



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Sistema laboral en los centros de maquila y los derechos fundamentales del
trabajador**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

NOMBRE

ADRIANA CAROLINA MORALES MORALES

TUTOR

DR. MG. GALO IVAN MASABANDA

AMBATO ECUADOR

2022 - 2023

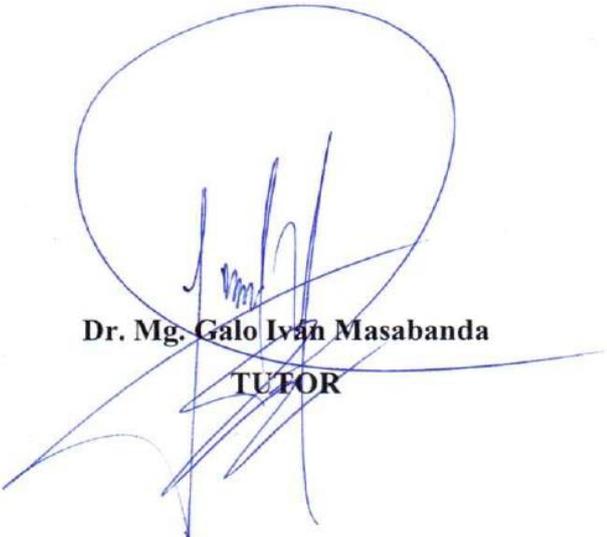
PÁGINAS PRELIMINARES

**SISTEMA LABORAL EN LOS CENTROS DE MAQUILA Y LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR**

APROBACIÓN DEL TUTOR

El suscrito Dr. Mg. Galo Iván Masabanda en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación sobre: **“SISTEMA LABORAL EN LOS CENTROS DE MAQUILA Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR”** elaborado por la señorita Adriana Carolina Morales Morales, portador de la Cédula de Ciudadanía: 1803872827, habilitada para obtener el Título de Tercer Nivel, ha concluido su Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador; y al cumplir con los requisitos técnicos, científicos, reglamentarios, metodológicos y jurídicos, autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, 4 de diciembre del 2023



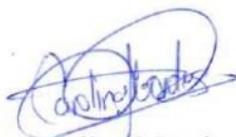
Dr. Mg. Galo Iván Masabanda

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Adriana Carolina Morales Morales, manifiesto que el presente trabajo de titulación denominado **“SISTEMA LABORAL EN LOS CENTROS DE MAQUILA Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR”** de mi propia y única autoría con lo cual se constituye como un trabajo original basado en estudios previos realizados durante mi formación académica, revisión de fuentes doctrinarias, bibliográficas y consulta con expertos nacionales en derecho laboral. Además, se han expuesto diferentes criterios, ideas, conclusiones y recomendaciones que son de exclusiva responsabilidad del autor.

Ambato, 4 de diciembre del 2023



Adriana Carolina Morales Morales

1803872827

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo de investigación un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en los normativos internos de la Institución. Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción total o parcial conforme las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 4 de diciembre de 2023



Adriana Carolina Morales Morales

1803872827

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación: “SISTEMA LABORAL EN LOS CENTROS DE MAQUILA Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR”, presentado por la señorita Adriana Carolina Morales Morales, por cumplir con los requisitos técnicos, metodológicos y jurídicos, inclusive de conformidad con el reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, 2024

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación quiero dedicarle principalmente a mi amado Dios que siempre ha sido el pilar de mi carrera y me ha llevado a cumplir este objetivo.

A mi maravillosa madre Norma Morales que es mi modelo a seguir que, con su apoyo incondicional, paciencia, comprensión y con su infinito amor sabe cómo fortalecerme con sus consejos, que no duda de mí y hace que siga adelante.

A mis hermosas y amadas hijas Camila y Paula que son el motor de mi vida, por quien lucho todos los días.

A mis hermanas y a todas las personas que han hecho posible este objetivo, que creyeron en mí y que siempre hubo una palabra de apoyo que hizo que jamás me diera por vencida.

Adriana Carolina Morales Morales

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por las grandes bendiciones que recibo en mi vida diaria.

A mis docentes de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, ya que todo esto es gracias a sus enseñanzas y consejos ya que con más de uno se ha tenido ese trato cálido de amistad y su calidad humana me han enseñado que siempre hay oportunidades.

Gracias infinitas a mi familia en especial a mi madre y mis hijas porque ellos son quienes merecen de este crédito, fueron son y serán, motor y camino para mis anhelos.

A mi tutor, Dr. Galo Iván Masabanda por el tiempo y los conocimientos para llevar a cabo esta investigación.

Adriana Carolina Morales Morales

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
Resumen Ejecutivo	x
Abstract	xi
A. CONTENIDOS	1
CAPITULO I	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes Investigativos	1
1.2 Antecedentes históricos	3
1.2.1 Reseña mundial de la industria de maquila	3
1.2.2 Maquilas en el Ecuador	5
1.2.3 Situación actual de la industria de maquila en el Cantón Pelileo	7
1.3 Antecedentes legales	9
1.3.1 Normativa a favor de los derechos del trabajador	9
1.3.2 Vulneración de derechos del trabajador	12
1.4 Marco Conceptual	17
1.5 Objetivos	21
1.5.1 Objetivo General	21
1.5.2 Objetivos Específicos	21
CAPÍTULO II	23
METODOLOGÍA	23
2.1 Metodología	23
2.2.1 Método de la investigación	23
2.2.2 Fuentes de Investigación	23
2.2.3 Tipo de Investigación	24
2.2.4 Población o muestra	25
2.2.5 Técnica	26

CAPITULO III.....	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
3.1 Análisis y discusión de resultados	28
CAPITULO IV	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
4.1 Conclusiones	41
4.2 Recomendaciones	42
C. MATERIALES DE REFERENCIA	43
Referencias:.....	43
ANEXOS	0

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas	29
Tabla 2 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas	30
Tabla 3 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas	31
Tabla 4 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas	33
Tabla 5 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas	37
Tabla 6 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Tipos de Contrato	28
Gráfico 2 Tiempo de Trabajo	30
Gráfico 3 Seguridad Social	32
Gráfico 4 Calificación de Artesano	36
Gráfico 5 Modalidad Contractual	38

Resumen Ejecutivo

El negocio de las maquilas ha ido evolucionando desde sus orígenes cuando en los molinos de trigo del vecino se molía el propio y se pagaba con la harina procesada hasta la actualidad, esto ha motivado a gobiernos de países subdesarrollados y en vías de desarrollo para incrementar su economía que empresas grandes contraten a maquiladoras a cambio de dar empleo a los lugareños con un arancel muy bajo y a veces sin arancel en la importación o compra de materia prima, esto ha desatado diversas controversias por ser estas industrias quienes más trasgreden los derechos del trabajador, con excesiva carga laboral, horarios extendidos, sin contratos escritos, precarias condiciones del lugar de trabajo, sin prestaciones laborales y con sueldos menores a los estipulados por la ley, derechos vulnerados por desconocimiento de los trabajadores y por leyes que favorecen al dueño de la maquila, la presente investigación se basa el estudio de las leyes que favorecen al empleador que se califica como artesano con el fin de tener más ingresos económicos por los beneficios tributarios, pagos de prestaciones a sus empleados y formas de contrato contemplados en la ley, estudio realizado en la ciudad de Pelileo por ser ésta una de las ciudades más productivas de prendas de vestir específicamente de tela Deming o más conocida como jean lugar donde se concentran gran número de maquiladoras.

Palabras clave: Maquila, artesano, operario, trasgredir, derecho, trabajo, ley, laboral

Abstract

The maquila business has evolved from its origins when the wheat mills of the neighboring countries milled their own wheat and paid with the processed flour to the present day, this has motivated governments of underdeveloped and developing countries to increase their economy by having large companies hire maquilas in exchange for providing employment to locals with a very low tariff and sometimes no tariff on the import or purchase of raw materials, This has unleashed several controversies because these industries are the ones that most violate workers' rights, with excessive workloads, extended working hours, no written contracts, precarious workplace conditions, no labor benefits and lower wages, The present investigation is based on the study of the laws that favor the employer who qualifies as an artisan with the purpose of having more economic income due to tax benefits, This study was carried out in the city of Pelileo because it is one of the most productive cities of garments, specifically of Deming fabric or better known as jean, where a large number of maquiladoras are concentrated.

Key words: Maquila, artisan, worker, transgress, right, work, law, labor, law.

A. CONTENIDOS

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Es primordial poner en contexto que la maquiladora es un tipo de empresa, este giro de negocio es muy común a nivel mundial, de hecho fue un modelo de negocio replicado en nuestro país de acuerdo a las exigencias del mercado, tanto nacional como internacional, se trata pues de la importación de materia prima con un arancel bajo o de hecho sin arancel en algunos países con el fin de exportar un producto aún no terminado o procesado para finalizarlo en otro lugar, reduciendo los costos ya sea por impuestos o por la mano de obra más barata.

Las maquilas han sido siempre un tema de discusión a nivel mundial por las practicas inhumanas tanto por el lugar de trabajo como de los pagos a las personas que trabajan en este tipo de negocios, dentro de un contexto histórico brevemente podemos mencionar que en la edad media se utilizaba este término para describir el sistema de moler trigo en molino ajeno, pagando así al molinero no con dinero o el tipo de cambio del tiempo sino con la misma harina, pero ya procesada.

Actualmente las maquilas es un el eje principal de algunos negocios a nivel mundial y a nivel local que va de la mano de la pérdida de la dignidad humana con respecto a los réditos obtenidos por los dueños que comercializan el producto final, principalmente las maquilas proliferan en países subdesarrollados o en vías de desarrollo, valga citar el ejemplo Ecuador es uno de estos, y que la economía se basa en un sector primario con un forma de comercio desfavorable por las leyes del país, el índice de desempleo y la falta de preparación profesional.

La creación de este tipo de negocios se debe principalmente al desarrollo económico mundial, la competencia y la facilidad del transporte de lugar a lugar, otro factor importante es el apoyo de los gobiernos en razón a promover un empleo y en aisladas circunstancias mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Es de suma importancia el estudio de las condiciones en que se desenvuelve el trabajador en este tipo de empresas, ya que la mayoría no se encuentra bajo el control basados en los derechos del trabajador y trabajos en condiciones infrahumanas, diversas investigaciones desprenden y evidencian las verdaderas condiciones de los trabajadores cuyos gobiernos tapiñan los derechos violentados como oportunidades de trabajo para elevar el nivel de vida de la población, y para constancias que éste no es un tema nuevo de investigación en sus conclusiones desprendidas del trabajo de investigación de (Quinteros et. Al, 1998) relata sobre los derechos de los trabajadores de maquiladoras a través de movimientos sindicales, éste no puede separarse del acto social, menciona que la autonomía de los movimientos sindicales reivindicaría los derechos de los trabajadores los cuales podrán defender y representar fielmente con ética los intereses del trabajador no solamente en maquila sino en general.

Cabe recalcar que este tipo de negocio nunca garantizó una estabilidad debido a su alta demanda laboral en país donde las condiciones de vida son muy bajas y necesitan de un empleo para subsistir; en una investigación del Centro de Derechos de Mujeres (CDM) en Honduras destacan los puntos más relevantes acerca de los derechos de mujeres que trabajan en maquiladoras que de igual manera son precarias e inhumanas.

En la maquila, el empleo es inestable. Los datos del estudio plasman una parte de la realidad que las organizaciones de promoción de derechos humanos han denunciado constantemente: las empresas cierran, cambian de nombre, suspenden contratos de trabajo y hacen despidos masivos de obreros(as); aduciendo reestructuración de personal, pero con la intención, en muchos casos, de trasladarse a otro parque industrial o país. (Minero, julio de 2009 p. 57)

Fuera de un contexto político debemos mencionar que el modelo de negocio de maquilas pertenece a un sistema capitalista como lo menciona (Carrillo et. Al, 2022) en su trabajo de investigación afirmando que la maquila debe considerarse como un simple intercambio de servicios a cambio de un salario en función a la fuerza laboral, que a diferencia de otro tipo de trabajos este se diferencia la relación laboral donde el contratista establece los patrones de control en el que explota al trabajador en todo el proceso laboral.

Para un correcto resultado de una investigación, se debe contemplar los beneficios de acuerdo a este giro de negocio, que si bien es muy criticado a nivel económico ha ayudado a países subdesarrollados ya que si bien “nació como un mecanismo de apoyo a los países en desarrollo y tiene una connotación controversial, sin duda es un sector que dinamiza sectores: aduaneros, laborales, tributarios y de producción en países donde se consolida y se desarrolla” (Robalino, 2014).

Debemos admitir que la situación en el Ecuador no es muy diferente a los abusos en las maquiladoras de otros países, en una investigación para su trabajo de titulación (Pérez, 2010) concluye en su investigación algunos de los abusos por parte de los patronos afirmando que “los operarios de la maquila son intimidados bajo amenazas a no denunciar ninguna clase de atropellos por parte de los empresarios de la localidad, quienes disponen de ellos en cualquier momento del trabajo”, ya que por el desempleo, la inseguridad y la política en el país obligan a los trabajadores a seguir laborando bajo las condiciones que les impongan de otra manera contratan a otra persona.

1.2 Antecedentes históricos

1.2.1 Reseña mundial de la industria de maquila

Las maquiladoras se encuentran principalmente en países económicamente bajos, es decir en países subdesarrollados o en vías de desarrollo, donde prima la corrupción, la pobreza, la falta de educación y prima la necesidad, estos países son el foco de atención ya que se constituyen económicamente atractivos para los empresarios por su mano de obra barata y políticas convenientes.

Actualmente según el orden mundial los países se han dividido en dos tipos, los centrales y los de la periferia, los primeros son los considerados como los de primer mundo por su calidad de vida y por el poderío industrial, estos son: Alemania, Canadá, EEUU, Francia, Inglaterra, Italia y Japón, prácticamente el resto del mundo son considerados como países de la periferia; muchas multinacionales han visto en América una gran oportunidad de mercado en este giro de negocio, hablamos explícitamente de Centroamérica en países como Costa Rica, México, El Salvador, Guatemala,

Honduras, Panamá y República Dominicana; Filipinas y Malasia reconocidas mundialmente por la explotación laboral en este tipo de negocio, en países de África así también Bangladésh y la India; un aspecto interesante es saber que las maquiladoras no solamente se encuentran en la tierra, también estas se han desplazado a altamar, por ejemplo en las Bahamas, Panamá y Malta, encontrados en buques acondicionados como fabricas donde la principal fuerza laboral proviene de Latinoamérica y el caribe, pero también laboran personas del sudeste de asiático y Europa del este (TijuanaEDC, septiembre 9, 2019).

La principal razón de que existan las maquiladoras fue el abaratar costos de producción de grandes corporaciones y actualmente de pequeñas empresas donde países subdesarrollados o en vías de desarrollo promovieron la creación de Zonas Francas para de esta manera mitigar el problema del desempleo en dichos países donde la característica principal de estas zonas es no cobrar impuestos a los inversionistas pero a un alto costo como la precarización de las condiciones de trabajo de quienes laboran en esas empresas.

Las fábricas en cuestión elaboran marcas prestigiosas a nivel mundial cuyo nicho de mercado es la clase media y alta, que como criterio personal es la más indolente por las condiciones en las que se elaboró el producto final, por ejemplo la empresa Apple no fabrica sus productos sino con subcontrata a otras empresas con bajo costo de elaboración sin importar la explotación laboral, sino el producto entregado por las maquiladoras; así también encontramos a la empresa Yue Yuen Industrial Holdings Limited, cual es la empresa más grande maquiladora en el mundo en elaboración de calzado atlético y deportivo, exclusiva fabricante de Nike, Crocs, Adidas, Reebok, Asics, New Balance, Puma, Timberland y Rockport, contando con 70 mil trabajadores, cabe recalcar que esta empresa solo pertenece a otra aún más grande, Pou Chen Group, ubicada en Taichung Tiwan con una nómina de 289 mil empleados, cuyas condiciones laborales son las jornadas de 12 horas diarias todos los días de la semana, carecen de ventilación y donde trabajan menores de edad de incluso 14 y 15 años; Delphi, fabricante de automóviles a nivel mundial cuenta con 192 mil empleados en varios países, 179 plantas, su principal manufactura opera en el país de México en condiciones no aptas para un trabajador, pero el gobierno afirma que este tipo de empresas genera más empleo; Dongguan Zhenyang Wanju Limited Factory, es la

maquiladora de grandes marcas como Mattel, Lego, Disney, Hasbro y MacDonaldis, la mayoría se encuentra en el país de China Brasil y la India, esta empresa fue catalogada como “juguetes sucios” por el Instituto de Trabajo Global y los DDHH por sus prácticas inhumanas en estos centros, trabajan personas entre 16 y 30 años de edad, con jornadas de 16 a 18 horas diarias donde en las mismas fabricas comen y duermen, tiene prohibido hacerse tatuajes, teñirse el cabello, no aceptan personan con discapacidad y su salario está muy por debajo por el digno de una persona con esas condiciones y carga laboral; Foxcom, es una gigantesca empresa a nivel mundial cuya fuerza laboral se concentra en China representando el 80% del total cuyas condiciones de trabajo incluyen extremas condiciones de trabajo forzado mayormente a jóvenes campesinos que les ofrecen un mejor nivel de vida, mismos que terminan por suicidarse y en los casos que no lo logren quedan inválidos o lisiados dejándolos a su suerte, esta mega empresa ofrece servicio a firmas como Apple (Supuestonegado, junio 15, 2020).

1.2.2 Maquilas en el Ecuador

La Ley de Maquilas en el Ecuador es promulgada en la presidencia del Dr. Rodrigo Borja mediante decreto N.º 90 de Agosto 2 de 1.990 publicado en el Suplemento del R.O. N.º 493 conocida también como Ley 90., esta ley desde su expedición no ha sido modificada de manera substancial, con el incentivo de atraer a la inversión extranjera en el país y así generar oportunidades para emprendedores, teniendo la oportunidad de crear establecimiento de centros de producción de bienes o de prestaciones de servicios con exención de derechos e impuestos de importación que afecten tanto a los medios de producción y materias primas necesarias para el desarrollo del negocio, como a la provisión de bienes o servicios destinados a la exportación, según lo establecido previamente en el contrato de Maquila.

Se implementa un nuevo régimen de producción a Ecuador en esta época, de una manera también buscando una forma de combatir el desempleo fomentando la inversión extranjera que buscaba fortalecer los sectores productivos del país. Es por eso que se capacito a la mano de obra necesaria, es por esto que se creó como política

pública las reformas laborales donde se crearía el contrato de tiempo parcial para que las personas se puedan capacitar asistiendo a talleres y seminarios perfeccionando sus habilidades en las actividades donde fueron contratados.

Entre los objetivos que busca el gobierno para incentivar la inversión extranjera se encuentran la modernización o tecnificación del sector manufacturero, la expansión de las exportaciones de productos fabricados con la mayor cantidad posible de materias primas nacionales o combinaciones de materias primas, pero estas operaciones son muy complejas. Por lo tanto, se requiere experiencia en gestión y experiencia técnica.

Según las notas técnicas de la Dirección de Investigaciones Económicas del Banco Central preparadas por (Baquero et. Al, 2003, el Régimen de maquila es un sistema de producción que también permite que las empresas ubicadas dentro del Ecuador, puedan producir bienes y servicios para ser exportados. La producción se lleva a cabo en nombre de empresas extranjeras en virtud de contratos internacionales, los contratos de maquila y los productos tenían el objetivo de enviarse a cualquier país del mundo.

La ley de maquila de esa época fue derogada por Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones que en su libro V, título II, capítulo VII regulando los trámites aduaneros, y más específicamente el artículo 149, los procedimientos de entrada temporal por perfeccionamiento positivo que pretenda el régimen de Maquila deberán cumplir con los requisitos establecidos en las normas del Capítulo VII, fracción 1, fracción 4 de este Código.

Una vez que esta nueva normativa fue promulgada, se pensó que los procedimientos aduaneros para las entregas se agilizarán para reiniciar un sistema que se ha visto afectado por una burocracia excesiva en la agencia de aduanas ecuatoriana, pero que no ha sucedido en la práctica. Dado que las disposiciones de la Ley Orgánica sobre producción, comercio e inversiones no determinan el plazo en que la Aduana exige la expedición de permisos y, en relación con ello, otorga al administrador diario facultades desproporcionadas para exigir la emisión de reclamaciones sin indemnización.

Por estos motivos el sistema productivo de maquila se ve seriamente afectado, en virtud de la excesiva tramitación de las autorizaciones y permisos que termina por desanimar a los inversionistas extranjeros, quienes encuentran en otros países todas las

facilidades y garantías para emprender este novedoso pero complejo sistema de producción.

Debido a los excesivos procedimientos de concesión de licencias y permisos, los inversores extranjeros finalmente se vieron disuadidos y encontraron todos los medios y garantías en otros países para implementar este nuevo pero complejo y eficiente sistema.

El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico “fuerza laboral” que no posee el capital.

En Ecuador existen violaciones en la implementación de los derechos de los trabajadores, pero sindicatos de algunos sectores denuncian que se han violado derechos; un ejemplo de ello ocurrió en 2006, cuando el Consejo Nacional del Trabajo avanzó en la legislación social. En leyes que aseguren el respeto de los derechos de los trabajadores en relación con las agencias de empleo.

La economía Ecuatoriana durante 10 años tuvo la inversión estatal como el mayor catalizador e inyector de liquidez al sistema que ha vuelto diminuta la capacidad de la empresa privada de generar plazas de trabajo capaces de cumplir con todas las garantías y derechos establecidos desde la Norma suprema hasta la Ley Orgánica de Justicia laboral en el Ecuador (Vigente desde 2016). Durante ese proceso histórico observamos cómo muchos profesionales capaces migraron desde la empresa privada y la academia hacia el servicio público ante las atractivas remuneraciones que ofrecía este sector.

1.2.3 Situación actual de la industria de maquila en el Cantón Pelileo

La ciudad de Pelileo ubicada en la provincia de Tungurahua es reconocida a nivel nacional e internacional por la elaboración de jeans abajo costo de buena calidad, el término Jean es el nombre que se le da a la tela demin de color azul la misma que fue popularizada por la marca Levis & Strauss; el barrio el Tambo de la ciudad de Pelileo cuenta con más de 150 locales comerciales a la venta de prendas de vestir cuya materia

prima es el Jean, al inicio antes del boom comercial de esta prenda existían solo 4 fábricas de jeans en Pelileo antes de 1982, conforme a la popularidad de esta prenda de vestir y la rápida expansión económica de la misma a tal punto que a la actualidad existen más o menos 1.100 talleres textiles y así mismo una docena de lavanderías que estarían produciendo por lo menos un millón de prendas por mes generando 10 millones de dólares al año y más de 15 puestos de trabajos (vivetungurahua, 2022), lo que dio lugar a que las empresas maquiladoras se incrementen por la gran demanda. En la actualidad aún es incierto el número de actividades económicas que realiza la ciudad de Pelileo pero según datos obtenidos por (INEC, 2010) y como referencia dentro de los antecedentes investigativos, existen 11 actividades económicas que sobresalen en Pelileo, el 42,7% se dedica a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el 26,6% a la industria manufacturera, un 9,5% se dedica al comercio al por mayor y menor, cabe acotar que son 3 actividades cuales generan mayores ingresos en la ciudad, el comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas con un 48,1% , las industrias manufactureras con el 15,4%; y finalmente, la administración pública defensa y planes de seguridad social obligatoria, datos que hasta la fecha debieron haber variado positivamente hasta antes de la pandemia y desde la pandemia hasta la presente fecha.

Si bien es cierto que el negocio de maquilas proyecta de mejor manera el giro verdadero del negocio, que sería la venta de un producto final, la ciudad de Pelileo se abrió paso a la exportación del producto sin una marca posesionada, al contrario del pensamiento de otros productores vieron la oportunidad de elaborar jeans antes de ser terminado y comercializado, con esto evitarían riesgos en el mercado y su trabajo se basaría en satisfacer las necesidades de la empresa que los contrate por la mano de obra, aprovechando la experiencia y la oferta laboral del sector, pero esto ha dado lugar a diversas opiniones, hay quienes defienden este giro de negocio por la economía que representa, la postura de otros es la contaminación ambiental por el tratamiento de la materia prima y otra postura la supuesta vulneración de derechos laborales que se enmarcan en este tipo de negocio por las leyes y políticas del mismo estado.

Cabe mencionar que dentro de la vulneración de derechos laborales son los que se violentan a las mujeres ya que en la industria de maquila en su mayoría si no es en su totalidad son del género femenino, esto puede deberse no a un machismo como parte

de una problemática social sino como una parte imaginaria cultural donde desde tiempos atrás se la ha relacionado a la mujer como una ama de casa y por ende quien se debe ocupar todo lo concerniente a las prendas de vestir de su familia, lo cual mencionado estereotipo ha evolucionado tanto que en trabajos que estén ligados con la costura siempre el género femenino estará presente, partiendo de este preámbulo con la industrialización muchas mujeres eran contratadas bajo condiciones laborales deplorables, Masabanda G. et. Al (2019) en su artículo científico “La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad” afirma que:

Se perdieron muchas vidas entre ellas de mujeres y niños trabajadores que buscaban la reivindicación de sus derechos, por el sufrimiento que debían pasar en los centros de trabajo de carácter artesanal. Por lo que el feminismo laboral, aspira a ser algo más que un conjunto de reivindicaciones concretas, sino que pretende un cambio profundo en las relaciones humanas entre mujeres trabajadoras y empleadores. (p.67)

Puede referirse estos abusos y pérdidas humanas como el inicio de la reivindicación de derechos, no solamente de las mujeres sino en general de todos los trabajadores independientemente del sector productivo o comercial al que pertenezcan.

1.3 Antecedentes legales

1.3.1 Normativa a favor de los derechos del trabajador

Convención Internacional de Los Derechos Humanos establece los siguientes derechos:

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. (Art. 23.)

Convenios Fundamentales del Trabajo

- En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización

Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

- En relación con la eliminación del trabajo forzoso

Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

- En relación con la eliminación del trabajo infantil

Convenio (núm.138) sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

- En relación con la eliminación de la discriminación

Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración.

Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Constitución de la República del Ecuador (ConsE)

Al referirnos al ejercicio de los derechos, en la Republica del Ecuador en la Constitución de la República (2008), se garantiza:

Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o en la Ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. (Art. 11.3)

4. “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (Art. 11.4.).

5. “En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezca a su efectiva vigencia” (Art. 11.5.).

6. “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Art. 11.6.).

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El estado generara y garantizara las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Sera inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (Art. 11.8.)

9. “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución” (Art. 11.9.).

Trabajo y seguridad social

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33.)

Derechos de libertad

Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (Art. 66.)

Formas de trabajo y su retribución

La Constitución de la República del Ecuador establece:

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

1.3.2 Vulneración de derechos del trabajador

El mercado que cada vez es más competente junto a variables como el de enriquecerse más y rápidamente da como resultado que personas sin escrúpulos se valgan de la misma ley y de la necesidad de las personas para vulnerar sus derechos laborales y en casos extremos hasta los derechos humanos, en nuestro país la modalidad de negocio de maquilas se ha ido expandiendo siguiendo el mismo parámetro de un sistema laboral internacional degradante e inhumano, con pagos menores al estipulado por la ley, horas de trabajo extenuantes y que no son reconocidas, horarios inadecuados, sin estabilidad laboral, ambiente inadecuado para trabajar y sin afiliación a un seguro social, es en esta caso en particular donde las maquiladores de la ciudad de Pelileo contratan personas bajo la modalidad de artesanos; empezaremos definiendo según nuestra legislación en la Codificación de La Ley del Artesano (CLA) que es un artesano.

Al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y registrado en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, desarrolle su actividad y trabajo personalmente y hubiere invertido en su taller, en implementos de trabajo, maquinarias y materias primas, una cantidad no superior al veinticinco por ciento (25%) del capital fijado para la pequeña industria. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual, aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios. (Art. 2.b)

Para calificar como un artesano implica un trámite Los artesanos o gremios de artesanos, deberán tramitar el Registro Único Artesanal para acceder a beneficios que otorga la misma Ley de Fomento Artesanal, a través del Acuerdo Interministerial habilitante, que otorga el Comité Interinstitucional de Fomento Artesanal en cumplimiento a la normativa, bajo este contexto la Ley de Fomento Artesanal (LFA) indica:

Esta Ley ampara a los artesanos que se dedican, en forma individual, de asociaciones, cooperativas, gremios o uniones artesanales, a la producción de bienes o servicios o artística y que transforman materia prima con predominio de la labor fundamentalmente manual, con auxilio o no de máquinas, equipos y herramientas, siempre que no sobrepasen en sus activos fijos, excluyéndose los terrenos y edificios, el monto señalado por la Ley. (Art. 1)

El artículo es muy fácil de entender, los dueños de maquiladoras se amparan en esta definición para calificar como artesanos ya que transforman materia prima de manera manual o a máquina y seguramente mencionados equipos, en este caso como cortadoras, mesas, máquinas de coser no van a sobrepasar el valor de sus bienes, sin contar con los beneficios que cuentan por el hecho de ser artesanos como lo indica en el artículo 9 de la misma ley.

Ahora si bien un artesano se considera como una persona autónoma en su labor con o sin obreros a su cargo, los mismo son fiscalizados y controlados por órganos estatales, mismo que rara vez o bajo parámetros de tiempo indeterminado por la gran cantidad de artesanos en el Ecuador, las instituciones encargadas de este control son el Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, mismo que tiene las siguientes obligaciones:

- a) Exigir el cumplimiento de los compromisos contraídos por los artesanos maestros de taller, artesanos autónomos, asociaciones, gremios, cooperativas, uniones de artesanos y demás personas jurídicas artesanales que gocen de los beneficios concedidos por esta Ley; b) Llevar un libro de registro de las solicitudes presentadas, de su aceptación o rechazo y de los Acuerdos Interministeriales de concesión de beneficios;
- c) Llevar un registro de maquinarias, equipos auxiliares, accesorios, repuestos y materia prima importados con exenciones tributarias, con los datos necesarios para su identificación y verificar su existencia, uso y funcionamiento;
- d) Constatar las inversiones y reinversiones en activos fijos;
- e) Comprobar el cumplimiento de los plazos y de las condiciones determinadas en dichos Acuerdos Interministeriales;
- f) Controlar el monto de la producción artesanal para determinar el valor de la materia prima importada con liberación de derechos e incorporada en los artículos exportados, y g) Las demás establecidas en la Ley y en los reglamentos. Para la constancia de los controles y comprobaciones realizadas, se levantarán las actas correspondientes. (Art. 16).

La Ley del Artesano como requisito para que lo sea es de tener como máximo un taller y un establecimiento comercial con un máximo de 15 operarios y 5 aprendices (LDA, Art.2.F).2, 1996), estos no son obligados a llevar contabilidad no pagan IVA y no es obligado a pagar décimo tercera sueldo y décimo cuarto sueldo, no cancela utilidades ni fondos de reserva, debemos mencionar que la afiliación del artesano es obligatoria y deben aportar con el 20,60% de 340 USD de remuneración o un aporte mínimo de 70,04 USD.

Cabe recalcar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Servicio de Rentas Internas (SRI) y la Junta Nacional de Defensa del Artesano (JNDA) están emprendiendo en contra de los artesanos que incumplan con disposiciones con respecto a las obligaciones patronales y laborales

Los tipos de afiliación y las diferentes prestaciones y servicios a los que pueden acceder los artesanos son: afiliación para maestro de taller; con un aporte del 17.6% del Salario Básico Unificado (SBU); por tanto, el aporte será de 69.34 dólares mensuales (para el 2019), acceden a las prestaciones de: pensión jubilar (por vejez, invalidez, montepío), seguro de salud (cobertura total), riesgos del trabajo, auxilio de funerales, préstamo hipotecario, cobertura de salud para hijos menores de 18 años, sin pago adicional; extensión de cobertura para cónyuge, con el pago adicional de 3.41% de la remuneración registrada, la afiliación para aprendiz u operario, corresponde al 20.6% del SBU, con el pago de 81.16 dólares mensuales; este monto es dividido entre el empleador, quien aporta el 11.15% y el trabajador el 9.45%, con esto accede a las prestaciones de: pensión (vejez, invalidez, montepío), seguro de salud, riesgos del trabajo, seguro de desempleo/cesantía, auxilio de funerales, préstamo hipotecario, préstamo quirografario, cobertura de salud para hijos menores de 18 años sin pago adicional y extensión de cobertura para cónyuge, pagando un adicional de 3.41%, la afiliación para los trabajadores administrativos de un artesano, pueden ser el personal de secretaría u oficina, estos trabajadores aportan el 20.6% del Salario Mínimo Sectorial otorgado por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo a su actividad, dividido entre el empleador 11.15% y el trabajador el 9.45%; con esto accede a las prestaciones de: pensión (vejez, invalidez, montepío), seguro de salud, riesgos del trabajo, seguro de

desempleo/cesantía/fondos de reserva, auxilio de funerales, préstamo hipotecario, préstamo quirografario, cobertura de salud para hijos menores de 18 años sin pago adicional y extensión de cobertura para cónyuge, pagando un adicional de 3.41%. (IESS, 2023)

Evidentemente por desconocimiento de la normativa, que, por supuesto esto no eximirá de responsabilidades, el artesano no asegura a sus empleados siendo esta una obligación y confundiendo con otros beneficios que tiene el artesano calificado como lo menciona la Ley de Defensa de Artesanos:

Los artesanos amparados por esta Ley no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por el Código del Trabajo. Sin embargo, estarán sometidos con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre salarios mínimos determinados para el sector artesanal dentro del régimen salarial dictado para el efecto, así como el pago de las indemnizaciones legales por despido intempestivo. (Art. 25.)

Si bien es cierto que los artesanos no están obligados al cumplimiento de ciertos artículos del código de trabajo y tienen otro de beneficios más que todo fiscales, eso no les atribuye a cometer abusos como el de no afiliar a sus operarios o de no celebrar un contrato, como mencionábamos al principio la controversia de este tipo de negocio de las maquilas es por su manera de contratar a sus empleados usando a la ley para vulnerar ciertos derechos como al de la estabilidad laboral basándose en Código de Trabajo a través de un contrato por obra cierta y a destajo.

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.

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.

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

Los contratos de las personas que van a trabajar en maquilas deben celebrarse por escrito conforme a los requisitos previstos en el artículo 20 del Código de Trabajo, y registrarse en la Inspectoría de Trabajo, contando también con el aspecto de temporalidad para el mismo como lo dice en la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral A tiempo Parcial (LRMCLTP)

Las partes, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo, podrán estipular por una sola vez la existencia de un tiempo de prueba no mayor a noventa días, siempre y cuando el Contrato de Trabajo de Maquila tenga una duración de por lo menos un año. (Art. 32)

También podemos evidenciar que libremente los artesanos pueden disponer del trabajo de un operario bajo cualquier modalidad de contrato de acuerdo al Código de Trabajo en concordancia con el artículo 34 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral A tiempo Parcial.

Los sueldos de los maquiladores deben cancelarse de acuerdo al Salario Mínimo Sectorial, al código de trabajo y a la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial mismos que no pueden ser inferiores a un Salario Básico Unificado.

1.4 Marco Conceptual

Derechos Humanos: La UNICEF es una de las organizaciones a nivel mundial perteneciente a la ONU (Organización de Naciones Unidas) que provee ayuda humanitaria a niños y madres en países en vías de desarrollo, bajo este contexto se ha tomado la definición acerca de lo que es un derecho humano.

Son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos. (Unicef, 2023)

Derecho Fundamentales del Trabajo: La economías a nivel global dependen fundamentalmente de la fuerza laboral por ende para evitar que sigan cometiéndose abusos por parte de los empleadores las distintas legislaciones se han visto en la obligación de crear parámetros para salvaguardar la integridad y dignidad de los trabajadores es así que los derechos fundamentales del trabajo según la Organización Mundial del Trabajo (OIT) dice que, “son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo (OIT, 2009)”, así mismo afirma que “son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos “ (ibidem).

Trabajo: “El trabajo uno de los factores de producción junto con el capital, la tierra y la tecnología. Así, consiste en el esfuerzo humano puesto en la producción y venta de bienes y servicios” (Roldán, julio 2017).

Para (Oliveira et. Al, 2004) afirma que “Es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse. Sin embargo, por su naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, este concepto puede modificarse” (p. 334).

Trabajo Decente: Según la (OIT, 2009) el trabajo decente es “aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Derecho al Trabajo: Para la Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales significa que:

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan

oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. (Red-Desc, 2023)

Sistema Laboral: Según (Colorado, agosto 2016) afirma que un sistema laboral es “el sistema por el que se rigen los trabajadores de un estado”, donde se enmarca aspectos como contratos de trabajo, retribución, jornada, vacaciones, días libres, representaciones colectivas, etc., los mismos que deben ser reflejados en cualquier modalidad de trabajo que exista en un país.

Trabajador: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de Trabajo, Art. 9, 2023).

Según Guillermo Cabanellas de Torres, Trabajador proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental es:

Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. (Diccionario Jurídico y Social, 2023)

En conclusión, trabajador es considerado a la persona que realiza una labor aplicada a un trabajo sea este intelectual o físico, mismo que debe ser remunerado económicamente por su servicio prestado.

Operario: “Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz” (CT, Art. 208, 2012)

Trabajo Forzoso: “Designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (Convenio 29 OIT, 2014).

Régimen de Maquila

La maquila es un sistema de producción bajo la forma de subcontratación internacional, que permite a una empresa domiciliada en el exterior instalarse en un país o subcontratar empresas nacionales con el fin de realizar procesos de transformación de insumos y materia prima importada, y cuyos productos finales están destinados a la exportación. (Baquero et. Al, 2003 p.7)

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Determinar si la industria maquiladora del Cantón Pelileo respeta los derechos fundamentales del trabajador.

Con el fin de concluir con los resultados deseados, se ha realizado con la respectiva revisión bibliográfica como aporte en el trabajo de investigación, leyendo y analizando en repositorios universitarios virtuales del Ecuador, mismos que abordan una problemática que es común dentro de la industria maquiladora y los derechos de los trabajadores son vulnerados, toda esta información ha permitido evidenciar si se cumple con lo normado en el trato que se merece el trabajador dentro de la industria de maquila en el Cantón de Pelileo.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las variables que comprenden el sistema laboral en los centros de maquila del cantón Pelileo.

Para cumplir con el objetivo específico, se ha utilizado fuente de información donde se ubica los diferentes conceptos concernientes a los componentes del sistema laboral como base fundamental a fin de comparar si los derechos del trabajador coinciden con las conceptualizaciones citadas.

- Analizar jurídica y doctrinalmente los derechos fundamentales de los trabajadores del sector de la maquila.

Para cumplir satisfactoriamente con el segundo objetivo específico de uso de información a través de material bibliográfico virtual, artículos virtuales, etc., proporcionado por la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato y otros sitios digitales, con el objetivo de obtener información de la normativa concerniente a

los derechos que corresponden al trabajador y los diferentes conceptos que amparan mencionados derechos.

- Diagnosticar la situación jurídica laboral actual en los centros de maquila.

En el cumplimiento de este objetivo específico, se ha utilizado instrumentos e investigación, en este caso fue la encuesta dirigida a los administradores o dueños de las maquilas y a las personas que trabajan en estos centros laborales por ser los mismos los protagonistas en la vulneración de derechos, por medio de este medio se hace factible diagnosticar la verdadera situación jurídica en los centros de maquila, ya que toda organización en función del lucro debe atenerse a leyes y normativas que se encuentran vigentes en el estado ecuatoriano.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Metodología

2.2.1 Método de la investigación

Los objetivos de la investigación actual solo se alcanzarán si se idean métodos para alcanzarlo (Baquero & Gil, 2015). Por lo tanto, las investigaciones jurídicas se desarrollan sobre la base de los siguientes métodos:

Método Cuantitativo

“Consiste en recolectar y analizar datos numéricos. Este método es ideal para identificar tendencias y promedios, realizar predicciones, comprobar relaciones y obtener resultados generales de poblaciones grandes” (Ortega, 2023).

Esta investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que se realizarán encuestas para proceder al análisis y discusión de resultados.

2.2.2 Fuentes de Investigación

Villaseñor (1998) afirma que las fuentes de información son “recursos necesarios para poder acceder a la información y al conocimiento general”, para obtener información sobre los puntos establecidos de este trabajo de investigación, es necesario identificar los tipos de fuentes utilizadas para este fin. Este estudio utiliza las siguientes fuentes de investigación:

Fuentes Primarias

- Constitución de la República del Ecuador
- Declaración Universal de los Derechos Humanos

- Código de trabajo
- Ley del Artesano
- Ley de Régimen de Maquila y contratación Laboral a Tiempo Parcial

Fuentes Secundarias

- Libros
- Artículos indexados
- Revistas de investigación

2.2.3 Tipo de Investigación

Investigación Documental

“La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc.” (Ortega, 2023).

Este tipo de investigación es ideal ya que necesitamos basar nuestra investigación en documentos, leyes, normativas, blogs, revistas electrónicas, libros como fuentes de investigación, haciendo uso de análisis sintetizando la información y deduciendo a través de conceptos propios del investigador.

Investigación de Campo

“Es a que aquella donde se extrae información por recolección de datos u observación de forma directa, dentro del entorno natural de las personas u objeto de estudio. Es decir, se investiga a partir de datos originales o primarios (“¿Qué es la Investigación de Campo?”, 2023).

Se realizará una investigación decampo, ya que aplicarán las encuestas de manera presencial tanto a trabajadores como empleadores dentro de los centros de maquila que corresponden a la población objeto de estudio.

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación.

En otras palabras, su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno. Es decir, “describe” el tema de investigación, sin cubrir “por qué” ocurre. (Muguira, 2023)

El tipo de investigación será descriptiva por ser adecuada para describir la situación y la realidad de los centros de maquila del cantón Pelileo, a través de un análisis para caracterizar el objeto del estudio, en el caso presente una supuesta vulneración de un derecho.

2.2.4 Población o muestra

Fidias G Arias define a la población como: “en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por objetivos de estudio” (Arias 2006).

La población de este trabajo investigación comprenderán 15 centros de maquila, su jefes de personal, así mismo sus maquiladores llegando a ser un total de 92 personas.

2.2.5 Técnica

Encuesta

Como menciona (Blanco, 2011, pág. 17) en su libro Métodos de Investigación Cuantitativa en Ciencias Sociales y Comunicación “La encuesta es, en este sentido, uno de los métodos más apropiados para el logro de tal objetivo puesto que permite estudiar a muchas unidades de análisis en relativamente poco tiempo.”. Se aplicará una encuesta al personal de los centros de maquila para conocer la situación laboral.

Instrumento

Encuesta estructurada. - que nos permita obtener mejor información y analizar el problema de investigación de manera integral.

Se optó por este método de investigación ya que a través de encuestas buscamos interpretar la información que está basado en números de encuestados de acuerdo al número de preguntas, el objetivo principal es analizar el comportamiento de acuerdo a las preguntas formuladas a los encuestados cuyos resultados se pueden usar en situaciones más abiertas como el de un sector, en este caso el sector de maquilas.

Para obtener una información más precisa y lo menos dirigida se ha contemplado en la realización de encuestas para determinar si se cumplen o no los derechos que corresponden a los empleados como las obligaciones de quienes los contratan y así analizar el sistema laboral donde desempeñan su trabajo, dado que esta industria no tiene un control adecuado por la gran demanda del producto, la informalidad y la clandestinidad, por lo tanto se ha determinado con la fórmula de muestra finita de la siguiente manera:

Formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{}$$

$$e^2 (N-1) + Z^2 * p * q$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de Confianza

P = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

e = Margen de error

N= Población

$$n = \frac{1,96^2 (0,5) (0,5) (120)}{0,05^2}$$

$$n = 91,61$$

El tamaño de la muestra está comprendido por 92 personas.

CAPITULO III

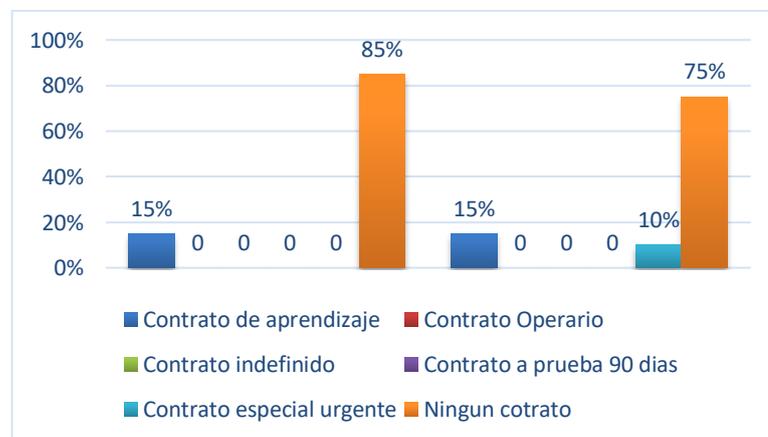
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados

Análisis del sistema laboral en los centros de maquila del cantón Pelileo

El sistema laboral en los centros de maquila es una parte imprescindible en la vida de los trabajadores, esto por dedicar una tercera parte de su día a la prestación de un servicio donde se juega siempre la salud y la seguridad laboral complementando con un ambiente sano en cuanto a las relaciones laborales como eje principal de la integridad del empleado; la relación laboral se regula por medio de un contrato donde se señala los derechos y obligaciones del trabajador, en la presente investigación a través de una encuesta se preguntó si los empleados sabían bajo qué tipo de contrato laboraban para lo que el 85% respondieron negativamente sin contar con un contrato a diferencia del 15% que mencionaron que son aprendices y al realizar la misma pregunta a sus empleadores un 75% reconoció que no cuentan con un contrato, el 15% nos indicaba que son aprendices y un 10% que son contratos especiales emergentes por temporada alta en ventas, a pesar de que en el código de trabajo en su artículo 3, establece que nadie está obligado a trabajar sino es mediante un contrato y la una remuneración correspondiente.

Gráfico 1 Tipos de Contrato

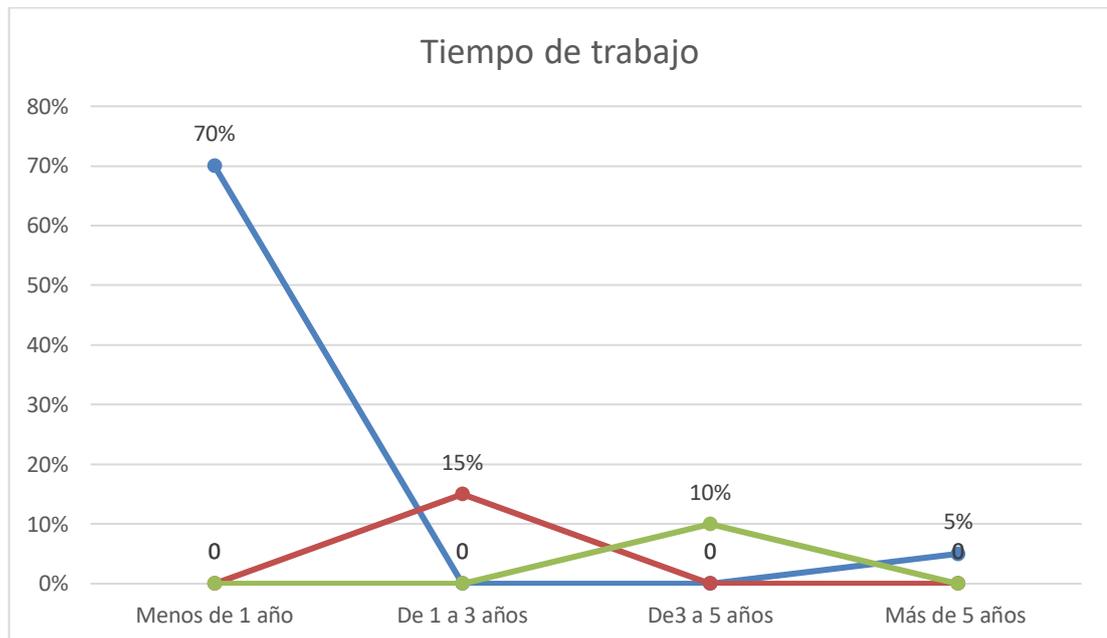


A pesar de coincidir en porcentajes entre trabajadores y empleadores existe diferentes razones para sus respuestas y serán evidenciadas en las siguientes tablas comparativas:

Tabla 1 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas		
Tipo de contratos	Trabajadores	Empleadores
Contrato de Aprendizaje	La realidad de muchos de los trabajadores entrevistados es que terminando la secundaria se dedicaban a aprender este oficio para hacer de este un sustento para sus familias.	Con los aprendices los empleadores encuentran mano de obra barata muchas veces sin remuneración con el objetivo de que estos trabajadores aprendan un oficio.
Contrato Operario Artesanal	Los trabajadores no tienen mucho conocimiento de lo que significa este tipo de contrato ya que consideran que el trabajo que hacen es de producción industrial.	Los empleadores aprovechan la calificación de artesanos para acceder a los beneficios que les conlleva, y aprovechan del desconocimiento de sus trabajadores.
Contrato especial Emergente	Este tipo de contratos es conocido por los trabajadores ya que en los meses de mayor venta los centros de maquila tienen más demanda de trabajo y por ende más contratación	Los empleadores suelen contratar de forma emergente a trabajadores para la temporada alta de ventas haciendo que trabajen horarios extensos.
No cuentan con ningún contrato	La mayoría de trabajadores no cuenta con contratos de ningún tipo.	Los empleadores piensan que no es necesario suscribir ningún tipo de contrato ya que los trabajadores son transitorios en los centros de trabajo.

Otro de los principios y por ende se vulnera los derechos de los trabajadores es la estabilidad laboral porcentaje que en las encuestas el 70% de empleados que laboran en este tipo de industrias menos de un año, obviamente esto es aprovechado por los empleadores al no hacerles firmar un contrato y por supuesto el desconocimiento de sus derechos como empleados; el sistema laboral ecuatoriano tiene establecido normas donde regulan los horarios de trabajo por día y por semana o donde menciona que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias y que no exceda de cuarenta horas semanales.

Gráfico 2 Tiempo de Trabajo



Como se ha justificado en esta investigación existes ya una normalización en la inestabilidad laboral y los trabajadores en su están acostumbrados a la inestabilidad laboral.

Tabla 2 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas

Tiempo de trabajo	Trabajadores	Empleadores
Menos de un año	Los trabajadores tienen que en claro que a raíz de la crisis económica ocasionada en los últimos años existe menos posibilidad de tener una estabilidad laboral entonces trabajan periodos de tiempo en diferentes trabajos.	Los empleadores consideran que los trabajadores no indispensables son transitorios es el motivo por el cual los tienen en los centros de trabajo aproximadamente unos 8 meses y tienden a renovar la planta de trabajadores
De 1 a 3 años	Son los trabajadores jóvenes y soleros quien tienen estos beneficios ya que mencionan que tienen mucha habilidad y disponibilidad de tiempo para prestar sus servicios y son los que hasta buscar diferentes oportunidades trabajan dentro de estos periodos de tiempo	A diferencia de los empleadores que nos mencionan que además de las habilidades estos trabajadores jóvenes la remuneración es más baja que un trabajador con experiencia.
Más de 5 años	Los trabajadores que han transcurrido ya varios años en este trabajo y gracias a su experiencia	Algunas actividades dentro de las maquilas son más complejas que otra es por eso que un porcentaje

	y preparación han conseguido manera un área más complicada por lo que de cierta manera han conseguido una estabilidad laboral	de trabajadores han contado con una estabilidad laboral ya que no muchos trabajadores están preparados para estos puestos de trabajo.
--	---	---

Del cien por ciento encuestado un 60% de la muestra tomada vulnera este derecho dentro del sistema laboral, puede ser por la falta de control de la autoridad competente sumado a la necesidad de las personas de contar un ingreso económico a través de un trabajo, donde la demanda es mucho mayor que la oferta laboral y las reglas lo pone el empleador aun sobre lo que la ley manda, de igual manera los días que debe trabajar el empleado no pueden exceder de 5 días a la semana o no exceda las 40 horas semanales, dependiendo de las necesidades de la empresa, pero son obligatorios los días sábados y domingos como descanso forzoso; otro derecho que muy pequeño porcentaje de acuerdo a las encuestas realizadas es el tiempo para distraerse dentro de la jornada laboral, que se utiliza para alimentación después de 4 horas de trabajo, el tiempo recomendable es una hora pero un 30% afirmaba que solo tenían hasta media hora para alimentarse, esto justificando que tenían mucho trabajo por temporada buena en ventas, sin tomar en cuenta que se encuentra enmarcado dentro de la normativa que la jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida en dos partes previo acuerdo entre estas, con un espacio mínimo de treinta minutos y hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de trabajo, pero no especifica para que tipo de trabajo, en el caso de las maquiladoras se trata de un trabajo físico y exhaustivo que necesita mínimo una hora para alimentarse, descansar y recuperar fuerzas.

Tabla 3 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas

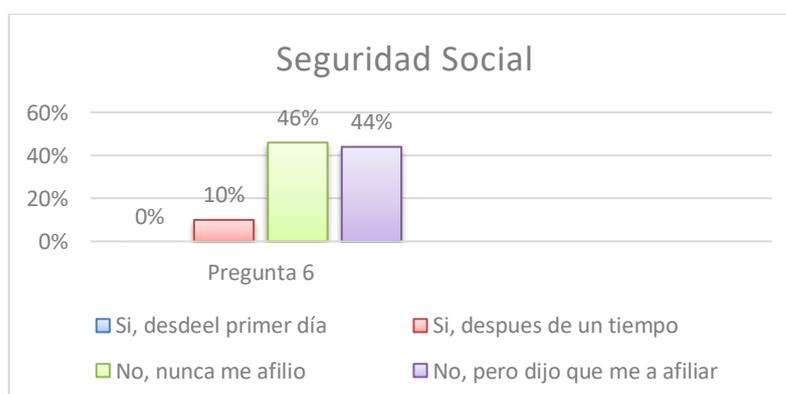
Tipo de descanso	Trabajadores	Empleadores
Tiene menos de treinta minutos para el descanso diario	Los trabajadores nos informan que cuando la alimentación es por parte del empleador tienen un tiempo de 30 minutos para que puedan almorzar	A diferencia de los trabajadores que mencionan que hay fechas en que por la carga laboral los horarios de alimentación si llegan a ser de 30 minutos.

Tiene una hora para el descanso diario	Por lo general los trabajadores que comprenden madres de familia hacen uso de una hora para su alimentación.	De la misma manera los empleadores permiten que sus trabajadoras por lo general cuando tiene niños pequeños y sus viviendas son cercanas que hagan uso de una hora de almuerzo
Tiene entre 1 y 2 horas para descanso diario	En casos fortuitos es cuando los empleadores pueden hacer uso de más de una hora de trabajo, como: reuniones escolares, alguna diligencia en una entidad financiera, etc.	Los empleadores consideran que un periodo de más de una hora es excesivo para que los trabajadores tomen su almuerzo.

Posteriormente y el más común de los derechos fundamentales laborales violentados es el derecho a tener una seguridad social, donde se enmarca su derecho a una jubilación, al libre desarrollo de la persona y una adecuada atención médica, en cuanto a las encuestas realizadas un 44 % mencionaron que sus empleadores no las habían asegurado pero ofrecieron hacerlo y el 46% ni si quiera mencionaron la afiliación, a pesar que es obligación de los empleadores afiliarlos desde el primer día que laboran y remitir al IESS dentro de los 15 primeros días sin importar las sanciones de acuerdo al artículo 6 de la Ley de la Seguridad Social pueda aplicar en contra de quien incumpla la ley.

Se debe tener presente que asegurar a los trabajadores no es una opción que tienen como los empleados, sino una obligación del empleador para lo cual de acuerdo a las encuestas realizadas se destacó que los empleadores les daban la opción, pero no se cumplía con ello.

Gráfico 3 Seguridad Social



La diferencia en opiniones entre trabajadores y empleadores es notoria, sin embargo a ninguno de los dos grupos parece tomar en serio la importancia de la afiliación y beneficios del seguro social.

Tabla 4 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas

Seguridad Social	Trabajadores	Empleadores
Si, desde el primer día.	Cuando el trabajador en busca de trabajo, ni si quiera consideran que vaya a existir una afiliación al seguro.	Los empleadores consideran que no es necesaria la afiliación al IESS por su condición de Artesanos.
Si, después de un tiempo.	Una cantidad muy pequeña de trabajadores nos menciona que han sido asegurados después de un par de meses de haber ingresado al trabajo.	Como se ha mencionado existen tipo de trabajos en los que se necesita cierta experiencia y un buen trabajo es ahí donde los empleadores deciden darle mayor estabilidad a este tipo de trabajadores.
No, nunca me afilio	La mayoría de trabajadores esta ya acostumbrado a trabajar sin ser afiliado al seguro social.	Es un tema que no se considera con frecuencia entre trabajadores y empleadores.
No, pero dijo que me va afiliar	El porcentaje de trabajadores que mencionaron una oferta de afiliación en un futuro es de casi el 50% cabe mencionar que no se ha llegado a concluir con la oferta	Una pequeña cantidad de empleadores consideran que de la manera que se han desarrollado y evolucionado las maquila ya no se deban considerar artesanales.

Análisis Jurídico y Doctrinario de los derechos fundamentales del trabajador

Los empleados son el factor primordial productivo de la economía en cualquier país del mundo, el correcto manejo de los empleados en función de sus derechos y obligaciones desarrollaran las habilidades y capacidades del trabajador que conjuntamente con la tecnología y el mercado harán que se consoliden como una sola fuerza competitiva dentro del mercado laboral, la constitución del Ecuador dice que el trabajo es un derecho y un deber social como su fuente de realización personal y base

de su propia economía, y el estado garantiza a los trabajadores el respeto a su dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones, bajo esta premisa nuestra constitución protege ciertos derechos que son fundamentales de todos los ecuatorianos, en su artículo 324 el mismo garantiza la igualdad de derechos, estos derechos de acuerdo a la investigación realizada no son respetados ya que los trabajadores deberían gozar de seguridad social, estabilidad laboral, un salario acorde a la ley y demás factores que componen los derechos fundamentales del trabajador, como anteriormente se mencionó existen industrias de maquila que son ilegales, son clandestinas o simplemente el artesano se basa en su conocimiento y la ley misma del artesano para vulnerar sobre todo principios del trabajador.

En la obra de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez denominada “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo” hace referencia que la constitucionalización de derechos se ha transformado como la expresión máxima de derechos fundamentales de una sociedad donde se debe reflejar la igualdad, liberación de angustias cuando se trabaja, reconocimiento de organizaciones para defender los derechos de los empleados y del trabajo libre, en cuanto la igualdad se mencionó que es un derecho no se respeta por la falta de control de industrias y por la necesidad de las personas de llevar un sustento económico a sus hogares, lo cual se demostró con las encuestas realizadas a empleados de estas empresas sin mencionar si eran legales o no donde laboraban; en cuanto a lo expuesto de la liberación de angustias cabe mencionar que en nuestra legislación por una normativa poco evolucionada no se toma en cuenta el acoso psicológico de algunos patronos, solamente si se prueba que ha habido un resultado tangible que afecte al trabajador se toma como un acoso laboral, precisamente en el nicho de estudio este principio fundamental se torna violentado por el simple hecho de que en cualquier momento sean despedidos o no sean remunerados; el factor de formar libremente una organización social que defienda sus intereses como trabajador también es algo ausente en este tipo de industria, ya que no se cuenta con una relación contractual misma que ante la ley no puede ser reconocida de manera que se seguiría violentando sus derechos fundamentales; y, finalmente tener libertad de trabajo es un término mal acuñado por las personas puesto que interpretan como la libertad de elegir un trabajo cuando se trata de la libertad de trabajar y ser bien remunerado por la actividad realizada bajo los cánones de la ley, en este caso el hecho mismo de trabajar sin ninguna prestación, con un sueldo que no le corresponde, bajo

un ambiente laboral deplorable y con la incertidumbre de ser despedido en cualquier momento no existe ninguna libertad de trabajo.

Según los trabajadores encuestados dentro de la industria de maquila en el Cantón de Pelileo, se aprecia que más que un derecho es una obligación para sobrevivir y obtener un derecho económico no en base a una realización personal, sino en base a la economía de cada individuo, a pesar de que hay mecanismos de sanción y normativas que garantizan la dignidad, vida decorosa, remuneraciones y un trabajo saludable, el incremento de este tipo de industrias ha dado lugar a abusos por parte de los empleadores primero aduciendo que hay más personas que quieren trabajar, segundo atenerse a la remuneración que más le convenga al empleador y a trabajar bajo las condiciones que provea el empleador aprovechándose de la necesidad de quien necesita un sustento económico, lo cual lleva a aceptar el empleo bajo condiciones que están fuera de la ley.

Continuando con el análisis jurídico en el artículo 29 del Ley de Régimen de Maquila y Contratación a tiempo parcial, se menciona de la relación laboral y de su sujeción al Código de Trabajo, el patrono está obligado a prestar todos los beneficios de acuerdo a esta ley, cabe mencionar que en las encuestas realizadas los empleados no son afiliados al seguro social por tratarse de una industria artesanal, cabe mencionar que el artesano está obligado de igual manera a afiliarse a sus obreros pero por ignorancia de los mismos empleados se predisponen a trabajar aun si el empleador viola sus derechos debido a su desconocimiento.

Se menciona además que toda industria maquiladora debe tener contratos con sus empleados amparados en el artículo 20 del Código de trabajo, situación que de igual manera práctica que los artesanos no lo realizan, entonces en este caso quien es el ente gubernamental que controla y fiscaliza este tipo de industrias y esta modalidad de producción, en teoría el Ministerio del Trabajo pero en la realidad no se lo realiza por lo que los derechos fundamentales se siguen vulnerando amparado en la ignorancia de como denunciar y lo inescrupulosos de los empresarios en su afán de incrementar su patrimonio personal.

Los derechos fundamentales del trabajador se trata de un conjunto de principios básicos, necesarios e independientes para lograr un trabajo decente en base a una justicia

distributiva e igualitaria donde las constituciones reflejan la igualdad, sin discriminación y con medidas efectivas para ayudar al menos privilegiado, en el presente trabajo no se evidencia que exista una igualdad, por el hecho de la informalidad y clandestinidad de industrias maquiladoras, sumado a la necesidad de las personas en su afán de un sustento económico, hacen que este principio se incumpla desde la perspectiva de la investigación.

El trabajo libre como derecho y como deber tal como menciona en el artículo 33 de la Constitución del Ecuador, este se constituye como un derecho y un deber, el derecho se fundamenta en la remuneración a cambio de la prestación de un servicio físico o intelectual y el deber como una actividad necesaria para obtener un ingreso económico dentro de la sociedad.

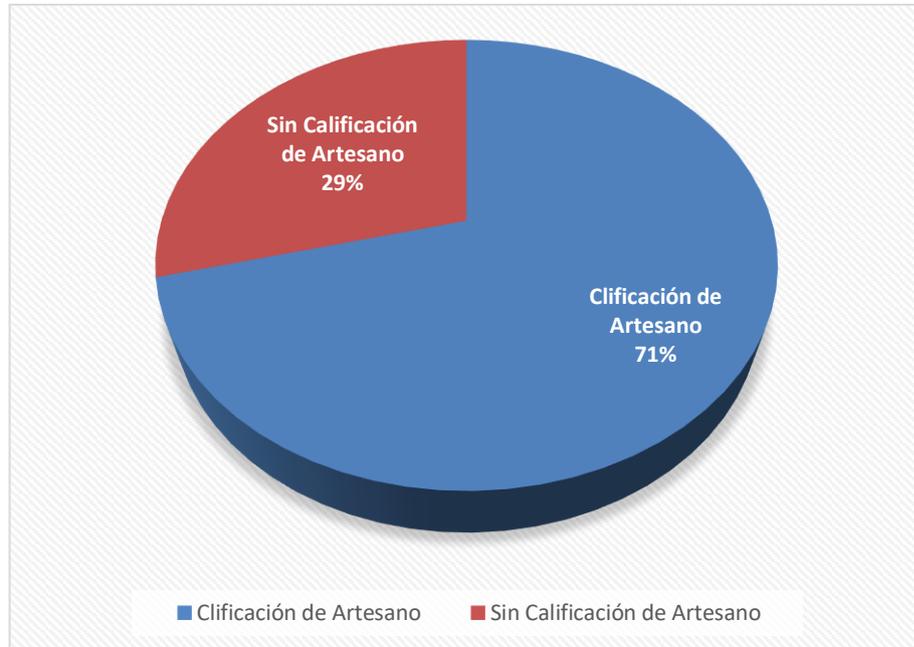
Se considera que el fin de las maquiladoras fue el importe de materias primas exentas de algunos impuestos dependiendo el sector, la elaboración y exportación del producto, pero esto solo fue una pantalla para desencadenar vulneración de derechos a trabajadores escudados en una ley del artesano que no ha sido revisada o actualizada y a falta de organismos de control se conceden permisos para funcionar maquiladoras por parte de artesanos pero sin siquiera guardar el verdadero propósito de la misma industria creando un perjuicio incluso para el estado por los tributos que no se cancelan por la naturaleza del modelo productivo, pero ese mismo producto se vende en el país teniendo una ganancia muy amplia a costa de los trabajadores y del estado mismo,

Análisis de la situación laboral actual en los centros de maquila en el sistema jurídico

En base a la investigación realizada mediante las encuestas a los empleadores, un 71% de la muestra obtenida estos tiene calificación como artesanos, esto se debe a que las reglas para tener subordinados son diferentes para un empleador privado común, como la exoneración de utilidades para sus empleados, que por ser artesano son operarios y aprendices, el derecho a la décimo tercera y cuarta bonificación y otras que se encuentran en la Ley de defensa del artesano, cabe mencionar que es una ley que no ha sido actualizada y la misma perjudica al trabajador, también que los artesanos están

en la obligación de remunerar a sus empleados un salario mínimo y los derechos por despido intempestivo de conformidad con el Código Trabajo, así mismo gozan de vacaciones y jornadas estipuladas en la misma normativa.

Gráfico 4 Calificación de Artesano



Cabe mencionar que la ley de defensa del Artesano no ha sido actualizada y la misma perjudica al trabajador, también que los artesanos están en la obligación de remunerar a sus empleados un salario mínimo y los derechos por despido intempestivo de conformidad con el Código Trabajo, así mismo gozan de vacaciones y jornadas estipuladas en la misma normativa.

Tabla 5 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas

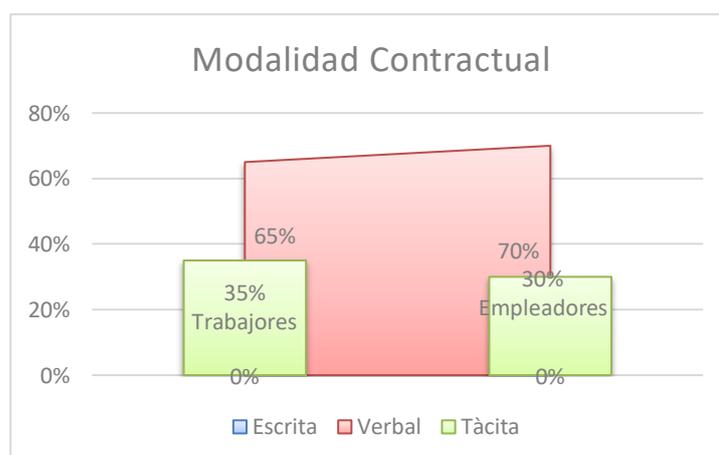
Trabajadores		Empleadores
Con calificación de Artesano	Una vez realizada la encuesta evidenciamos que la mayoría de los trabajadores no tenían conocimiento de la calificación de artesano.	Los empleadores han tenido un amplio conocimiento de los beneficios que acarrea tener una calificación de artesano por lo que la gran mayoría la ha obtenido, gracias también a que en el cantón a través del municipio han tenido la facilidad de lograrlo.

Sin calificación de Artesano	Por el motivo de desconocimiento no cuenta ni han pretendido tener calificación de artesanos.	Una cantidad pequeña de empleadores consideran que de la manera que se han desarrollado y evolucionado las maquila ya no se deban considerar artesanales.
------------------------------	---	---

La normativa contempla el uso del contrato que más convenga en una relación laboral, en este estudio el 65 por ciento de los empleados afirmaron que tienen un contrato de forma verbal y que el 35 habían sido contratados por conocidos o amistades, este porcentaje empata al de los empleadores encuestados donde se menciona que una tercera parte inicia la relación laboral a través de un contrato verbal, sin que se pacte remuneraciones, horarios, días de trabajo, carga laboral, etc., esto puede deberse a que la mayoría de trabajadores son personas de escaso recursos económicos y que solo necesitan trabajar sin importar los términos en los que se lo haga ni a quien más convenga.

Otro factor importante o componente esencial como derecho fundamental de los trabajadores es el aspecto jurídico, debemos hacer énfasis que las personas que realizan un trabajo físico no tienen un conocimiento de la esfera jurídica a la que se enfrentan y los pocos que tienen conocimiento es por les han contado, de esta manera el trabajador es vulnerable en cuanto a actos contractuales y los derechos que les corresponden.

Gráfico 5 Modalidad Contractual



Estas relaciones laborales se regulan por medio de un contrato donde no se señala los derechos y obligaciones del trabajador y por lo general es como más se le ajuste al empleador.

Tabla 6 Entrevista a trabajadores y empleadores de maquilas

Modalidad Contractual	Trabajadores	Empleadores
Expresa escrita	Los trabajadores que en su mayoría saben que son empleados de paso no se interesan por tener ningún tipo de contrato y la mayoría no sabe si quiera los beneficios que acarrea tenerlo.	Los trabajadores no plantean ni como opción un contrato escrito e inscrito en la inspección de trabajo, por lo que un 0% de trabajadores mencionan que tengan algún trabajador con este tipo de contrato.
Expresa verbal	Como nos menciona la población encuestada solo se acercan a las maquilas de manera verbal a pedir trabajo y muchas veces se quedan desde ese momento ya ejerciendo la labor para los que fueron contratados.	De la misma manera nos describen que la mayoría de contratos se hacen de esta manera, los trabajadores llegan a los centros de maquila hablan con el empleador y si son necesario se quedan a formar parte de la maquila.
Tacita	En algunos casos los trabajadores son conocidos y amigos por lo que rotan de maquilas o cuando ya es temporada de producción alta, saben que por lo menos por meses van a tener un trabajo seguro en una maquila amiga donde son contratados.	Los empleadores tienen la opción de contratar a los trabajadores ya sea porque ya han trabajado con ellos o por recomendaciones o por amistad y lo hacen indican por seguridad y porque ya conocen el tipo de trabajo que realizan.

Las maquiladoras surgieron no como una actividad novedosa, sino como una actividad que pudo ser aprovechada por la comunidad en base a una ley que perjudica a los empleados donde se consideran como tal en el código de trabajo, lo cual es aprovechado por muchas personas con artículos básicos en talleres improvisados y con una inversión mínima, pero que son contratados por industrias más grandes mismas que se deslindan de que ingresarlos a su nómina por asuntos tributarios y legales.

La investigación a través de las encuestas realizadas solo refleja que los derechos de los trabajadores son limitados y en algunos derechos fundamentales son nulos, debido a la incontrolable expansión de este tipo de industria, la necesidad de personas pertenecientes al sector rural, el desconocimiento de sus derechos y la subcontratación

de empresas más grandes, esto solo causa una desigualdad en cuanto a derechos laborales y la vulneración de los mismo en base a una normativa que permite la contratación de empleados con menos beneficios que otras empresas del sector privado.

En cuanto a la seguridad que tiene que ver a las empresas o industrias de maquilas si bien el riesgo de accidentes o muertes no es tan alto como en otros tipos de industrias por la esencia misma de ser artesanales y usar herramientas manuales siempre los riesgos por accidentes están latentes, más aún cuando sus empleados no cuentan con un seguro social o un contrato que garantice una indemnización por cualquier tipo de incapacidad que se genere por laborar en ese predio.

La investigación justamente se realizó con el fin de identificar la vulneración de derechos de los trabajadores ya que en la ciudad de Pelileo por su oferta laboral tan grande hace que personas inescrupulosas abran un taller de maquilas sin prestar una condición optima y de seguridad para el trabajador sumado a esto la fiscalización y control es totalmente nulo, es por esto que incluso estadísticamente para fines de información pública por medios autorizados demuestran cifras vagas y poco reales.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Se concluye que los componentes dentro del sistema laboral en los centros de maquila en el cantón son evidentemente deficientes ya que después de una exhaustiva investigación hemos palpado que no cuentan ni con los derechos básicos y fundamentales esto en relación a descanso, horarios de trabajo, beneficios básicos de ley, esto se debe a el desconocimiento de los mismos derechos que gozan los operarios que muchas veces por la necesidad de tener un trabajo o por la gran demanda de mano de obra que existe en el sector los propietarios abusan de la fuerza laboral amparados en las mismas leyes de la legislación ecuatoriana.

Dentro del sistema laboral de los centros de maquila en el cantón Pelileo se ha podido identificar que por reglamentación en lo que comprende calificar como artesano, ya que a pesar de tener que cumplir con ciertos parámetros para poder calificar, la municipalidad del cantón realiza seminarios cortos donde las personas son beneficiadas con esta calificación sin ningún tipo de control. entre los requisitos tenemos los siguientes: la infraestructura que debe cumplir acondicionamientos básicos para el trabajador, la maquinaria y herramientas no deben superar el patrimonio del dueño, los derechos del trabajador son los mismo que están descritos en el código de Trabajo, excepto que no son obligados a pagar las prestaciones como en la modalidad normal del empleador privado, no pagan utilidades ni beneficios y pueden convenir el tipo de contrato que más le beneficie al empleador, además sus operarios o empleados deben estar afiliados al seguro social, variable que no se cumple en la mayoría de casos, así como la imposición de multas por la falta de un reglamento interno.

Se concluyó además que jurídicamente los trabajadores gozan de derechos tipificados en el Código de Trabajo, la Constitución y dentro de derechos internacionales pero se ha detectado que existe una tergiversación de la información principalmente de los empleados quienes prácticamente trabajan en paupérrimas condiciones y abusados por

sus empleadores por la gran demanda de mano de obra principalmente campesinos quienes son seducidos por un salario quienes desconocen sus derechos como empleados de maquilas.

Finalmente podemos concluir, gracias a los resultados de las encuestas que, no existe un sistema laboral adecuado en los centros de maquila ya que los empleadores desconocen o simplemente hacen caso omiso a las normas por las cuales debe ser regulados un centro de trabajo, esto conlleva a que todos los trabajadores dedicados a la maquila aun conociendo parte de sus derechos, normalicen un salario insuficiente sin llegar a ser por lo menos una salario básico, o que se cumpla con un mínimos de sus derechos.

4.2 Recomendaciones

Como recomendación primordial seria erradicar el desconocimiento por parte de los trabajadores y empleadores a través de campañas y seminarios informativas y explicativas sobre los derechos que gozan y bajo que parámetros que deben contratar y ser contratados por la industria de maquila, que por desconocimiento piensan que es un trabajo precario, sin beneficios y sin una remuneración digna.

La normativa debería ser revisadas y modificadas para que no perjudiquen al operario u empleado de maquilas ya que esta ley no se ha tocado en muchos años, esto ha conllevado a que las personas puedan hacer mal uso de la calificación de artesanos para evadir impuestos, beneficiarse de la mano de obra barata y no brindar una infraestructura adecuada que permita a los trabajadores tener seguridad y estabilidad en sus funciones encomendadas.

Finalmente, los controles por parte de la inspectoría de trabajo, deberían ser más recurrentes y de una manera íntegra a todos los centros de maquila que existen a nivel local, para detectar falencias a mejorar, posteriormente se deberían elaborar informes los cuales motiven a reformar leyes en beneficio de los empleados de esta industria ya que como se ha podido evidenciar Ecuador no es la excepción de la mala fama que tienen las maquiladoras a nivel mundial.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias:

1. Baquero et. Al (2003). *La Maquila en Ecuador*.
<https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/NotasTecnicas/nota72.pdf>
2. Ecuador, C. N. (1997). Ley de Defensa del Artesano., Registro Oficial suplementario No. 20, Quito – Ecuador.
3. CODIFICACION, E. L. S., & DEL CODIGO, D. T. (2012). Código del Trabajo. *Código Del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C3%93DIGO-DE-TRABAJO.pdf>*.
4. Carrillo Tapia, J. M., & Poaquiza Peñaloza, L. E. (2022). *Mercado de trabajo y condiciones laborales en la maquila textil. Distrito metropolitano de Quito, año 2021* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
5. Colorado A, (2016). Sistema Laboral. https://prezi.com/iz2hkkez_qjj/sistema-laboral/
6. Analuiza, G. I. M., Llerena, A. M. A., Solano, J. P. M., & Analuiza, E. J. M. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 64-96.
7. Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93*
8. Derechos Humanos, D. U. Declaración Universal de Derechos Humanos.

9. Diccionario Jurídico y Social (2023). Concepto de trabajador.
<https://diccionario.leyderecho.org/trabajador/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20su%20autor,que%20realiza%20una%20tarea%20manual.>
10. IESS (2023). El IESS reconoce el gran trabajo que realiza el artesano ecuatoriano.
https://www.iess.gob.ec/es/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/el-iess-reconoce-el-gran-trabajo-que-realiza-el-artesano-ecuatoriano/10174?redirect=https://www.iess.gob.ec/es/sala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3?mostrarNoticia=1
11. INEC. (2010). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-sectoriales/>
12. Investigación Científica (2023). ¿Qué es la Investigación de Campo?
<https://investigacioncientifica.org/que-es-la-investigacion-de-campo/>
13. Registro oficial (1996), “Ley de Fomento Artesanal”, Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador No. 446, Quito-Ecuador.
14. LABORAL, L. O. P. L. J., EL, Y. R. D. T. E., & OFICIAL, D. D. R. (2015). Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.
15. Minero Y. (2009). Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras. Centro de Derechos de Mujeres.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/29031.pdf>
16. Muguira A. (2023). ¿Qué es la investigación descriptiva?
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

17. Oliveira, et. al (2004). Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. En Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Porto Alegre, RS: ANPAD.
18. Ortega C. (2023). Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
19. Pérez C. (2012). La exoneración del pago de los beneficios legales por parte de los artesanos calificados por la junta nacional de defensa del artesano discrimina los derechos laborales de los operarios de maquila en el Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua en el año 2010. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5021/1/DER-606-2012-P%C3%A9rez%20Santiago%20%282%29.pdf>
20. Quinteros et. Al (1998). Dinámica De La Actividad Maquiladora Y Derechos Laborales En El Salvador. Centro De Estudios Del Trabajo, Centra/Centro De Solidaridad AFL-CIO. <https://biblioteca.cejamericas.org>
21. Red-Desc (2023), El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores. <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>
22. Roldán (2017). Trabajo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>
23. Robalino M. (2014). La industria maquiladora en ecuador. Su regulación, problemas y perspectivas a la luz del código orgánico de la producción, comercio e inversiones. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/762/1/TESIS%20DE%20LA%20MAQUILA%20FINAL.pdf>

24. Supuestonegado (junio 15, 2020), Grandes maquilas del mundo: el horror detrás de las “mejores marcas”. <https://supuestonegado.com/grandes-maquilas-del-mundo-horror-detras-las-mejores-marcas/>
25. Tijuanaedc (septiembre 9, 2019). ¿En dónde se localizan las maquiladoras alrededor del mundo? <https://es.tijuanaedc.org/en-donde-se-localizan-las-maquiladoras-alrededor-del-mundo/>
26. Unicef (2023). ¿Qué son los derechos humanos? Adaptado de: Introduction to the Human Rights Based Approach, UNICEF Finlandia, 2015. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
27. Villaseñor I. (1998). Los instrumentos para la recuperación de la información: las fuentes. Madrid-España.p.26.
28. Vivetungurahua (2022). Jeans artesanales de Pelileo. <https://tungurahuatorismo.com/es-ec/tungurahua/pelileo/gestores-artesanales/jeans-artesanales-pelileo-a26s29xls>

ANEXOS

Formato de encuesta.

<p>UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO</p> 
<p>El presente cuestionario tiene por objeto conocer la situación de los trabajadores que laboran en las maquiladoras del Cantón Pelileo en la provincia de Tungurahua con el fin de determinar si se respeta los derechos fundamentales de los empleados conforme las variables que componen el sistema laboral y su situación jurídica, a través de una encuesta</p>
<p>1. ¿Qué tipo de empleador es usted?</p> <ul style="list-style-type: none">a. Persona naturalb. Persona jurídica
<p>2. ¿A qué sector de la producción pertenece usted?</p> <ul style="list-style-type: none">a. Artesanalb. Industrial
<p>3. En caso de pertenecer al sector artesanal, usted cuenta con la calificación de:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Artesanob. Artesano autónomoc. Ministerio de industrias y productividad (Mipro)d. Ministerio de industria y comercio (Mic)
<p>4. ¿Con que tipo de trabajadores cuenta su centro de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">a. aprendizb. obreroc. operariod. asistente contablee. choferes oficinistaf. personal de limpieza

5. ¿Bajo qué tipo de modalidad contractual, ha contratado usted a los trabajadores?

- a. expresa escrita (contrato registrado en la inspectoría de trabajo)
- b. expresa verbal (no tiene contrato, pero se establece condiciones como sueldo, días de trabajo y vacaciones)
- c. tacita (fue contratada por amistad)

6. ¿Los trabajadores con los que usted cuenta bajo qué tipo de contrato se encuentran?

- a. Contrato de aprendizaje
- b. Contrato de operario artesanal
- c. Contrato indefinido
- d. Contrato indefinido con periodo de prueba de 90 días
- e. Contrato especial emergente
- f. No cuenta con ningún tipo de contrato

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



El presente cuestionario tiene por objeto conocer la situación de los trabajadores que laboran en las maquiladoras del Cantón Pelileo en la provincia de Tungurahua con el fin de determinar si se respeta los derechos fundamentales de los empleados conforme las variables que componen el sistema laboral y su situación jurídica, a través de una encuesta

1. ¿usted conoce si su empleador es?

- a. Artesano (cuenta con calificación de artesano)
- b. Industrial (no cuenta con calificación de artesano)

2. ¿bajo qué tipo de modalidad contractual, ha sido contratado?

- a. expresa escrita (contrato registrado en la inspección de trabajo)
- b. expresa verbal (no tiene contrato, pero se establece condiciones como sueldo, días de trabajo y vacaciones)
- c. tacita (fue contratada por amistad)

3. ¿Sabe usted bajo qué tipo de contrato se encuentra en el centro de trabajo?

- a. Contrato de aprendizaje
- b. Contrato de operario artesanal
- c. Contrato indefinido
- d. Contrato indefinido con periodo de prueba de 90 días
- e. Contrato especial emergente
- f. No cuenta con ningún tipo de contrato

4. ¿En qué rango de tiempo se encuentra laborando en el centro de maquila?

- a. Menos de un año
- b. 1 a 3 años
- c. 3 a 5 años
- d. Más de 5 años

<p>5. ¿Cuántas horas de trabajo labora por día?</p> <ul style="list-style-type: none">a. Menos de 4 horas diariasb. De 4 a 6 horas diariasc. De 6 a 8 horas diariasd. Más de 8 horas diarias
<p>6. ¿Cuántos días a la semana trabaja en la maquiladora?</p> <ul style="list-style-type: none">a. Menos de 5 díasb. 5 días a la semanac. Más de 5 días a la semanad. Solo fines de semana
<p>7. ¿Cuánto tiempo tiene para comer en el horario de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">a. No tiene permiso para comerb. Tiene menos de 30 minutos para comerc. Tiene 1 hora para comerd. Tiene entre 1 y 2 horas para comere. No tiene tiempo ni horario límite para comer
<p>8. ¿Su empleador le afilio al Seguro Social desde el primer día que empezó sus labores?</p> <ul style="list-style-type: none">a. Si desde el primer díab. Si después de un tiempoc. No nunca me afiliod. No, pero dijo que me va a afiliar

Elaborado por: Adriana Carolina Morales Morales