuca, naranja, limones, banano y café.

2.2.2.2.1. Ciclos de actividades

El primer ciclo de trabajo empieza en enero hasta abril, aquí se prepara la tierra con las fumigaciones para la pudrición de la maleza para luego remover la tierra y esté lista para la siembra de cualquier producto de corta duración o de la larga duración. En segundo ciclo se inicia en temporada de verano en el mes de junio hasta mediados de noviembre, aquí la mano de obra es para la abanación y cosecha de las siembras (PDOT, 2019).

En cuanto a las características del trabajo agrícola, por su naturaleza es inevitable su discontinuidad, ya sea por razón del clima (en el caso de nuestro país por la lluvia o bien la ausencia de ella), por causa de los cultivos (la siembra y la cosecha son actividades cortas y espaciadas) o por los elementos de la naturaleza (Moreno-Miranda et al., 2020). La mayor parte de los trabajadores agrícolas no está empleado todo el año, y suelen trasladarse continuamente para aprovechar su fuerza de trabajo según las temporadas de los cultivos (German et al., 2018).

Las actividades agrícolas según esta modalidad contractual agrícola se componen de las siguientes: trabajo en viveros, fertilización, preparación de la tierra para siembra, siembra, mantenimiento, polinización, sanidad vegetal y otras actividades propias y necesarias del sector agrícola. Las mismas están marcadas y especificadas para la correcta aplicación en cada caso que sea necesario (Caviedes-Cepeda, 2019).

Cabe mencionar que en la actualidad los trabajadores agrícolas a través del proyecto CampoSeguro, 2022-2025, Acuerdo Ministerial 2021- 095, el mismo es aplicado en todo el país. Este proyecto de gobierno es un sistema permanente de seguridad productiva, para el sector agrícola, ganadero, y otros agentes vinculados al agro ecuatoriano.

TABLA 1: Línea de seguros

Línea de seguros	60%	40%	20%
Granos y Gramíneas	1- 15 ha	15 ha	
Leguminosas	1- 15 ha	15 ha	
Hortalizas	1- 5 ha	5 ha	
Cultivos industriales cortos y largos	1- 15 ha 1- 5 ha	15 ha 5 – 10 ha	10 ha
Musáceas	1- 10 ha	10- 15 ha	15 ha
Forestales		1- 15 ha	15 ha
Frutales	1- 15 ha	15 ha	

Fuente: acuerdo ministerial 2021- 0095

El beneficio de subvención para este sector de acuerdo a la clase de cultivo se empleará este porcentaje, en un monto de (700) dólares de para el sector sierra y de (1500) dólares para el sector costero y se aplicará a través del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

2.2.2.2.2. Actividades aseguradas:

a) Agrícola:

Cultivos de ciclo corto: algodón, arroz, arveja, brócoli, cebada, cebolla colorada, cebolla perla, frejol, haba, maíz duro, maíz suave, maní, papa, pimiento, quinua, soya, tomate riñón, trigo.

Cultivos perennes: aguacate, banano, cacao, café, caña de azúcar, palma aceitera, pitahaya, plátano, tomate de árbol y plantaciones forestales, y en general otras especies de importancia agrícola y forestal que el Proyecto “Campo Seguro” llegue a considerar necesarias. La suma asegurada corresponde a la inversión que efectuó el asegurado en su cultivo, es decir, los costos directos de producción incurridos en la reparación del terreno, sea manual o mecanizada, los insumos y la mano de obra requerida. No se considera los costos incurridos en cosecha, postcosecha, transporte y comercialización.

b) Ganadera:

Ganado bovino, ganado porcino y en general otras especies de importancia zootécnica, que el Proyecto “Campo Seguro” llegue a considerar necesarias. La suma asegurada corresponde a la inversión que efectuó el asegurado en adquirir un animal, es decir, el valor comercial del mismo.

2.2.2.3. Tipos de Contratación agrícola según el Código de Trabajo ecuatoriano

Para entender este tipo de contratación agrícola, primero debemos conocer de forma general el concepto de contrato de trabajo normalizado en el art. 8 C.T. el cual manifiesta:

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

De esta definición jurídica nace algo importante para cada trabajador y empleador que a la larga servirá como elemento probatorio en el caso de ser privado de alguno de sus derechos. En base al párrafo anterior observamos la existencia de los elementos del contrato de trabajo propios de una relación laboral.

- a) Prestación de Servicios lícitos y personales. - El trabajador es libre de elegir la actividad que más se ajusta a su perfil de trabajo para ello se toma en consideración lo determinado en el artículo 2 del Código de Trabajo “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”
- b) Subordinación o dependencia. - La doctrina entiende los conceptos de dependencia y subordinación como el poder de mando, dirección, control y fiscalización del empleador al trabajador, sea en forma directa como indirecta dentro de los términos del contrato.
- c) Percibir una remuneración. - Artículo 328 Constitución del Ecuador especifica el pago que deben recibir los trabajadores; “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas personales y familiares de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”. En concordancia con el Código de Trabajo mencionar: ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio, fuera de estos casos nadie está obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

2.2.2.4. Modalidad Contractual especial para el sector agrícola

El Ministerio de trabajo dentro de sus facultades busca brindar condiciones laborales adecuadas para los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades especiales del sector agrícola (Espinoza-Guano & Ramos-Guevara, 2021). Desde este punto de vista los legisladores dictan resoluciones específicas, viables para este sector (Mena-Mejía et al., 2022). En consecuencia, la modalidad contractual agrícola se caracteriza por poseer un principio esencial para la relación laboral, se aplicará el principio de la Primacía de la Realidad el cual se sujetará a la situación real del trabajador, mas no a las formalidades contractuales entre las partes.

En esta parte de la investigación es oportuno conocer las especificaciones de términos que se emplea en la contratación agrícola según el acuerdo Ministerial agrícola y Código de Trabajo.

- Empleador agrícola. - Persona natural o jurídica, que por su cuenta contra bajo su responsabilidad de manera directa y bilateral al trabajador para realizar actividades consideradas para el desarrollo agrícola.
- Trabajador agrícola en general: Persona natural que, en razón de la celebración de un contrato de trabajo conforme lo dispuesto en la presente norma, presta sus servicios lícitos, personales, bajo dependencia y por una remuneración fijada conforme al acuerdo ente las partes y la ley, en desarrollo de las actividades del sector agrícola.

Según los arts. 331 - 341. C.T. define:

- Empleador agrícola. - es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.
- Obrero agrícola. – Es el que ejecuta para otras labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo.
- Jornalero. – Es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.
- Destajero. - Este trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada uno de ellas.

2.2.2.5. Obligaciones y deberes de los empleadores agrícolas

Lo estipulado en el código de trabajo, artículo 42, describe todas las obligaciones que tiene el empleador frente a sus trabajadores, ahora bien, nos centraremos en los puntos más importantes relacionado con el trabajo agrícola. Por tanto, el empleador está obligado a cumplir con las obligaciones que se detalla:

- Celebrar un contrato de trabajo e inscribirlo en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales en relación al artículo 38 del cuerpo mencionado.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado.
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social, a partir del primer día de trabajo.
- Asumir el porcentaje (11.15%) que corresponde al empleador por la seguridad social.
- Pagar un sueldo no menos al básico general unificado (\$ 450)
- Pagar beneficios sociales y compensaciones por salario digno.

Excepción: Los empleadores agrícolas están exentos de remitir los avisos de entrada y salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado.

2.2.2.6. Obligaciones y deberes de los trabajadores agrícolas

Así como hay derechos hay obligaciones los cuales se debe cumplir armoniosamente con quien se obliga a prestar los servicios, para esto debemos acudir al Código de Trabajo en su parte pertinente que habla de las obligaciones del trabajador en general, pero en esta ocasión solo nos referiremos a las obligaciones de los obreros agrícolas determinado en el art. 339.- el cual nos dice:

Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero.

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador.
2. Devolver los útiles que le hubieren entregado.
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción.
4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor.
5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo los salarios con sus recargos de ley en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

2.2.2.7. Clases de contratos en el sector agrícola

Independientemente de lo estipulado en el código de trabajo veremos que dice el acuerdo ministerial N° MDT- 2018-0096 acerca de la contratación agrícola materia de nuestro estudio. Este acuerdo rige como modalidad contractual para todos los empleadores y trabajadores agrícolas que trabajan bajo una dependencia realizando las actividades propias de la agricultura.

Los contratos agrícolas tendrán una duración de 180 días continuos o discontinuos dentro de un lapso de 365 días al año. Y por su naturaleza se ha previsto de un recargo del 15% adicional al valor de la hora efectiva laborada, y un recargo de 25% para los días sábado y domingos. A esto debemos puntualizar que el trabajo en el campo es de 6 hora diarias y 36 horas semanales, entendiendo que el trabajo agrícola se necesita de esfuerzo físico para llevar a cabo las actividades.

A continuación, describiré los contratos más usuales en el campo, sin dejar de puntualizar las 4 nuevas modalidades contractuales que se formaron a partir de la pandemia Covid 19 (Art. 16), de estas, la más análoga es la contratación de producción agrícola que se encarga de ejecutar las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, sea por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad:

1. A Sueldo o Jornal. Son aquellos en los que la remuneración se paga por una unidad de tiempo de servicios del trabajador: una semana, una quincena, un mes. Todo depende de la cantidad de producción que el empleador hubiere destinado.
2. Contrato Expreso y tácito. - El contrato expreso es cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito, y a falta de estipulación expresa se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador, asimismo el contrato tácito expone sus condiciones y se deberá tener en cuenta las determinadas en las leyes, en los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar. Esta clase de contratación es la más frecuente en el sector agrícola, debido a que las personas del sector se conocen son amigas y por esa confianza que existe no llevan a formalizar un contrato ya que, para ellos la palabra es más que ley.
3. Contrato de Temporada. - Nuestro Código de trabajo define; son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores. (..). en virtud de este contrato hay numerosos trabajadores que concurren a prestar su mano de obra en las labores del campo. Sin alejarnos de la realidad los hermanos trabajadores Pallatanguenses esperan trabajar en dos temporadas; la primera en los meses de enero hasta abril es donde se empieza con los preparativos de remoción de los suelos para la temporada de siembra; la segunda empieza en el mes de junio hasta mediados de octubre que es la temporada más fuerte, donde las personas empeñan el trabajo a las cosechas.
4. Por Obra Cierta. - El contrato es por Obra Cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.
5. Por Tarea. - En el contrato por Tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea (Art. 16).
6. A Destajo. - En el contrato a Destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, en general, por unidades de obra y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor (Art. 16).

2.2.2.8. Salarios mínimos sectoriales

El Estado y las comisiones de trabajo son los encargados de fijar cada año un salario digno para el trabajador agrícola que satisfaga sus necesidades y las de su familia. El art. 336 C.T expone: “Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo” (2005, Pág. 86). Al respecto el acuerdo Ministerial N°. MDT-2021-277, señala cuales son las comisiones sectoriales determinas a partir del 22 de julio

del 2010 donde se determina el procedimiento para la agrupación de ramas de actividad quedando agrupadas en 22 comisiones sectoriales, pero de estas las más importante para el sector rural agrícola son: Agricultura y Plantaciones, Producción Pecuaria, Pesca Acuicultura y Maricultura.

El acuerdo ministerial MDT-2022-216, del 30 de noviembre de 2022, se fijó a partir del 01 de enero del 2023 el salario básico unificado del trabajador en general en \$450 dólares los Estados Unidos de América mensuales. En el segundo inciso del artículo uno señala: El incremento del salario básico unificado del trabajador en general para el año 2023 respecto del año 2022 es de 5.882%, porcentaje que también, por esta ocasión, será aplicable para la fijación de los salarios mínimos sectoriales, que constan en las respectivas comisiones.

Los trabajadores agrícola jornaleros pueden hacer uso o no de la Reducción del salario por alimentación en saco que el trabajador tenga derecho a la alimentación el empleador no podrá sobrepasarse

2.2.3. UNIDAD III: La Inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas

2.2.3.1. Historia de la inseguridad laboral

Al hablar de la Inseguridad Laboral en la historia se recopila el aporte de los investigadores Mena-Mejía et al., (2022) quien manifiesta que los antecedentes de la inseguridad se sitúan en varios niveles (individuales, relacionales o posicionales, organizacionales, nacionales). El origen de la inseguridad se encuentra en las esferas macro de la economía y política. Es el resultado de conflictos de poder (presentes e históricos) entre actores sociales con interés políticos y económicos diferenciados. Estos cambios permean al resto de instituciones y procesos que se sitúan por debajo y acaban afectando a la salud de los trabajadores por vías más o menos directas y con mayor o menor intensidad en función de su clase social, su sexo, edad.

Desde este aporte se observa el surgimiento de poderes que atacan a diferentes actores sociales y entre estos están todos los trabajadores privados, públicos y por ende los trabajadores agrícolas que trabajan bajo dependencia, los mismos están expuestos a padecer ciertas enfermedades como las emocionales y físicas que a la larga afectan a la paz interior.

En el Ecuador la inseguridad laboral se refleja a través de los reportes mensuales del INEC, para esta investigación se referenciará el repunte de enero de 2022 a enero de 2023, en esta estala se demuestra que en enero del 2022 el desempleo fue de 1,6 y este año 2023 de 1,5 de la población rural. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/ jornaleros.

La inseguridad se define aquí como una amenaza a la continuidad de la ocupación y/ o a las condiciones que se lleva a cabo la actividad laboral (este último, es posible a

cambios de salario, el horario, las tareas, el lugar de trabajo entre otras más actividades propias de campo (Cajusol & León, 2021). Es decir que la inseguridad laboral refleja la percepción de cambios fundamentales e involuntarios relacionados con la existencia futura del trabajo actual en la organización (Espinoza-Guano & Ramos-Guevara, 2021).

La inseguridad laboral está ligada a la constante percepción de amenaza de quedar sin empleo, causando en el trabajador alteraciones a su salud, bienestar económico y familiar, razón que ha llevado a las Organizaciones mundiales a regular esta deficiencia con algunos Tratos Internacionales, Convenios, Pactos y demás reglamentos que subsanan y sea el estado el promotor de crear las plazas de empleo (Litardo-Velásquez et al., 2020).

Se percibe la inseguridad laboral como un fenómeno cambiante, destructivo, que afecta a la salud, a la estabilidad emocional del trabajador, desde esta perspectiva se ha centrado en identificar cuáles son las molestias persistentes en las personas que a la larga serán un problema más que físico emocional y esto hace que las personas se priven de otras oportunidades que la sociedad o la agricultura les brinda.

2.2.3.2. Características De Inseguridad Laboral

Desde el aspecto contractual se va a generar mayor intensidad de inseguridad laboral, las personas muchas veces se agobian al saber que pronto se terminara su contrato de empleo esto conlleva varios desenlaces que son para unos más perjudiciales a su estabilidad que a otros, Cajusol & León (2021) a partir de ese escenario se exponen algunas características notorias en el ser humano:

- Objetiva y subjetiva. - Se considera inseguridad laboral a los distintos estímulos que siente el trabajador, por medio de situaciones propias de su trabajo, en este sentido es objetiva cuando el trabajador conoce la realidad del empleo, por ejemplo: hay desestabilidad de trabajo, solo existe contratos por temporada o a su vez la caducidad del contrato de trabajo. La subjetiva es la forma como reacciona la persona puede ser positiva o negativa.
- Cuantitativa y cualitativa. – la inseguridad laboral cuantitativa se refleja en la preocupación por perder el trabajo. La cualitativa se refiere la pérdida de beneficios personales lucrativos.
- Psicológicas. – Este componente es muy perjudicial para la salud de la persona, una de las reacciones es el estrés que causa otros malestares de enfermedad cardiovasculares, ansiedad, depresión.
- Involuntaria. - La inseguridad laboral se vuelve involuntaria cuando el trabajador no está conforme con lo que va a suceder la perdida de trabajo con la estabilidad laboral que mantenía.
- Incontrolable. – Es el actuar de la persona frente a la imp
- otencia de pérdida del trabajo que se vuelve incierto para conseguir un trabajo a futuro.

2.2.3.3. La inseguridad laboral y sus riesgos

Un riesgo laboral o riesgo ocupacional es un riesgo experimentado en el lugar de trabajo. Los peligros ocupacionales pueden abarcar muchos tipos de peligros, para ello el estado abarca esta responsabilidad, protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad. Sin embargo, el código de Código de Trabajo ampara todos estos riesgos provenientes del trabajo, el empleador está encargado de cubrir todas estas afectaciones o a la vez indemnizar al trabajador

Riesgos del Trabajo. Art. 347. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de responsabilidad del empleador se consideran riesgos de trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. En consecuencia, se recoge algunos riesgos que causan daño a la salud de los trabajadores

- a) Mecánicos: Generados por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo. Son factores asociados a la generación de accidentes de trabajo.
- b) Físicos: Originados por iluminación inadecuada, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, radiaciones, electricidad y fuego.
- c) Químicos: Originados por la presencia de polvos minerales, vegetales, polvos y humos metálicos, aerosoles, nieblas, gases, vapores y líquidos utilizados en los procesos laborales.
- d) Biológicos: Por el contacto con virus, bacterias, hongos, parásitos, venenos y sustancias sensibilizantes de plantas y animales. Los vectores como insectos y roedores facilitan su presencia.
- e) Ergonómicos: Originados en la posición, sobreesfuerzo, levantamiento de cargas y tareas repetitivas. En general por uso de herramienta, maquinaria e instalaciones que no se adaptan a quien las usa.
- f) Psicosociales: Los generados en organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.

2.2.3.4. Análisis de casos prácticos

En este segmento se dará a conocer dos casos prácticos, el primer caso tramitado en la unidad Judicial de Cumandá, el segundo caso en la unidad Judicial de Chimborazo, los mismos que demuestran las acciones que realizaron los trabajadores agrícolas en el momento de ser vulnerados en sus derechos.

Primer caso

Denunciante: Carlos Arnulfo Veintimilla Paz

Denunciado: Washington Yánez Amboya

Narración de los Hechos: El señor Carlos Veintimilla por su propios derechos presentó una demanda de trabajo por despidos intempestivo con una cuantía de \$ 100.000 dólares en la Unidad Multicompetente del Canto Cumandá, de los hechos se desprende que el trabajador agrícola ingreso con un contrato expreso y verbal a prestar sus servicios en febrero del 2000, en la finca ubicada en el recinto Suncamal S/N, cantón Cumanda, provincia de Chimborazo, los servicios a prestar del trabajador eran propias de actividades agrícolas y pecuarias, que consistían en el cuidado de ganado, mantenimiento de cerdos, ordeño de vacas, limpieza de potreros, construcción y mantenimiento de cercos, entre otras labores, las mismas que desempeñaba en un horario de 06h00 hasta 16h00, sin receso, inclusive laboraba en reiteradas ocasiones días sábados y días feriados. El día 7 de julio se produjo su despido intempestivo a eso de las 09h:30 cuando estaba alimentando a los canchos, en ese entonces su empleador se acercó y en tono elevado le manifestó: lárgate de aquí no hay trabajo y sin embargo al día siguiente regresó a eso de las 06h00 por conservar su empleo y sostener materialmente a su familia en esos momentos de crisis, y nuevamente el señor Washington increpo expresando, que estas sordo, ya te dije que no hay trabajo, lárgate, y nuevamente lo echo de la finca. A partir de estos hechos se manifestó que jamás se le ha pagado horas suplementarias y extraordinarias, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, ropa de trabajo y tampoco se lo afilió al seguro social ni se le pagó fondos de reserva y utilidades. El sueldo que percibía a partir del 2017 era de \$ 240, en los años anteriores solo recibía \$ 200 dólares de los estados unidos de América.

Acuerdo Conciliatorio

Dentro de la audiencia única convocada para el día 27 de enero del 2021 a las 08h00 de la mañana, en virtud de todas las diligencias procesales realizadas las partes han decidido terminar el conflicto de una manera conciliatorio por lo que se desprende del expediente que el señor Carlos Arnulfo Veintimilla Paz, mantuvo una relación laboral desde el 2000 hasta el 13 de octubre del 2014 con la señora María Hipólita Amboya Mañay, donde la señora fallece. A partir del 14 de octubre del 2014 el señor Carlos Veintimilla pasa a prestar los servicios lícitos y personales al señor Washington Yánez

ofrece cancelar por todos los servicios recibos la cantidad de \$ 13.000 dólares de los Estados Unidos de América.

Análisis

De acuerdo al proceso N° 06336-2020-00141, caso de demanda agrícola por **despido intempestivo** sucedió en el año 2020 en la unidad judicial de Cumanda, en primera instancia el señor Carlos en el contenido de su demanda especifica los rubros que le debía cancelar por sus servicios la cantidad de (\$100.000), cien mil dólares, teniendo en cuenta que empezó trabajando en la hacienda Suncanal desde el año 2000, pero en el 2014, fallece la empleadora directa, y después empezó a trabajar para el señor Washington en este libelo el empleador actual en su contestación a la demanda expone que el señor Carlos trabaja para él desde el 2014 y por tanto manifestó que no es su obligación reconocer al trabajador de los servicios anteriores prestados por lo que en la audiencia única hace una oferta de \$13.000 trece mil dólares y la parte contraria acepta. En este caso existió renuncia de derechos por parte del trabajador agrícola a pesar que la Constitución dice los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles a mi parecer el señor Juez no debía aceptar ese acuerdo conciliatorio ya que no se estaba garantizando los derechos del trabajador.

Segundo caso

Denunciante: Nora Doley Cuadrado Arcentales

Denunciado: José Teodoro Andrade Calle

Narración de los Hechos: La señora Nora Cuadrado ingresó a trabajar desde el día domingo primero de enero del 2017, hasta el día 1 de noviembre del 2018, mediante contrato verbal en calidad de empleada agricultora, realizando labores de limpieza de jardín, ordeño, cuidado de vacas, aseo de corrales, limpieza de siembras y trabajos de cosecha, para el señor José Andrade en un horario de 05h30 hasta las 18h30, con una hora para el almuerzo en la finca de su propiedad ubicada en San Andrés de la provincia de Chimborazo.

La terminación de su relación labor fue el día jueves primero de noviembre del 2018 a eso de las 08h00 cuando estuvo por continuar con sus labores en la finca, solicitó al hoy demandado el pago de sus remuneraciones acumuladas y le dijo: ya no necesito de sus servicios, puedes irte hasta ahí llega nuestra relación laboral a pesar que la demandante rogó que no le despidiera por estar en estado de gestación, pero hizo caso omiso a su petición.

Alegaciones: la parte actora expone que fue despida intempestivamente, que no se le ha cancelado sus haberes como: pago de liquidación, pago de vacaciones, pago de décimo tercer sueldo y decima cuarta remuneración, pago de utilidades y por último el pago del 11.15% del salario correspondiente a la afiliación del IESS, puesto que mi empleador no me afilio como determina la ley.

Por tanto, en la contestación de la demanda el señor José Andrade alega que no ha existido relación laboral alguna por lo que rechaza rotundamente y niega todos los haberes que ha solicitado cancelar la parte actora, dando una cantidad de \$ 11988.76)>> Once mil novecientos ochenta y ocho dólares americanos con setenta y seis centavos.

Acuerdo conciliatorio

Llevado a cabo la audiencia única para poner fin a controversias conflictivas el señor juez hace un llamado a las partes a la conciliación, es en este momento donde el demandado libre y voluntariamente expresa cancelar el valor de \$ (1000) mil dólares en efectivo o en cheque. Por esta singular voluntariedad las partes aceptan el acuerdo y pactan en dicha cantidad por lo que el señor juez de igual forma acepta por lo que a simple vista aún no hay conciencia solidaria para con el trabajador aquí se ha renunciado a sus derechos por una cantidad mínima de (1000) mil dejando de percibir en mejor de los casos \$ 10.988.76. dólares.

Análisis

Este caso sucedió en la parroquia de San Andrés con número de proceso N° 06352-2018-00151, La señora Nora en plena legalidad reclama sus derechos, ya que desde el inicio del contrato se empezó vulnerando sus derechos, no se respetó la jornada laboral del trabajador agrícola, no existió una remuneración digna, esta fue de \$100 dólares mensuales, que a la fecha era de 375 (2017) y 386 (2018), no hubo afiliación al seguro, no se le reconoce décimo tercer sueldo y cuarto sueldo, estos hechos son repudiables y por ende los operadores de justicia deben actuar de oficio a la hora de evidenciar injusticia en la reposición de sus derechos lo cual en este hecho se evidenció renuncia de derechos ya que le correspondía legalmente percibir la cantidad de 11.980 y en la audiencia de juicio en la etapa conciliatoria aceptó \$1000 dólares cantidad que no cubre ni el salario que debía recibir por el año de trabajo.

2.2.4. HIPÓTESIS

Describir a través de la presente investigación si la inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga, incide en la aplicación de las consecuencias legales.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. La unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga lugar donde se estudiará la problemática de la inseguridad laboral y las consecuencias legales en los trabajadores agrícolas, para poder determinar la gravedad de las consecuencias originadas por la falta de seguridad contractual al momento de desempeñar sus labores en el campo.

3.2. Métodos

Los Métodos que se emplearan en la siguiente investigación son:

Método Histórico lógico: Este método permite al investigador determinar el proceso evolutivo de la presente investigación, de forma local, nacional e internacional, para así conocer la trayectoria de la historia, y saber el actual estado de la investigación.

Método jurídico-doctrinal: Permite analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas.

Método jurídico-analítico: Facilita la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social en el que se expidieron.

Método Descriptivo: A través de la recopilación de resultados obtenidos en esta investigación nos permitirá describir y evaluar la existencia o no de la inseguridad laboral y las consecuencias legales en los trabajadores agricultores del Cantón Pallatanga.

Método inductivo: Se considera este método por cuanto se va a recolectar Información específica para luego transformarla en algo general. De esta manera se puntualizará si la inseguridad laboral afecta a largo o corto plazo a los derechos de los trabadores agrícolas.

3.3. Enfoque de investigación

Enfoque Cualitativo. - Es el más apto para realizar investigaciones de campo en las ciencias sociales, ciencias no exactas o experimentales, acoplándose al presente tema, ya que se utilizará la recolección de datos para descubrir o afirmar preguntas de investigación en este proceso de estudio.

3.4. Tipo de Investigación

Básica. - Tiene como finalidad la obtención y recopilación de información de nuevos conocimientos sobre el problema que se va a investigar.

Documental bibliográfico. - Para el desarrollo y fundamentación teórico se utilizará, documentos bibliográficos, libros, la constitución, código de trabajo y decretos que aportan gran variedad científica y jurídica.

De campo. - Esta investigación permitirá tener una visión más profunda sobre el problema de investigación, que se realizará en un lugar específico, en el Cantón Pallatanga en la Provincia de Chimborazo.

Descriptiva. - En base a los resultados que se obtendrá de la investigación básica, documental bibliográfico y de campo se podrá describir, las causas de la inseguridad laboral y las consecuencias legales en los trabajadores agrícolas.

3.5. Diseño de la investigación

Se estima que una investigación es no experimental cuando se desarrolla sin manipular deliberadamente las variables (Hernández et al., 2014). Se fundamenta en la observación de fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Para efectos de la investigación se seleccionó el diseño no experimental, puesto que no vamos a manipular las variables al momento de realizar la investigación, dado que el problema identificado en los trabajadores va ser observado para su previo análisis e interpretación.

3.6. Población y muestra

3.6.1. La población

La población involucrada para la presente investigación está integrada por empleadores, jornaleros o trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga, así tenemos:

Tabla N° 2: Población

POBLACIÓN POR AGRUPACION	FRECUENCIA
EMPLEADORES AGRICOLAS	5
TRABAJADORES AGRICOLAS	20
TOTAL	25

Fuente: Personas involucradas en la investigación

Autor: Dina Roció Villagómez Duchi

3.6.2. Muestra

La población conforme a los involucrados no extensa, por tal razón no es necesario tomar una muestra.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Encuesta. - La técnica permite a través de un cuestionario conocer el criterio de los distintos estratos de personas (Jornaleros campesinos, empleados agrícolas y jornaleros de sus propias tierras) de los recintos aledaños al cantón Pallatanga. El cuestionario integra preguntas cerradas, con el fin de identificar las causas que provocan la inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas, la técnica permite obtener información de primera mano, desarrollando conclusiones y recomendaciones producto de la investigación.

3.8. Técnicas para el tratamiento de la información

La técnica para el tratamiento de la información será el análisis de acuerdo con la secuencia de los interrogantes de la información, esto se realizará a través de la inducción y el análisis de la información recabada.

3.9. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

3.9.1. Recursos Humanos

- Investigador: Dina Rocío Villagómez Duchi
- Tutora: Dra. Lorena Coba

- Población: Jornaleros campesinos y empleadores agrícolas del Cantón Pallatanga

3.9.2. Recursos Materiales

Tabla N°3: Recursos y materiales

Detalles	Total
Bibliografía	30
Útiles de oficina	25
Libros	200
Impresiones	40
Anillados	20
Empastados	50
Transporte	60
Copias	40
Alimentación	50
Total parcial	515

Imprevistos	51,50
Total	566,50

Fuente: Presupuesto para la ejecución de la investigación.

Autora: Dina Rocío Villagómez Duchi

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultado

A continuación, presentare los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga.

En efecto los resultados alcanzados son bastantes preocupantes en pleno siglo XXI donde la tecnología avanzado considerablemente brindando al ser humano información de cualquier área que se desee conocer. En este caso de investigación se ejecutó una encuesta a nivel agrícola para recabar información el grado de conocimiento que tienen los empleadores y trabajadores agrícolas de Pallatanga sobre sus derechos y obligaciones determinadas en la constitución y demás normas que se aplican para esta rama de derecho. Por lo cual han manifestados todos los encuestados de trabajadores que no conocen este derecho pero que tratan de ser responsables con los servicios que prestan a sus patronos y así mismo los empleadores, exponen que algo si conocen de sus obligaciones y derechos.

La inseguridad laboral se asocia con los trabajadores y empleadores agrícolas al llevar a la práctica agrícolas los diferentes trabajos propios del campo como es uso de maquinaria pesada recolectora de frejol de herramientas cortantes de machete, arreadoras de árboles entre otras. En este campo se presenta la inseguridad laboral en los trabajadores al no contar la debida información de seguridad e higiene, sino que lo realizan de acuerdo a las costumbres de sus antepasados por lo que no existe un interés de parte de los empleadores en capacitar a sus trabajadores para el uso adeudo de los instrumentos que se usan para el trabajo en la agricultura. En el cantón Pallatanga no es la excepción del uso de estas herramientas para el desarrollo de las actividades que se ejecuta por cada empleador para su economía y la de su familia.

Otro problema que se refleja de acuerdo a los resultados, es que el 100% de los encuestados han mencionados no contraen suscripción de contratos de trabajos agrícolas una porque solo se trabaja dos veces por semana en época de temporada de siembras y cosechas por cuanto sería perjudicial estar en pleitos legales siendo la solución trabajar en armonía para vivir en un ambiente saludable.

4.2. Discusión de resultados

En efecto, de los resultados obtenidos por parte de los trabajadores agrícolas la gran mayoría supera los 30 años de estar trabajando en el sector agrícola, haciendo todos lo pertinente a la agricultura, para cual trabajan en un promedio de 4 a 6 días por semana, actividades que realizan en sus propias tierras en ocasiones arrendadas. Desde su criterio hemos detectado que muchos trabajadores agrícolas no conocen sus derechos, peor aún sus deberes y obligaciones garantizados en la Constitución, cabe decir que hay ausencia de información a este sector rural. El desconocimiento no se debe a ellos, sino a las instituciones que están encargadas de velar por su seguridad y bienestar, estas no proporcionan la información requerida para esta clase de trabajadores y evitar su vulneración. En sentido se puede corroborar con la investigación de León & Romero (2017) que existe poca información en relación de sus derechos laborales plasmados en los cuerpos legales.

Desde su opinión expresan los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga que jamás han reclamado sus derechos laborales vía legal. Una porque no conocen sus derechos y otra porque no cuentan con dinero para los honorarios del abogado. También exponen que los conflictos o reclamos no les gusta, evitan esta clase de problemas para vivir tranquilos. Además, dentro de la guía de encuestas se ha dicho por qué la inseguridad laboral, a lo que han respondido que se debe a enfermedades y falta de fuentes de trabajo que no permiten trabajar en confianza, para poseer un sustento estable para sí y su familia.

Desde los resultados a los empleadores, estos indican conocer sus derechos y obligaciones, y respetan los derechos de sus trabajadores, pero en la realidad es otra la forma de contratación es diaria o por jornal que es la manera de prestar los servicios lícitos y personales a su empleador. Al respecto el Acuerdo ministerial de modalidad contractual especial para el sector agrícola expresa que el empleador deberá registrar al trabajador en plazo máximo de 10 días contados a partir de la firma de contrato.

De acuerdo a los datos obtenidos ningún empleador a registrado a sus trabajadores en la plataforma del Ministerio de Trabajo. Por cuanto los empleadores están infringiendo las disposiciones especiales para este sector agrícola que cada día se esfuerza por proveer los alimentos a sus compatriotas.

En definitiva, el criterio de los señores jueces es importante para esta investigación, que trata sobre la inseguridad laboral, pues a través de sus respuestas logramos obtener resultados verídicos, que tanto trabajadores como empleadores jamás han acudido a la Unidad Judicial Multicompetente de Pallatanga con alguna controversia en materia laboral agrícola. Los señores jueces dijeron que esto se debe a que ellos trabajan por cuenta propia y ser el caso entre ellos se colaboran dando el cambiamano que aún se frecuente en las zonas rurales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La inseguridad laboral es la percepción de estar amenazado por la pérdida del trabajo y puede definirse como peligro para el trabajo en general y para sus características en particular, así como la impotencia para resistir la amenaza. La precariedad laboral implica incertidumbre sobre el futuro porque el empleado no sabe si mantendrá o perderá su trabajo actual y si debe buscar otro trabajo. Esto contrasta con un empleado despedido que sabe con certeza que perderá el trabajo y, por lo tanto, puede prepararse para el futuro. Los académicos expresan que los trabajadores agrícolas se encuentran entre los grupos más vulnerables y explotables. Investigaciones recientes muestran tasas alarmantes de inseguridad laboral entre ellos.

Los hallazgos más significativos dentro del estudio muestran que los trabajadores agrícolas no suscriben contratos con sus empleadores aún prevalece los acuerdos de palabra confiando en la buena fe, de los empleadores, que de hecho no todos los respetan generando abusos por parte de estos últimos. Además, no están afiliados al Seguro Social Obligatorio, sino que por cuenta propia pocos trabajadores se han afiliado al seguro Campesino con la esperanza de obtener atención médica para sí y sus familiares. En este entorno hay un constante incumplimiento de los Derechos Constitucionales previstos en los artículos arts. 33; 325; 326 CRE; 2 y 8, C.T, a favor de los trabajadores agrícolas, pese a que es su responsabilidad y deber de brindar Seguridad Social a todas las personas que viven en el cantón Pallatanga.

Por último, los resultados evidencian que la carencia de conocimiento e información de las normas jurídicas laborales, causa vulneración de sus derechos reconocidos en la Constitución y en las leyes conexas que regulan a los trabajadores del sector agrícola. De modo que los trabajadores agrícolas no reclaman sus derechos a vía legal por desconocimiento y por falta de escasos recursos económicos.

5.2. RECOMENDACIONES

La inseguridad laboral disminuye con la escolaridad, se correlaciona negativamente con el prestigio ocupacional, y varía muy poco según el género (las mujeres se preocupan más que los hombres). Sin embargo, los hallazgos sobre el impacto de la edad en la inseguridad laboral son ambiguos. Sin embargo, las variables sociodemográficas colectivamente explican una gran parte de la variación de la muestra se encuentra dentro de una considerable inseguridad laboral en la ocupación agrícola.

Exhortar a las autoridades competentes encargadas del sector agrícolas que cumplan su objeto social para el cual fueron creados, quienes deben velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores agrícolas consagrados en la Carta Magna. Adicionalmente, se recomienda a las autoridades que tienen competencia en materia laboral capaciten a empleadores y trabajadores respecto de sus obligaciones y derechos a fin de que no se transgredan los derechos que por ley les corresponde, y juntos trabajen en el desarrollo equitativo de las actividades.

Solicitar a la Universidad Nacional de Chimborazo que, a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de Derecho, generen programas de capacitación destinado a los trabajadores agrícola del cantón Pallatanga para que, por medio de convenios interinstitucionales con MAG, MEC, GAD Municipal, Provincial, entre otros, se termine con la violación de los derechos de los trabajadores en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, L. R. J., Flores, A. D. D., & Castillo, O. Y. (2021). La planificación, un instrumento para consolidar el desarrollo local en el caso de la región tres del Ecuador. *ConcienciaDigital*, 4(1.2), 54-78. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i1.2.1580>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En *Iusrectusecart* (Número 449).
- Barcia-Rodríguez, S. M. (2018). Gestión Ambiental de la Fiscalía Provincial en Ecuador. Una Mirada desde la Constitución Ecuatoriana. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 307-329. <https://doi.org/10.36390/telos202.05>
- Barrios-Pájaro, Y. (2020). *Diagnóstico de la implementación del SG-SST en las constructoras pioneras de Colombia*. <https://doi.org/10.15332/24631140.5943>
- Buenaño-Moreta, F. H., Muyulema-Allaica, J. C., Buenaño-Buenaño, E. N., & Pucha-Medina, P. M. (2017). Ergonomía y reumatología . De la prevención al tratamiento del síndrome del túnel carpiano Ergonomics and rheumatology. *Revista Cubana de Reumatología* , 19(3), 195-201.
- Cajusol, D., & León, L. (2021). *Sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley 29783 para reducir riesgos laborales en la empresa calzado celeste, 2021*. UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.
- Caritas. (2020). Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar. En *Cáritas Española Editores* (Vol. 20).
- Caviedes-Cepeda, G. M. (2019). Producción de semilla de maíz en el Ecuador: retos y oportunidades. *ACI Avances en Ciencias e Ingenierías*, 11(1), 116-123. <https://doi.org/10.18272/aci.v11i1.1100>
- Cespedes-Socarrás, G., & Martínez-Cumbrera, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(1), 46.
- Colque-Copa, J. (2020). Programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 4(16.94)218-27. <https://doi.org/http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.94>
- Espinoza-Guano, M., & Ramos-Guevara, J. E. (2021). Análisis comparativo de la accidentabilidad laboral en Ecuador: periodo 2014 al 2019. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 49-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.735>

- German, B., Toapanta, K., Espinoza, S., Narváez, R., Jiménez, E., & Chico, A. (2018). Optimización de Centros de Almacenamiento de *Jatropha Curcas* en Manabí Ecuador. *Revista Técnica «Energía»*, 15(1), 21-29. <https://doi.org/10.37116/revistaenergia.v15.n1.2018.320>
- Hasang-Moran, E., García-Bendezú, S., Carrillo-Zenteno, M., Durango-Cabanilla, W., & Cobos-Mora, F. (2021). Sustainability of the corn production system, in the province of Los Ríos (Ecuador), under the multi-criteria methodology of Sarandón. *Journal of the Selva Andina Biosphere*, 9(1), 26-40. <https://doi.org/101/JSAB/2021>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). Metodología de la investigación. En *McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.* (Sexta Edic).
- León, C. R. R., & Romero, P. C. E. (2017). *Vulneración de los derechos de los trabajadores agrícolas en la ciudad de machala provincia de el oro*. Universidad Técnica de Machala.
- León, N. D. L. (2020). Estado y acción colectiva: los afiliados al Seguro Social Campesino en Ecuador, 1993-1998. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 6(1), 9-30. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.1.2019.3918>
- Litardo-Velásquez, C. A., Real-Pérez, G. L., Cedeño-Macias, L. A., Rodríguez-Coveña, K. L., Hidalgo-Avila, A. A., Zambrano-Mero, R. A., & I, C. A. L. (2020). Prevención de riesgos laborales en el cultivo de pitahaya, Manabí, Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1-14.
- López, O. V. (2013). *Los derechos de los trabajadores agrícolas y las garantías constitucionales*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Medina-Garces, G. Y. (2021). El Fraude laboral y su incidencia en las sentencias del juicio individual de trabajo en la Unidad Judicial de trabajo de la ciudad de Riobamba en el período 2015-2016. En *Universidad Nacional de Chimborazo*. Universidad Nacional de
- Mena-Mejía, S.-A., Muyulema-Allaica, J.-C., Bermeo-García, M.-V., & Reyes-Soriano, F.-E. (2022). La norma ISO 45001:2018 y la reducción de accidentabilidad en empresas resilientes. Una revisión sistemática. *AlfaPublicaciones*, 4(3.1), 187-213. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.247>
- Moreno-Miranda, C., Molina, J. I., Ortiz, J., Peñafiel, C., & Moreno, R. (2020). Cadena de valor en la red de tomate de árbol (*Solanum betaceum*) en Ecuador. *Agronomía Mesoamericana*, 31(1), 13-29. <https://doi.org/10.15517/am.v31i1.36887>
- Motta, V. J. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THEMIS: Revista de Derecho*, 73(11), 209-224. <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>

- Mottet, A., & Tempio, G. (2017). Producción avícola global: estado actual, perspectivas de futuro y retos. *Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, 73(2), 1.
- Plan de ordenamiento territorial. (2019). *Plan de desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Pallatanga provincia de Chimborazo, período 2019-2023*.
- Peña, I. (2018). *La Importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo como Factor de Responsabilidad Social en las Empresas*.
- Ríos-Cortés, H. H., Campuzano-Aguilar, M. I., & Salazar-Campos, A. (2019). Enfermedades y lesiones por accidente de trabajo : una perspectiva psicológica de la salud ocupacional en México. *JONNPR*, 4, 720-732. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2957>
- Rodríguez-Lemus, C., Valencia-Pérez, L. R., & Peña-Aguilar, J. M. (2018). Aplicación de las TI's a la Cadena de Valor Agrícola para Productores de Agricultura Protegida. *Revista Tecnología en Marcha*, 31(1), 181. <https://doi.org/10.18845/tm.v31i1.3507>
- Rojas-Medina, E. (2020). *Sistema seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001 y la minimización de accidentes e incidentes laborales*.
- Saavedra-Díaz, J., Galeano-Olaya, P. E., & Canal D., N. A. (2017). Relaciones ecológicas entre frutos hospederos, moscas frugívoras y parasitoides en un fragmento de bosque seco tropical. *Revista de Ciencias Agrícolas*, 34(1), 32. <https://doi.org/10.22267/rcia.173401.61>
- Steedman, S. (2018). Salud y seguridad en el trabajo ¿Está preparado para ISO 45001? En *Issn*
- Uçaryılmaz, T. (2020). El principio de buena fe en el Derecho internacional público. *Estudios de Deusto*, 68(1), 43-60. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18543/ed-68\(1\)-2020pp43-59](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18543/ed-68(1)-2020pp43-59)
- Uriarte, A. D. G. (2021). Derecho Humano a la Seguridad Social: costo o inversión. *Doctrina. Revista de la Facultad de Derecho*, 1(Esp. Seguridad Social), 1-33. <https://doi.org/10.22187/rfde2021n52espa10>

ANEXO
ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA
CARRERA DE DERECHO

GUIA DE ENCUESTA

Destinatario: A los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga.

Objetivo: Obtener datos necesarios desde su experiencia para esclarecer la temática planteada.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “La inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga, y sus consecuencias legales” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Cuestionario

1.- ¿Cuál es su género?

Masculino		Femenino		Otro	
-----------	--	----------	--	------	--

2.- ¿Cuántos años lleva trabajando en la agricultura?

--

3.- ¿Cuántos días a la semana trabaja como jornalero o peón en la agricultura?

--

4.- ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola?

Si		No	
----	--	----	--

5.- ¿Usted como trabajador agrícola ha firmado contratos de trabajo?

Si		No		A veces	
----	--	----	--	---------	--

6.- ¿Alguna vez ha reclamado vía legal sus derechos como trabajador agrícola a su empleador?

Si		No	
----	--	----	--

7.- ¿Señale las opciones que usted considere que afecta a la inseguridad laboral como trabajador agrícola?

Enfermedad		El medio Ambiente	
------------	--	-------------------	--

Falta de furentes de trabajo		Bajas remuneraciones	
---------------------------------	--	----------------------	--

8.- ¿Considera usted como trabajador agrícola que debería existir más información acerca de los derechos de los trabajadores?

Si		No	
----	--	----	--

¡Gracias por su colaboración...!!!

Observaciones: Encuestador anote aquí toda la información que le parezca relevante.

.....

.....

.....

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA
CARRERA DE DERECHO

GUIA DE ENCUESTA

Destinatario: A los empleadores agrícolas del cantón Pallatanga.

Objetivo: Obtener datos necesarios desde su experiencia para esclarecer la temática planteada.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “La inseguridad laboral en los trabajadores agrícolas del cantón Pallatanga, y sus consecuencias legales” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Cuestionario

1.- ¿Cuál es su género?

Masculino		Femenino		Otro	
-----------	--	----------	--	------	--

2.- ¿Usted cómo empleador explica el proceso de trabajo a sus trabajadores antes de empezar la jornada de laboral?

Si		No	
----	--	----	--

3.- ¿Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas?

--

4.- ¿De acuerdo a la constitución y al Código de Trabajo, conoce cuales son su derechos y obligaciones como empleador agrícola?

Si		No	
----	--	----	--

5.- ¿Señor empleador usted conoce los sueldos y salarios mínimos sectoriales?

Si		No		A veces	
----	--	----	--	---------	--

6.- Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola?

Si		No	
----	--	----	--

7.- ¿Usted cómo empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola?

SI.....
....
NO.....
...

POQUE.....
.....
.....

8.- ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola?

Por contrato de trabajo		Por costumbre	
A Diario		Semanalmente	

¡Gracias por su colaboración...!!!

Anexo encuesta

Pregunta N° 1: ¿Cuál es su género?

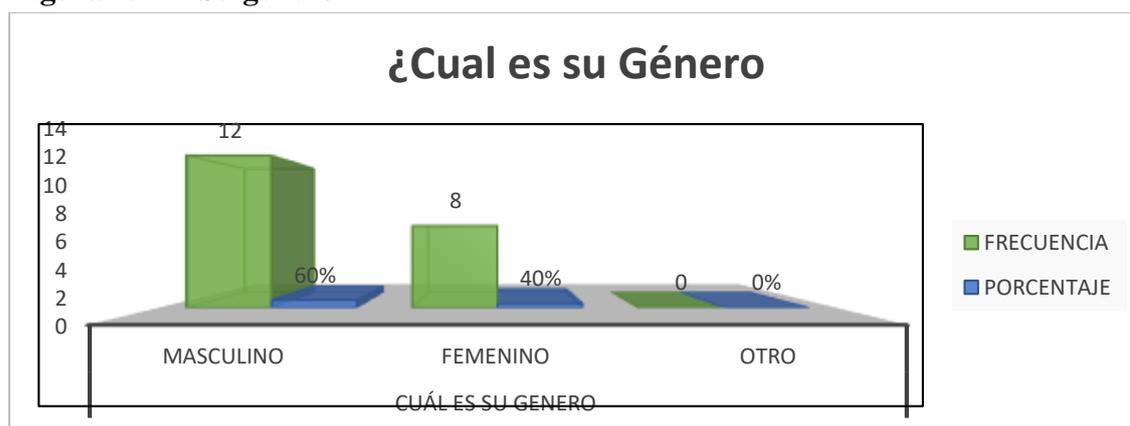
Tabla N° 4. ¿Cuál es su género?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuál es su genero	Masculino	12	60%
	Femenino	8	40%
	Otro	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga.

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 1.- Su género



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

Con el propósito de conocer el porcentaje de contratación por género en las actividades agrícolas se observa que, de las 20 personas encuestadas, el 60% representan hombres ya que por la fuerza y el tiempo de trabajo predomina este género para desempeñar dichas actividades, mientras que el 40% son mujeres, las mismas que son destinadas al trabajo de limpieza y cuidado agrícola en su mayoría.

Pregunta N° 2: ¿Cuántos años lleva trabajando en la agricultura?

Tabla N° 5: ¿Cuántos años lleva trabajando en la agricultura?

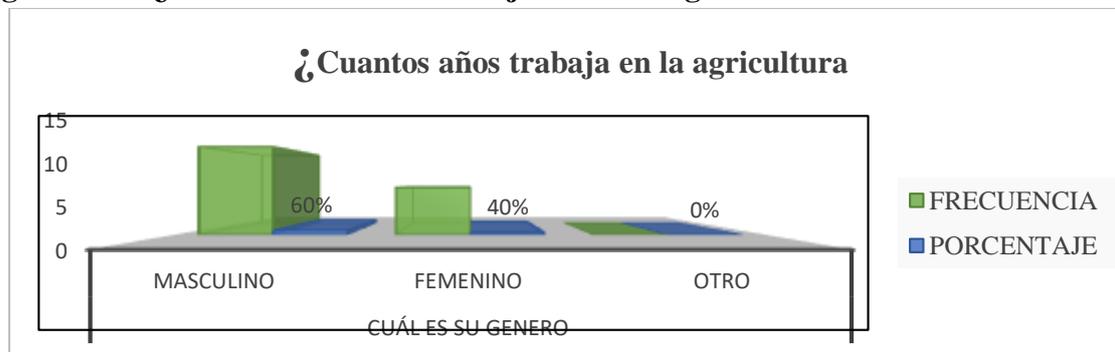
INDICADOR	VARIABLE	MEDIA ARITMETICA				FRECUENCIA	PORCENTAJE
		1-	15	30	45		
		1	-	-	-		
		5	30	45	65		
	Hombre		4	4	4	37,5	60%

Cuántos años lleva trabajando en la agricultura	Mujer	4	3	1		19	40%
	Otros						
	Total	20				100%	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 2: ¿Cuántos años lleva trabajando en la agricultura?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

Según los datos obtenidos de la media aritmética sobre cuantos años trabajan en la agricultura, los hombres en un promedio de 37,5 años llevan trabajando en las actividades, demostrando así que hay mayor participación masculina en el trabajo agrícola con un porcentaje del 60% y las mujeres en un promedio de 19 años, tomando en cuenta que en el sector rural la mujer se dedica al cuidado y trabajo de esta actividad dentro de sus hogares, pues solo representan el 40% en cuanto a trabajo bajo contrato.

Pregunta N°3: ¿Cuántos días a la semana trabaja como jornalero o peón en la agricultura?

Tabla N° 6: ¿Cuántos días a la semana trabaja como jornalero o peón en la agricultura?

INDICADOR	VARIABLES	Días	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuántos días a la semana trabaja como jornalero o peón en la agricultura	Hombres	6	6	85.71%
	Mujeres	4	4	57.14%
	Otros			
	Total			

Fuente: Encuesta

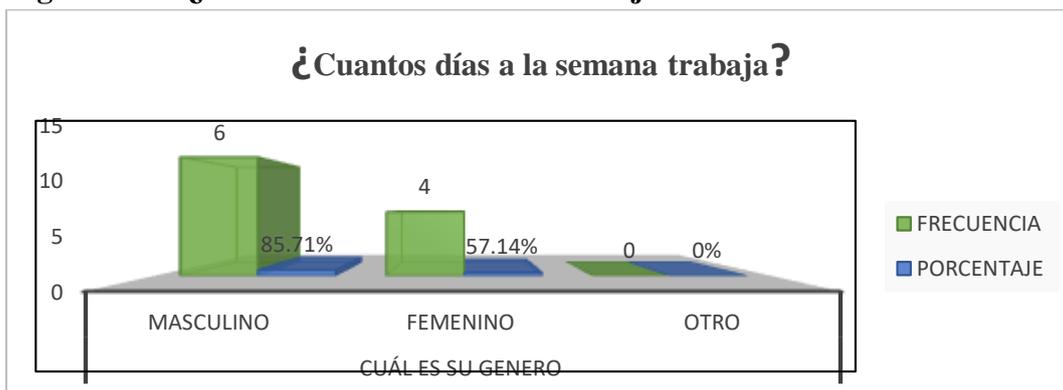
Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

A través del análisis los hombres trabajan 6 días, lo que representa el 85.71% de los 7 días a la semana lo que comprueba que estos son los que tienen más ingresos al mes para sus

hogares. Las mujeres solo trabajan 4 días a la semana lo que corresponde al 57.41%, tomando en cuenta que son mujeres del sector rural y realizan más actividades propias de sus hogares.

Figura N° 3: ¿Cuántos días a la semana trabaja?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Pregunta N° 4: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola?

Tabla N° 7: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce usted cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola.	Si	6	30%
	No	14	70%
	Total	20	100%

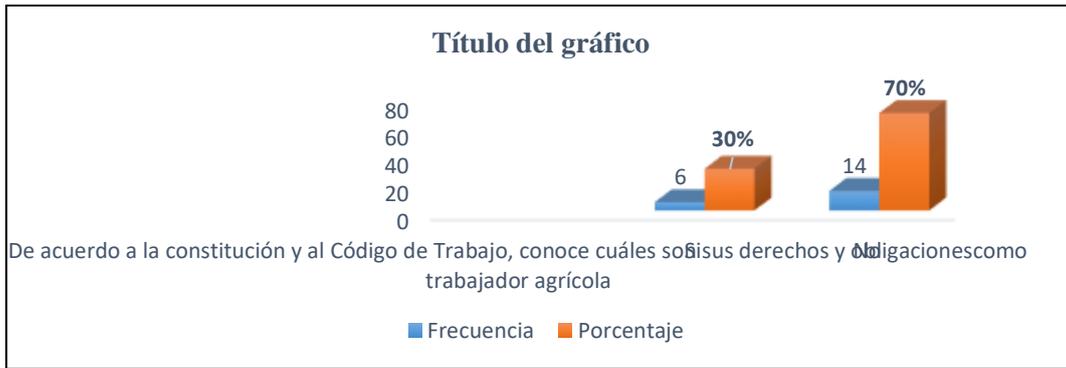
Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

El 70% de los encuestados han manifestado que no conocen cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajadores agrícolas, con lo que se observa que hay un total desconocimiento y abandono de la actualización de conocimientos sobre sus derechos y obligaciones bajo el Código de Trabajo. También el otro 30% conoce sus derechos y tratan de hacer lo mejor dentro de su trabajo y cumpliendo con la normativa

Figura N° 4: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador agrícola?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Pregunta N° 5: ¿Usted como trabajador agrícola ha firmado contratos de trabajo?

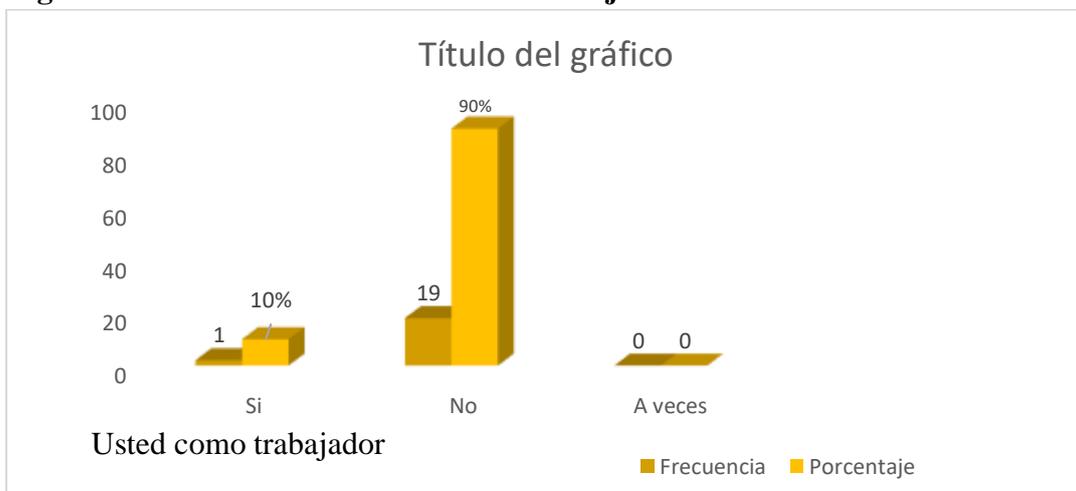
Tabla N° 8: ¿Usted como trabajador agrícola ha firmado contratos de trabajo?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Usted como trabajador agrícola ha firmado contratos de trabajo	Si	1	10%
	No	19	90%
	A veces	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga.

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 5: Ha firmado contratos de trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

De todos los encuestados solo el 10% manifestó que ha firmado un contrato de trabajo, representando en este estudio 1 persona, teniendo en claro que ya en la agricultura llevaba más de 30 años laborando, y el 90% dijeron que nunca han firmado ni han escuchado de contratos agrícolas. Por tanto, se observa que hay poca información sobre la realización de contratos las autoridades no vigilan el fiel cumplimiento de la norma.

Pregunta N° 6: ¿Alguna vez ha reclamado vía legal sus derechos como trabajador agrícola a su empleador?

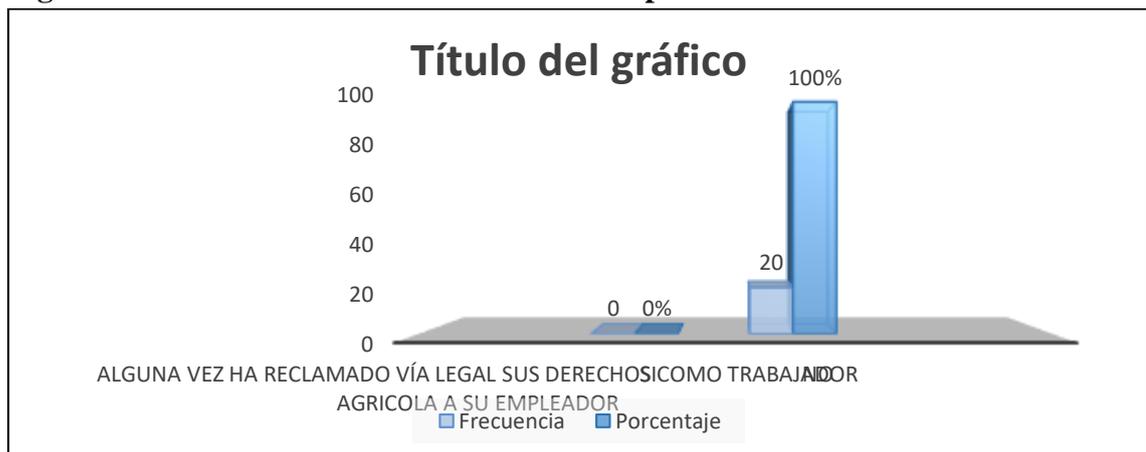
Tabla N° 9: ¿Alguna vez ha reclamado vía legal sus derechos como trabajador agrícola a su empleador?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alguna vez ha reclamado vía legal sus derechos como trabajador agrícola a su empleador	Si	0	0%
	No	20	100%
			0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga.

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 6: Ha reclamado sus derechos al empleador



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

Mediante la encuesta se puede observar que el 100% de personas han manifestado que nunca han ido a instancias legales para reclamar sus derechos, esto hace que avance los problemas de responsabilidad con los derechos de los trabajadores agrícolas.

Pregunta N° 7: ¿Señale las opciones que considere que afecta a la inseguridad laboral como trabajador agrícola?

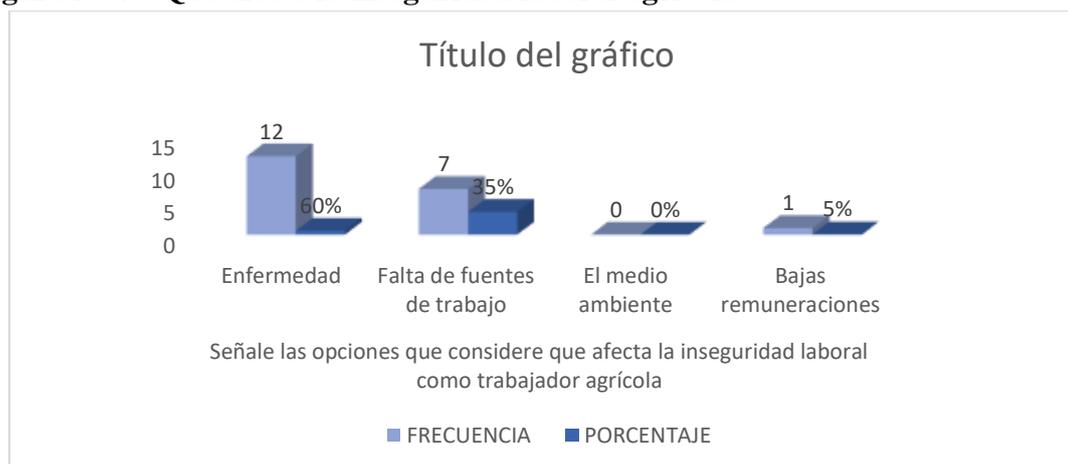
Tabla N° 10: ¿Señale las opciones que considere que afecta a la inseguridad laboral como trabajador agrícola?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Señale las opciones que considere que afecta la inseguridad laboral como trabajador agrícola	Enfermedad	12	60%
	Falta de fuentes de trabajo	7	35%
	El medio ambiente	0	0%
	Bajas remuneraciones	1	5%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 7: Que afecta la inseguridad laboral agrícola



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

A través del estudio el 60% de personas indican que las enfermedades pueden causar inseguridad laboral, el 35% que no hay fuentes de trabajo y el 5% que es por las bajas remuneraciones, demostrando así que hay incidencias externas e internas que influyen en este ámbito.

Pregunta N°8: ¿Considera usted como trabajador agrícola que debería existir más información acerca de los derechos de los trabajadores?

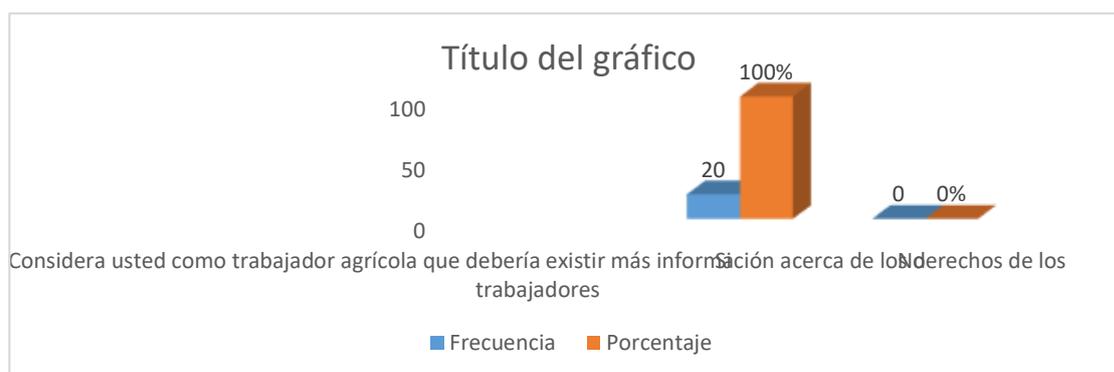
Tabla N° 11: ¿Considera usted como trabajador agrícola que debería existir más información acerca de los derechos de los trabajadores?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Considera usted como trabajador agrícola que debería existir más información acerca de los derechos de los trabajadores	Si	20	100%
	No	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores agrícolas del Cantón Pallatanga.

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 8: Información acerca de los derechos de los trabajadores agrícolas



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

De todos los encuestados el 100% ha expresado que no hay información sobre sus derechos y garantías que brinda la constitución, el código de trabajo y las demás normas especiales, que por esta razón hay mucha vulneración de sus derechos.

Resultados de la encuesta a los empleadores agrícolas

Pregunta N° 1: ¿Cuál es su género?

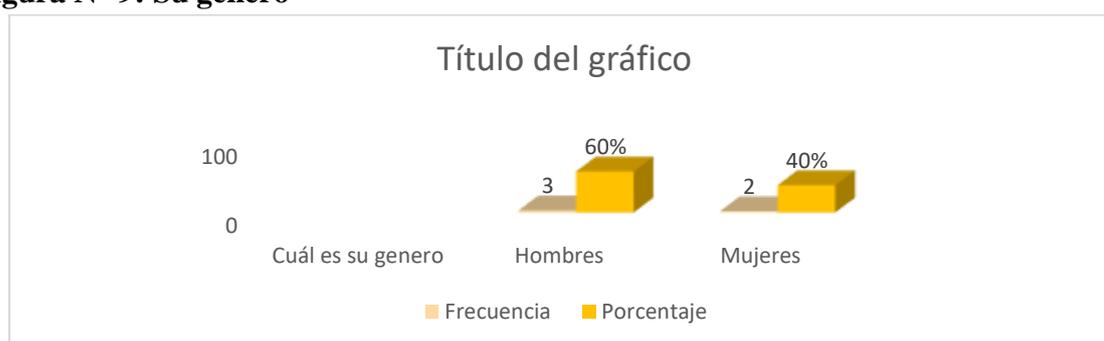
Tabla N°12. ¿Cuál es su género?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuál es su género	Hombres	3	60%
	Mujeres	2	40%
	Total	5	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 9: Su genero



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

De los resultados obtenidos a los empleadores se muestra que el 60% son hombres y el 40% mujeres, que realizan actividades agrícolas para su sustento y el de su familia. Observando que el hombre predomina en las actividades agrícolas.

Pregunta N° 2: ¿Usted como empleador explica el proceso de trabajo a sus trabajadores antes de empezar la jornada de labor?

Tabla N°13. ¿Usted como empleador explica el proceso de trabajo a sus trabajadores antes de empezar la jornada de labor?

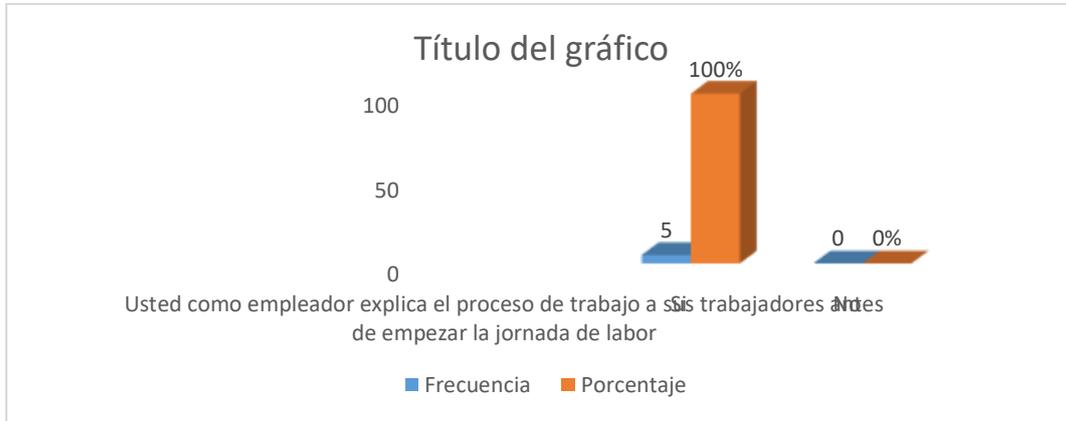
INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Usted como empleador explica el proceso de trabajo a sus trabajadores antes	Si	5	100%
	No	0	00%
	Total		100%

de empezar la jornada de labor			
--------------------------------	--	--	--

Fuente: Encuesta realizada

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 10: Explica el proceso de trabajo sus trabajadores



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

Absolutamente el 100% de los encuestados han mencionado que explican y dan a conocer el procedimiento de las labores que van a realizar en ese día de trabajo, para evitar contratiempos que causen distracción en la hora del trabajo.

Pregunta N° 3: ¿Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas?

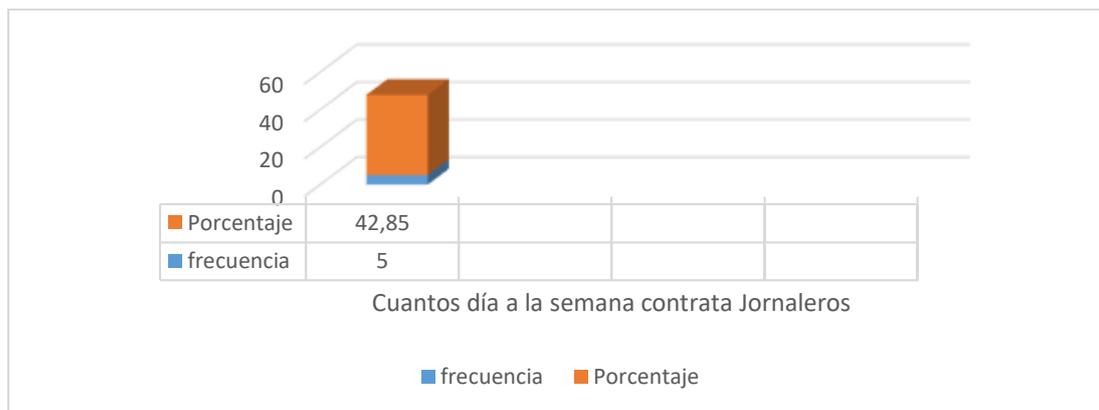
Tabla N°14. ¿Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas		3	42,85%
			0%
	Total	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleadores del Cantón Pallatanga

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 11: ¿Cuántos días a la semana usted contrata a jornaleros o peones para trabajos agrícolas?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

De acuerdo al estudio realizado el 42.85% de las personas que emplean a los jornalero o peones han mencionada que solo en temporada de siembra y cosecha contratan al personal agrícola unos tres días a la semana.

Pregunta N° 4: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como empleador agrícola?

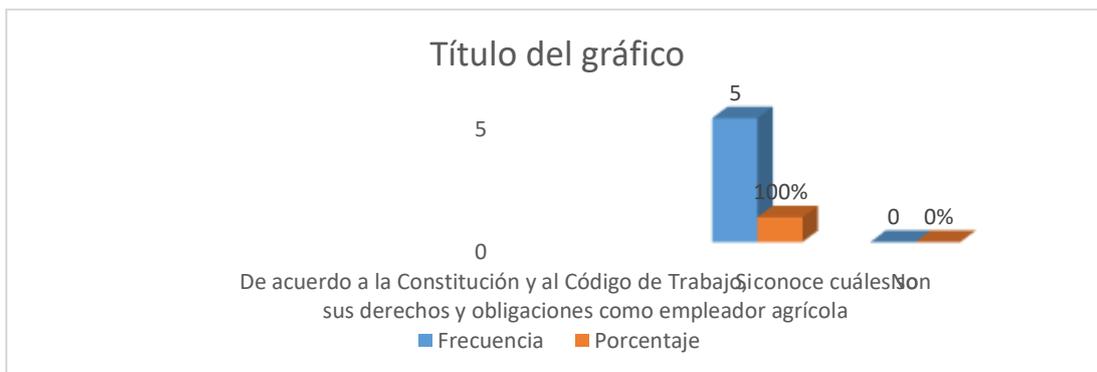
Tabla N°15. ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como empleador agrícola?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como empleador agrícola	Si	5	100%
	No	0	0%
	Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleadores del Cantón Pallatanga

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 12: ¿De acuerdo a la Constitución y al Código de Trabajo, conoce cuáles son sus derechos y obligaciones como empleador agrícola?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

El 100% de los encuestados aparentemente conocen sus derechos y obligaciones que esta estipulado en la Constitución y el Código de trabajo y los acuerdos ministeriales, pero en el diálogo que mantenía con ellos pude notar que no conocían a profundidad estos derechos.

Pregunta N° 5: ¿Señor empleador usted conoce los sueldos y salarios mínimos sectoriales?

Tabla N°16. ¿Señor empleador usted conoce los sueldos y salarios mínimos sectoriales?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Señor empleador usted conoce los sueldos y salarios mínimos sectoriales	Si	4	80%
	No	1	20%
	Total	5	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N° 13: Conoce el sueldo y salario minino



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

El 90 % respondieron que, si tienen conocimientos, y el 10% han dicho que no, al notar estas respuestas procedí a preguntar cuál es la remuneración que se le cancela a un trabajador y dijeron sin comida \$15 y con almuerzo \$12, teniendo en cuenta que a la actualidad la remuneración es de \$450 dólares para el sector agrícola aumentan el 15%, dándonos un jornal de 17,25 centavos.

Pregunta N° 6: ¿Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola?

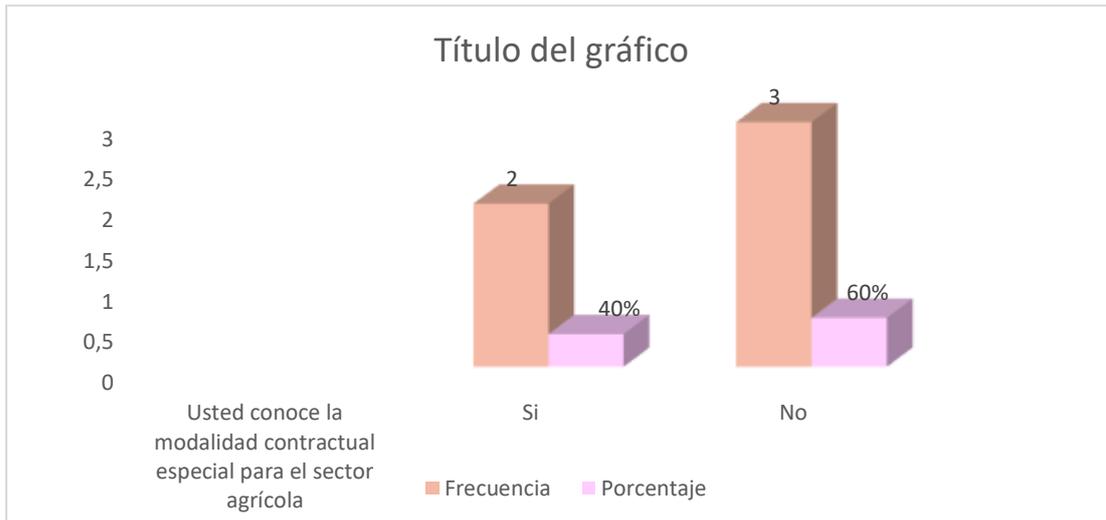
Tabla N°17. ¿Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola	Si	2	40%
	No	3	60%
	Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleadores del Cantón Pallatanga

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N°14: ¿Usted conoce la modalidad contractual especial para el sector agrícola?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

El 60% de personas encuestadas no tiene conocimiento sobre la modalidad contractual del sector agrícola y el 40% si lo conoce, por lo que se observa que hay empleadores que se auto educan con las normas legales que rigen al sector agrícola del Ecuador.

Pregunta N° 7: ¿Usted como empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola?

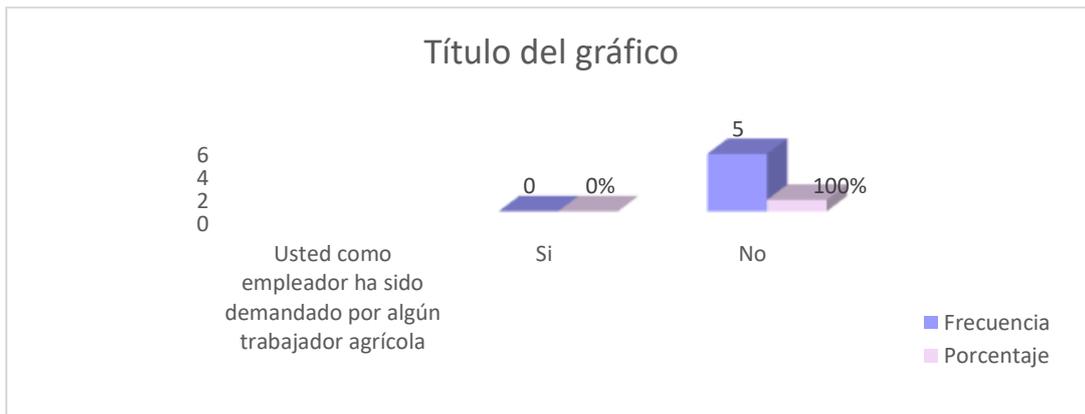
Tabla N°18. ¿Usted como empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Usted como empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola	Si	0	0%
	No	5	100%
	Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleadores del Cantón Pallatanga

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N°15: ¿Usted como empleador ha sido demandado por algún trabajador agrícola?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

El 100% de encuestados han respondido que no han sido demandados, aquí se observa que los trabajadores no hacen efectivos sus derechos, dando al empleador una ventaja beneficiosa

Pregunta N° 8: ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola?

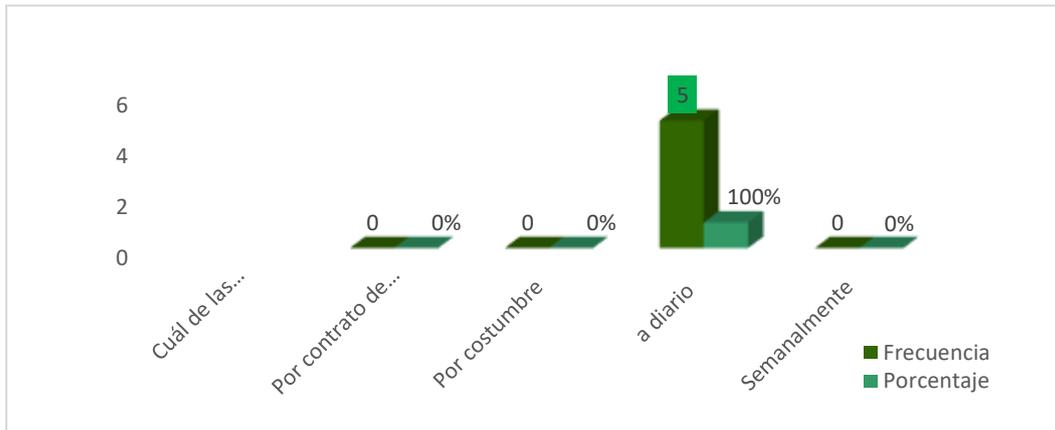
Tabla N°19. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola?

INDICADOR	VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola	Por contrato de trabajo	0	0%
	Por costumbre	0	0%
	A diario	5	100%
	Semanalmente	0	0%
	Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleadores del Cantón Pallatanga

Elaborado por: Dina Villagómez

Figura N°16: ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es rentable para contratar a un trabajador agrícola?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dina Villagómez

Interpretación

De acuerdo a la encuesta aplicada a los empleadores el 100% hace un contrato a diario, creen que la manera más fácil de trabajar con los trabajadores agrícolas evitando problema a futuro.

Caso práctico 1

-76-
Solente
new

Juicio No. 06336-2020-00141

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN CUMANDA DE CHIMBORAZO. Cumanda, martes 9 de marzo del 2021, las 13h38. 1.- **JUEZ, PONENTE. DR. ÁLVARO RAFAEL LUCERO ESPINOZA**

2.- IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES. ACTORA:- Responde a los nombres de Veintimilla Paz Carlos Arnulfo. **DEMANDADO.-** El demandado es Yanez Amboya Washington.

3.- ANTECEDENTES Y HECHOS. De fojas 3 a 6 de los autos comparece el accionante ya referido en el considerando anterior, quien luego de expresar sus generales de ley manifiesta en lo principal: ...Mediante contrato expreso y verbal de trabajo celebrado en febrero de 2000 con el demandado ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en su finca ubicada en el recinto Suncamal del cantón Cumandá, cumpliendo en general y con amplitud las labores que son propias de la actividad agrícola y pecuniaria, en el campo y en su beneficio como son cuidado de ganado, mantenimiento de cerdos, ordeño de vacas, limpieza de potreros, construcción y mantenimiento de cercos, labores que las desempeñó cotidianamente y con normalidad hasta el día 7 de julio de 2020, día en el cual se produjo su despido intempestivo. Señala que su última remuneración fue de 240,00 dólares americanos, remuneración que la percibió desde el año 2017, anteriormente ganaba 200,00 dólares americanos. Indica que su horario de trabajo era de 06h00 a 16h00 sin receso, incluso muchos sábados y feriados. Que durante la vigencia de la relación laboral no se le ha cancelado valor alguno por horas suplementarias y extraordinarias, décimo tercera y cuarta remuneración, vacaciones, ropa de trabajo, no se le afilió al seguro social, ni se le pagó fondos de reserva ni utilidades. Con estos antecedentes y con fundamento en los artículos 188, 47, 111, 113, 69, 76, 42.29, 94, 614, 196, 202 del Código de Trabajo y 328 de la Constitución de la República, demanda al ciudadano ya referido anteriormente, al pago de los beneficios y valores detallados en su demanda, establece el procedimiento darse la causa y su cuantía.

4.- DILIGENCIAS PROCESALES. Una vez calificada la demanda, se dispuso la citación al demandado en la forma requerida, solemnidad sustancial que se cumple y se patentiza de autos, según constancia citatoria que obra de fojas 12 del expediente, quien oportunamente comparece dando contestación a la demanda y en lo relevante indica que: ...Su madre se llamó María Hipólita Amboya Mañay, quien fue propietaria con su extinto padre llamado Salvador Gerardo Yanes Romero, de la hacienda llamada Santa Cruz, ubicado en el recinto Suncamal del cantón Cumandá. Indica que su progenitor falleció el 13 de octubre de 1988 quedando como herederos en el cincuenta por ciento de la hacienda Santa Cruz, los descendientes Gustavo, Colombia, Arturo, Néstor, Washington, Ángel, Guillermo y Maruja Yanez Amboya, que su hermana María Victoria falleció el 15 de enero del 2004, es decir con posterioridad al fallecimiento de su padre, que como es legal su madre fue dueña del otro cincuenta por ciento por haber adquirido la propiedad dentro del matrimonio. Indica que la hacienda Santa Cruz, era de 271 hectáreas, todos los herederos por derecho personal y sus sobrinos por derecho de representación tienen dividido en una parte mediante autorización municipal, quedando por dividirse únicamente otra parte; que del inmueble que fue de 271 hectáreas a cada hermano cuando vivía su madre les correspondió tres punto sesenta y un hectáreas en la parte baja de la hacienda, mientras que la parte alta se allí indivisa. Indica que el actor fue trabajador de su madre hasta su fallecimiento ocurrido el 13 de octubre del 2014 y que desde el 14 de octubre del 2014 el actor pasó a trabajar bajo sus órdenes ya no de los restantes herederos. Que por ser uno de los herederos de quien fue la empleadora del actor, no significa que le pueda demandar al compareciente como su empleador desde el año dos mil, pues tampoco es representante legal de sus hermanos ni procurador. Como excepciones previas deduce: Falta de legitimación pasiva en la causa; incompleta conformación del litis

consorcio; error en la forma de proponer la demanda. Contestada la demanda y cumplidas todas las diligencias propias de esta clase de trámites se ha convocado a la audiencia única dentro de esta causa, misma que ha tenido efectivo cumplimiento con la comparecencia personal de los sujetos procesales acompañados de sus defensores, diligencia en la que luego de la fase de saneamiento y fijación de puntos de debate, las partes han llegado a un acuerdo conciliatorio, el cual se ha requerido sea elevado a sentencia; y, que por ser procedente, ha sido aprobado por este juzgador, correspondiendo entonces emitir la sentencia por escrito y para hacerlo se considera:

5.- COMPETENCIA. En palabras del autor Devis Echandía la competencia "Es la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional tiene para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de cierto territorio; Chiovenda lo ha definido indicando que "es el conjunto de causas sobre las cuales puede el órgano judicial ejercer, según la ley, su fracción de jurisdicción". El Código Orgánico de la Función Judicial define a la competencia en su art. 156, y el art. 245 delimita cuáles son las atribuciones de los Jueces Multicompetente siendo de su competencia todas las materias. El suscrito Juez mediante resolución 274-2015 emitida por el pleno del Consejo de la Judicatura ha sido designado en calidad de Juez con acción de personal número 13780-DNTH-2015-SBS de fecha 2 de octubre del 2015; y, con acción de personal número 4692-DNTH-2018-JT de fecha 30 de octubre del 2018 mediante traslado administrativo me encuentro desempeñando las funciones de Juez Titular de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Cumandá, provincia de Chimborazo, por lo que tengo plena competencia para conocer el presente proceso, encontrándose además garantizado el derecho de toda persona de ser juzgado por un juez competente e imparcial.

6.- VALIDEZ PROCESAL. La validez procesal consiste en la identificación y seguimiento secuencial sistemático de un conjunto de normas de conducta y constitutivas, que se adscriben como pertenecientes a un determinado tipo de procedimiento de actuación, cuya prosecución en términos, plazos, etapas y aseguramiento de derechos y garantías, posibilitan la existencia de un debido proceso y seguridad jurídica, materializando como consecuencia el ejercicio práctico de la justicia formal. En el trámite de la presente causa, se ha observado el cumplimiento de todas y cada una de las solemnidades sustanciales necesarias para esta clase de juicios, se ha respetado el legítimo derecho a la defensa consagrado en el Art. 76.7 de la Constitución de la República, la seguridad jurídica consagrada en el Art. 82 del mismo cuerpo Constitucional y el debido proceso al que refiere el Art. 169 ibidem, todo esto en relación a los artículos 18, 23 y 25 del Código Orgánico de la Función Judicial; las partes procesales dentro de la etapa de saneamiento no han alegado la existencia de ningún vicio que pueda afectar la causa, por lo que se declara su validez. En lo que respecta a las excepciones previas presentadas, aquellas fueron negadas, más su análisis se vuelve innecesario por la conciliación alcanzada.

7.- ACUERDO CONCILIATORIO. Dentro de la Audiencia Única desarrollada en esta causa en la etapa procesal correspondiente, se ha conminado a las partes a buscar una fórmula conciliatoria que satisfaga sus intereses y ayude a poner fin al conflicto, requerimiento que en efecto ha sido acogido positivamente por aquellos, llegando al siguiente acuerdo:

Que la relación laboral que mantuvo el señor VEINTIMILLA PAZ CARLOS ARNULFO desde el mes febrero del año 2000 hasta el 13 de octubre del 2014 fue para con la señora María Hipólita Amboya Mañay y que a partir del 14 de octubre del 2014, consecuencia del fallecimiento de la referida ciudadana, hasta el 7 de Julio del 2020, la relación laboral del actor fue para con el señor YANEZ AMBOYA WASHINGTON, que por todo ese tiempo de servicios, relacionado directamente con lo determinado en la demanda, el hoy accionado YANEZ AMBOYA WASHINGTON, cancelará al accionante VEINTIMILLA PAZ

CARLOS ARNULFO, la cantidad de TRECE MIL DÓLARES AMERICANOS (\$13.000,00), en la siguiente forma: hasta finales del mes de febrero del año 2021, la suma de CINCO MIL DÓLARES AMERICANOS (\$5.000,00); hasta finales del mes de marzo del año 2021, la suma de CINCO MIL DÓLARES AMERICANOS (\$5.000,00); y, hasta finales del mes de abril del año 2021, la suma de TRES MIL DÓLARES AMERICANOS (\$3.000,00), los pagos en alusión se cumplirán en cualquier Notaría Pública y una vez completados se pondrán en conocimiento del juzgador para el archivo de la causa. Acuerdan también las partes que en caso de incumplimiento del acuerdo alcanzado se pasará directamente a la fase de ejecución.

8.- PERTINENCIA DE LA CONCILIACIÓN. El Art. 233 del COGEP, al referirse a la conciliación, señala: "Oportunidad.- Las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar. La conciliación se registrará por los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad." El Art. 234 del mismo cuerpo legal reza: "Procedimiento. La conciliación se realizará en audiencia ante la o el juzgador conforme a las siguientes reglas: 1. Si la conciliación se realiza en audiencia preliminar o de juicio, el juez la aprobará en sentencia y declarará terminado el juicio" (...)

Doctrinariamente la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

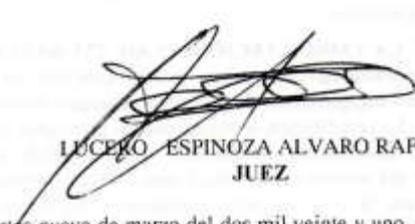
La conciliación es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Además de las personas en conflicto, esta figura involucra también a un tercero neutral e imparcial llamado conciliador que actúa, siempre habilitado por las partes, facilitando el diálogo entre ellas y promoviendo fórmulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

Desde una perspectiva diferente además de ser un procedimiento, la conciliación es un acto jurídico en el cual intervienen sujetos con capacidad jurídica y distintos intereses y en donde su consentimiento y voluntad están dirigidos directamente a dar por terminada una obligación o una relación jurídica, a modificar un acuerdo existente o a crear situaciones o relaciones jurídicas nuevas que beneficien a ambas partes.

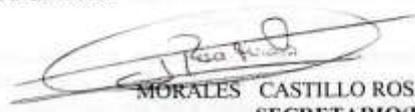
De esta manera, la visión de la conciliación como institución jurídica la enmarca dentro de una nueva forma de terminación de procesos judiciales, consiste en intentar ante un tercero neutral un acuerdo amigable que puede dar por terminadas las diferencias que se presentan. Se constituye así esta figura en un acto jurídico, por medio del cual las partes en conflicto se someten antes de un proceso o en el transcurso de él, a un trámite conciliatorio con la ayuda de un tercero neutral y calificado que puede ser el juez, otro funcionario público o un particular a fin de que se llegue a un acuerdo que tendrá los efectos de cosas juzgada y prestará mérito ejecutivo.

Tanto el Código Orgánico General de procesos, el Código Orgánico de la Función Judicial, la Constitución de la República y en otros ordenamientos jurídicos vigentes, aceptan plenamente la conciliación como un mecanismo efectivo de solución de conflictos, claro está que el juzgador debe velar porque la fórmula conciliatoria sea lícita y no contravenga a la ley y la justicia, incluso en la actualidad se han adoptado políticas que buscan que toda controversia susceptible de conciliación, sea sometida precisamente a ese mecanismo.

9.- DECISIÓN. Por lo brevemente expuesto, el suscrito juez, "ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA", acepta y aprueba en todas sus partes el acuerdo voluntario al que se ha arribado en la audiencia única desarrollada en esta causa y que consta en el considerando siete (7) de esta resolución, por considerarlo lícito y procedente. Sin costas ni honorarios que regular. HAGASE SABER.


LUCERO ESPINOZA ALVARO RAFAEL
JUEZ

En Cumanda, martes nueve de marzo del dos mil veinte y uno, a partir de las quince horas y treinta minutos, mediante boletas judiciales notifiqué la SENTENCIA que antecede a: VEINTIMILLA PAZ CARLOS ARNULFO en el correo electrónico santamariaalexis24@gmail.com, en el casillero electrónico No. 0602139404 del Dr./Ab. ALEXIS ESTUARDO SANTAMARÍA SALAZAR; en el correo electrónico henryendara@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0602455354 del Dr./Ab. HENRY GUILLERMO ENDARA MAZON. YANEZ AMBOYA WASHINGTON en el correo electrónico estudiojuridicocarvajal@hotmail.com, paulcarvajal3@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0601395684 del Dr./Ab. PAUL ULPIANO CARVAJAL FLOR; en el correo electrónico paulcarvajal3@hotmail.com, estudiojuridicocarvajal@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0604701060 del Dr./Ab. PAÚL JONATHAN CARVAJAL MEDINA. Certifico:


MORALES CASTILLO ROSA CLAUDINA
SECRETARIO(E)

ROSA.MORALES

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA DE CHIMBORAZO. Riobamba, viernes 22 de marzo del 2019, las 12h23. **VISTOS:** Agréguese al proceso el escrito y recaudo adjunto presentado por la señora Nora Cuadrado, proveyendo su petición se dispone tener en cuenta la nueva casilla judicial y correo electrónico señalado para recibir notificaciones así como la autorización conferida a los Dres. Marcelo Balarezo y Carlos Hidalgo Arévalo, para que le representen dentro de la presente causa. La declaración bajo juramento que realizan los mencionados profesionales del derecho se tendrá en cuenta en lo que fuere legal y oportuno y lo que en derecho corresponda. Hágase saber a su anterior patrocinador que ha sido sustituido en la defensa de la presente causa. En lo principal, una vez que se ha desarrollado la correspondiente Audiencia Única y en vista que he emitido oralmente la resolución en la mencionada Audiencia, la misma se la traduce a escrito con la motivación suficiente aplicable al presente trámite de **INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO**, al tenor de las siguientes consideraciones:

PRIMERO: IDENTIFICACION DE LAS PARTES: La presente causa se inicia por demanda propuesta por la señora **NORA DOLEY CUADRADO ARCENTALES**, reclamando el **PAGO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO** en contra del señor **JOSE TEODORO ANDRADE CALLE**.

SEGUNDO: La competencia se encuentra radicada en esta Judicatura de conformidad con lo dispuesto en el Art. 169 de la Constitución de la República, en concordancia con lo determinado en los Arts. 237 y 238 del Código Orgánico de la Función Judicial, en razón de la Resolución No. 273-2014, dictada por el Pleno del Consejo de la Judicatura, publicada en el R.O. No. 395 de fecha viernes 12 de Diciembre de 2014, soy competente para conocer y resolver la presente causa.

TERCERO: El artículo 76 de la Constitución de la República, señala: "*En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes (...)* 7. *El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías (...)* a) *Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento (...)*", situación que esta Autoridad está obligado a precautelar conforme lo prescribe el artículo 130.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, ya que como bien señala la jurisprudencia, el Derecho a la Jurisdicción o derecho a la Tutela Judicial Efectiva constituye un derecho humano fundamental que corresponde "*no solo al que estimula primero la jurisdicción, sino también al emplazado a defenderse de la pretensión de aquel*", principios constitucionales que se encuentran ligados con la seguridad jurídica dentro del accionar judicial en la protección de los derechos que se han precautelado en la presente causa, ya que el demandado ha sido citado en legal y debida forma. El artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador, reza que: "*El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso*", principios constitucionales que han sido aplicados durante el trámite de la presente causa, ya que el proceso se ha desarrollado en los tiempos de ley. En este sentido, se ha tramitado este juicio, en el Procedimiento Sumario previsto en el Libro IV: Procesos: Título I: Procesos de Conocimiento. Capítulo III: Procedimiento Sumario, esto es artículos 332 y 333 de dicho cuerpo normativo en concordancia con el Art. 575 del Código de Trabajo y con el principio constitucional establecido en el artículo 168.6 de la Constitución de la República; y, al no existir omisión de

solemnidad sustancial alguna común a todos los procesos, determinados en el artículo 107 del COGEP o nulidades que pudieran influir en la decisión de la causa conforme las reglas determinadas en el artículo 110 ibídem, se declara la validez del proceso.

CUARTO: ANTECEDENTE DE LOS HECHOS Y SUSTANCIACION: Comparece a esta Unidad Judicial la señora actora NORA DOLEY CUADRADO ARCENTALES e indica que: *"Es el caso señor juez, que desde el día domingo 01 de enero del año 2017, hasta el día 01 de noviembre del 2018, mediante contrato verbal de trabajo, ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales en calidad de empleada agricultora, realizando labores de limpieza de jardín, realizaba el ordeño, cuidado de las vacas, aseo de corrales, limpieza de siembras, trabajos de cosecha, para el señor JOSE TEODORO ANDRADE CALLE, en la FINCA en el sector la hacienda, ubicada en San Andrés, del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Desde el día domingo 01 de enero del 2017, desde las 05h30, hasta el día jueves 01 de noviembre del 2018, hasta las 18h30, he laborado como EMPLEADA AGRICULTORA, en un horario de lunes a domingo, desde las 05h30 a 18h30, con una hora de descanso para almorzar, es decir laboraba doce horas diarias en la finca, en el sector la hacienda, ubicada en San Andrés, del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Mi horario de trabajo era de lunes a domingo en calidad de empleada como agricultura, desde el domingo 01 de enero del 2017, desde las 05h30 hasta el jueves 01 de noviembre del 2018 hasta las 18h30. Por mi trabajo en forma mensual recibí desde el 01 de enero del 2017, hasta el jueves 01 de noviembre del 2018, el ofrecimiento de la cantidad de cien dólares americanos (\$100.00 USD). Mi relación laboral. Mi relación con el demandado el señor JOSÉ TEODORO ANDRADE CALLE, terminó el día jueves 01 de noviembre del 2018, a eso de las 08h00, aproximadamente cuando estuve por continuar mis labores en la finca en el sector la hacienda, cantón San Andrés, provincia de Chimborazo, le solicite el pago de mis remuneraciones acumuladas y me dijo: Ya no necesito de sus servicios, puedes irte hasta ahí llega nuestra relación laboral, pese a que le pedí que no me despidiera porque necesito el trabajo y mi dinero fruto de mi esfuerzo ya que estoy en estado de gestación, pero no acepto mi petición diciéndome estas despedida".* La cuantía la fija en once mil novecientos ochenta y ocho 76/100 dólares americanos. Adjunta a su demanda los respectivos documentos que sustentan su pretensión. Luego del sorteo de Ley, la demanda que antecede correspondió conocerla al infrascrito Juez, por lo que se calificó y admitió a trámite, citada la parte demandada y contestada la demanda se convoca a la correspondiente Audiencia Única a la que comparecen, los justiciables acompañados de sus respectivos defensores técnicos.

QUINTO: DESARROLLO DE LA AUDIENCIA UNICA: Siendo el día y hora señalados para la realización de la correspondiente Audiencia Única previa constatación del señor secretario se ha verificado la comparecencia de las partes. El suscrito Juez, una vez instalada la audiencia, da inicio a la misma y observando lo dispuesto en el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos realiza la etapa de saneamiento de la causa declarándose mediante auto interlocutorio la validez procesal, puesto que la parte demandada al momento de contestar la demanda no ha propuesto excepciones previas que resolver, dicho auto interlocutorio ha quedado en firme, por cuanto no se ha propuesto ninguna clase de recursos, por lo que se establece y se fija los puntos del debate, no habiendo objeciones al respecto, insinúa la posibilidad de llegar a un acuerdo que ponga fin al litigio, posibilidad que luego de las discusiones, deliberaciones y cálculos efectuados es aceptada en los siguientes términos: La parte demandada libre y voluntariamente, se compromete a cancelar la cantidad de mil dólares, en dinero efectivo o cheque certificado, a nombre de la actora para ser entregados a la misma, dicho valor será cancelado el 15 de Marzo del 2019, en horas hábiles y en la

en todas sus partes y solicitan al señor Juez que dicho acuerdo sea aprobado en sentencia.

SEXTO: De conformidad con el acuerdo al que han llegado las partes, es importante indicar, que la Conciliación, conforme lo señala, el autor Ernesto Salcedo Verduga, desde un punto de vista técnico procesal, es un modo anormal de terminación de un proceso, que se encuentra regulada en todos los códigos procesales. En el Ecuador, el método, concebido para lograr un acuerdo con la intervención del Juez que satisfaga a las partes y que ponga fin a un proceso. Conforme lo establecido en el artículo 333.4 del Código Orgánico General de Procesos, y bajo el principio de inmediación, se ha logrado exhortar a las partes a fin de poder lograr un acuerdo intraprocesal que ponga fin al litigio, siempre dentro de los parámetros legales y precautelando los derechos irrenunciables consagrados en el Código del Trabajo, cumpliendo así uno de los objetivos constitucionales, institucionales y rol del Juez, como Director y co-protagonista del proceso, como es la búsqueda de esa verdad formal y material, sobre los principios de la ética laica, búsqueda del conocimiento, verdad y paz social en búsqueda de la convivencia pacífica y justa, ya que la Norma Suprema en su artículo 326, reza: "10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente"; y, como se ha determinado, de los considerandos que anteceden, en la presente causa no existe renuncia de derechos.

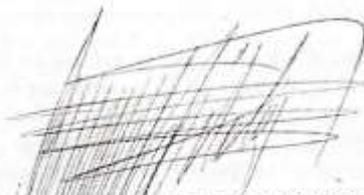
SEPTIMO.- En materia laboral, una vez que, ha entrado en vigencia el Código Orgánico General de Procesos, desde el 22 de mayo del 2016, exige que el operador de Justicia a través de la inmediación, establecida en los Arts. 18 y 19 del Código Orgánico de la Función Judicial, logre una solución a la controversia, esbozando propuestas objetivas, pero precautelando el debido proceso y la imparcialidad del Juez, quien se encuentra investido de todas las facultades constitucionales y legales para hacerlo, la autora Monesterolo Lencioni, en su texto, Instituciones del Derecho Laboral Individual, señala: "Esta exigencia requiere mayor capacitación de los jueces en aspectos relativos a las técnicas de mediación y al sistema oral procesal. Así queda atrás la antigua posición de los jueces de limitarse a ser "fríos observadores de los hechos". Actualmente, estos actúan con mayor libertad en su objetivo de lograr soluciones adecuadas y oportunas y, con ello, evitan que los litigios se retarden innecesariamente"². De igual forma, la jurisprudencia laboral en innumerables fallos se ha expresado al respecto de la conciliación en el siguiente sentido: 1. "...es necesario recordar que la audiencia única tiene, entre otros, como objeto, que el juzgador busque la posibilidad de la conciliación mediante transacción de las partes, acuerdo que de existir, determina la obligación de su aprobación mediante sentencia del Juez en ese mismo momento..."³. El Art. 130.11 del Código Orgánico de la Función Judicial, prescribe: "Es facultad esencial de las juezas y jueces ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; por lo tanto deben: ... 11. Salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado del proceso", hecho que ha sido logrado en la presente causa, al haberse causado un acuerdo transaccional que ponga fin al proceso.

OCTAVO.- DECISION: El suscrito Juez, en vista del acuerdo al que han llegado los

² INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL. Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, Corp. Estudios y Publicaciones, 2007, pág. 343, citando a Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano. Derecho Individual. Editorial Jurídica Cuatrecasas, 2004, vol. 273.

³ Primera Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia. Sentencia emitida en el R.O. No. 470 de 7 de

comparecientes, conforme a lo establecido en los artículos 326 numeral 11 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador, por no constituir renuncia a los derechos del trabajador y no contravenir a disposición constitucional y legal alguna, considerando la doctrina y jurisprudencia señalada y sobre todo precautelando la Cultura de Paz consagrada en el Art. 393 ibídem, esta Autoridad en uso de las facultades jurisdiccionales y constitucionales, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LEYES DE LA REPÚBLICA**, aprueba en su totalidad el acuerdo intraprocesal al que han llegado las partes en la audiencia Única, disponiendo que la parte demandada, esto es el señor **JOSE TEODORO ANDRADE CALLE**, pague a la actora señora **NORA DOLEY CUADRADO ARCENTALES**, la cantidad de USD. 1.000,00 dólares en la forma y tiempo acordados y constantes en el acta de audiencia antes referida, es decir dicho valor será cancelado el 15 de Marzo del 2019, en horas hábiles y en la secretaría de esta Unidad Judicial, en dinero en efectivo y de libre circulación o cheque certificado a nombre de la actora para ser entregados a la misma. En caso de incumplimiento total o parcial, o de cualquier inconveniente en el cobro del monto señalado, se liquidara por todo el rubro restante, considerándose la obligación pura, líquida y de plazo vencido. Sin costas ni honorarios que regular. Se deja constancia que no se presentó el recurso de apelación en la audiencia con respecto a la decisión tomada por el suscrito Juez. **NOTIFIQUESE.**



HIDALGO CAJO FREDY ROBERTO
JUEZ

En Riobamba, viernes veinte y dos de marzo del dos mil diecinueve, a partir de las doce horas y treinta y cinco minutos, mediante boletas judiciales notifiqué la SENTENCIA que antecede a: CUADRADO ARCENTALES NORA DOLEY en la casilla No. 595 y correo electrónico marcelobalarezo@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0601555618 del Dr./Ab. WASHINGTON MARCELO BALAREZO NUÑEZ; en el correo electrónico carlosderecho19@gmail.com, en el casillero electrónico No. 0603506676 del Dr./Ab. CARLOS GONZALO HIDALGO ARÉVALO. ANDRADE CALLE JOSE TEODORO en la casilla No. 277 y correo electrónico ximenarodrig@hotmail.com, ximerodrig@hotmail.com, en el casillero electrónico No. 0602483356 del Dr./Ab. XIMENA DEL PILAR RODRIGUEZ ARGUELLO. Se notifica por última vez a: LUIS SANTIAGO LÓPEZ PÉREZ en la casilla No. 595 y en el correo electrónico santyslopez@gmail.com. Certifico:



BONILLA CASTILLO ANGEL ENRIQUE
SECRETARIO

ANGEL.BONILLA