

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1505>

La precariedad laboral en Ecuador: Estudio situacional de microempresas en 24 de Mayo-Manabí

Labor Precariousness in Ecuador: A Situational Study of Microenterprises in 24 de Mayo, Manabí

Anamaris del Jesús Zambrano Álava

anamaris0405@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-5638-4142>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador – Manta

Heidi María Hidalgo Angulo

heidi.hidalgo@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5318-2715>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador – Manta

Artículo recibido: 18 julio 2025 - Aceptado para publicación: 28 agosto 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El Ecuador, es un estado que, garantiza el trabajo digno y decente, por lo que, se prohíbe toda forma de precarización laboral. No obstante, en la actualidad, aunque, el campo microempresarial, representa el sector más productivo del país y que constituye una de las principales fuentes de empleo, se vulneran los derechos de los trabajadores por medio del trabajo precario que ofrecen sus empleadores. En este contexto, el objetivo de la presente investigación situacional fue identificar las formas de precariedad laboral y vulneraciones de derechos de los trabajadores de microempresas del cantón 24 de Mayo de la Provincia de Manabí. En la metodología, el diseño que se aplicó fue de tipo exploratorio-explicativo, empleando el método sociológico-jurídico, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). Se desarrolló en dos fases: la primera fase fue documental, que comprendió la recolección bibliográfica de la información; la segunda fase fue empírica, que implicó la aplicabilidad de encuestas de 10 ítems, de escala ordinal y nominal a 30 trabajadores de microempresas del cantón 24 de Mayo; y entrevistas semiestructuradas de 5 preguntas abiertas a abogados, inspectores de trabajo y al director de la Dirección Regional de Servicio Público de Portoviejo. Los principales hallazgos revelan que existen vulneraciones de derechos de los trabajadores de microempresas de este cantón, respecto de derechos relativos a la formalización de la contratación, seguridad social, remuneraciones, jornada laboral y descanso obligatorio. Se recomienda constituir mecanismos de protección de derechos, reformas o mejoras atendiendo a los resultados presentados.

Palabras clave: precariedad laboral, microempresas, trabajadores, vulneración, derechos

ABSTRACT

Ecuador is a state that guarantees dignified and decent work, and therefore prohibits any form of precarious employment. Nevertheless, at present, although the microenterprise sector represents the most productive segment of the country and constitutes one of the main sources of employment, workers' rights are being infringed through the precarious labor conditions offered by employers. Within this context, the objective of the present situational research was to identify the forms of labor precariousness and the violations of workers' rights in microenterprises of the canton 24 de Mayo, in the Province of Manabí. Regarding methodology, the research design applied was of an exploratory-explanatory nature, employing a socio-legal method with a mixed approach (qualitative and quantitative). The study was developed in two phases: the first phase was documentary, consisting of the bibliographic collection of information; the second phase was empirical, which involved the application of surveys with 10 items, using ordinal and nominal scales, to 30 workers of microenterprises in the canton 24 de Mayo, as well as semi-structured interviews with 5 open-ended questions directed at lawyers, labor inspectors, and the Director of the Regional Office of Public Service in Portoviejo. The main findings reveal that there are indeed violations of the rights of workers in the microenterprises of this canton, specifically concerning rights related to contract formalization, social security, remuneration, working hours, and mandatory rest. It is recommended to establish mechanisms for the protection of rights, as well as reforms of improvements in response to the results presented.

Keywords: labor precariousness, microenterprises, workers, violations, rights

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, desde el año 2008 con la Constitución de la República gozamos de un estado constitucional de derechos y de justicia. En este marco constitucional “el trabajo es un derecho y un deber social, donde los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 33 y numeral del 2 del Artículo 326). Por lo que, se promueve el trabajo digno y decente “prohibiéndose toda forma de precarización que afecte a los derechos de los trabajadores en forma individual o colectiva” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 327).

El trabajo decente en el país involucra entonces, “un marco integral que garantice el derecho al trabajo en condiciones dignas, de igualdad de oportunidades y no discriminación y la eliminación de prácticas laborales precarias” (Acosta, 2025) lo cual, se complementa con lo que dispone el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que indica que, “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorios”.

En este sentido, es fundamental para el estado desarrollar un sistema de producción y de generación de empleos. Por lo que, uno de los sectores empresariales que más impulsa el estado, son las microempresas, las cuales, conforman parte del tejido empresarial de las MIPYMES y que, comprenden “una micro unidad de negocio de producción, de comercio, o servicios, que posibilita contratar de 1 hasta 9 trabajadores”(Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI, 2010).

Estas microempresas “representan el sector más productivo del país y constituye la mayor fuente de generación de empleos dentro de las MIPYMES” (Sumba et al., 2022; Tamayo et al., 2025; Zea et al., 2022). No obstante, las condiciones laborales que presentan las microempresas “son precarias y tienden a vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores” (González et al., 2022), representando un problema jurídico-social puesto que, pese a que nuestro país consagra derechos para procurar un trabajo digno y de crecimiento profesional, económico y familiar son inobservados e inaplicados. Por lo tanto, el problema jurídico surge porque el estado debe asegurar el derecho al trabajo digno y decente, sin que se vulneren los derechos laborales producto de la precarización; la cual, está expresamente prohibida por nuestra Carta Magna.

Para entender la problemática que enfrentan las microempresas, es importante destacar que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) considera al trabajo precario como aquel “que comprende una dimensión objetiva que es la situación legal del trabajador y una dimensión subjetiva que corresponde a la incertidumbre o inseguridad que causa este tipo de trabajo”(p.32). Esta incertidumbre es generada porque el empleador no cumplen con los derechos fundamentales del trabajador, “como celebrar un contrato individual del trabajo, no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), irrespeto de la jornada máxima laboral, no pago

de horas extraordinarias y suplementarias” (Carrión & Soria, 2023; Sánchez, 2021), y que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.

En este contexto, es que la presente investigación situacional y focalizada, tiene como objetivo identificar las formas de precariedad laboral y vulneraciones de derechos de los trabajadores de microempresas del cantón 24 de Mayo de la Provincia de Manabí, de Ecuador. Manteniendo como hipótesis central del estudio: ¿cuáles son las principales formas de precariedad laboral que enfrentan los trabajadores de microempresas del cantón 24 de Mayo de la Provincia de Manabí?

Este estudio al contemplar una problemática socio-jurídico se investigó bajo un enfoque sociológico-jurídico con un diseño exploratorio-explicativo y con un enfoque mixto; cualitativo y cuantitativo. Centrado en estudiar a la precariedad laboral desde la realidad de los trabajadores de microempresas de este cantón, así como de las valoraciones y experiencias de profesionales del derecho y funcionarios encargados de la regulación y cumplimiento de la normativa laboral.

Esta investigación, por ende, se propone presentar a la comunidad científica un aporte experimental sobre las variables y categorías que permiten identificar las vulneraciones de derechos de los trabajadores de microempresas. Su significación práctica radica en que permite que, más investigadores profundicen y rediseñen propuestas para combatir la precariedad laboral. Por último, la novedad científica consiste en que es una investigación sociológica-jurídica con resultados comprados de un tema poco estudiado al momento de su elaboración.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), orientado a proporcionar una comprensión integral de la precariedad laboral en las microempresas del cantón 24 de Mayo, provincia de Manabí, Ecuador. La naturaleza del estudio es de tipo exploratorio y explicativo, ya que pretende identificar, describir y analizar las condiciones laborales de los trabajadores en este segmento empresarial, así como las formas en que dichas condiciones contravienen los derechos laborales reconocidos en la normativa nacional e internacional.

Metodológicamente, el estudio se fundamenta en el enfoque sociológico-jurídico, el cual permite examinar las interacciones entre el marco legal vigente y las realidades sociolaborales concretas. Este enfoque resulta pertinente para abordar fenómenos como la precarización del empleo, que requieren tanto el análisis normativo como la comprensión empírica de su aplicación y efectos.

Fase documental

En una primera etapa, se llevó a cabo una revisión documental y bibliográfica con el objetivo de construir el marco teórico-conceptual de la investigación. Se analizaron fuentes primarias como la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo ecuatoriano,

normativa sobre micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), así como convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con trabajo decente y prohibición de la precarización laboral.

Asimismo, se consultaron artículos científicos indexados en bases de datos académicas, tales como Latindex 2.0, SciELO, y Dialnet, priorizando aquellos estudios que abordan la precariedad laboral, los derechos de los trabajadores y las condiciones del empleo en microempresas de América Latina. Esta revisión bibliográfica permitió establecer las categorías analíticas centrales del estudio. Por último, se empleó al software Zotero como gestor bibliográfico atendiendo a las normas APA (American Psychological Association) séptima edición.

Fase empírica

En una segunda etapa, se realizó la recolección de datos primarios mediante la aplicación de encuestas estructuradas a trabajadores de microempresas ubicadas en las parroquias Sucre y Bellavista del cantón 24 de Mayo de la provincia de Manabí, Ecuador. De igual forma, se efectuaron entrevistas semiestructuradas dirigidas al Director Provincial del Trabajo e Inspectores de Trabajo de la ciudad de Portoviejo y abogados o profesionales del Derecho.

Población y muestra

La población objeto del estudio estuvo conformada por trabajadores de microempresas del sector comercial y de servicios. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de accesibilidad y representatividad sectorial. La muestra final incluyó 30 trabajadores.

Instrumentos aplicados

Encuestas estructuradas: Se diseñó un cuestionario con 10 ítems, compuestos por preguntas cerradas y de escala nominal y ordinal, orientadas a identificar condiciones laborales, acceso a seguridad social, formalización contractual, estabilidad y percepción sobre el cumplimiento de derechos laborales. Entrevistas semiestructuradas: Se llevaron a cabo 5 entrevistas a profundidad con profesionales del derecho y funcionarios vinculados a inspecciones y control del trabajo. Para esto, se formularon tres tipos de modelos de entrevistas con 5 preguntas abiertas. Con el primer modelo se entrevistó al Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, con el segundo modelo se entrevistó a dos inspectores de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo y con el tercer modelo se entrevistó a dos abogados expertos en el área laboral. Las entrevistas dirigidas a los abogados permitieron analizar de una manera general las formas de precariedad laboral en microempresas, efectividad de la normativa laboral y eficacia de los mecanismos de denuncia desde su ejercicio profesional. Las entrevistas dirigidas al director e inspectores de trabajo permitieron analizar y valorar cualitativamente la situación laboral de los trabajadores de microempresas del cantón 24 de Mayo, tales como, irregularidades laborales presentes, frecuencias de las inspecciones y sus limitaciones,

mecanismos de denuncia y protección de derechos de los trabajadores y las acciones para combatir la precariedad laboral desde la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo.

Análisis de la información

Los datos cuantitativos obtenidos fueron tabulados y procesados mediante técnicas estadísticas descriptivas, tales como frecuencias y porcentajes, utilizando el software Microsoft Excel. Por otro lado, los datos cualitativos fueron analizados mediante el software ATLAS.ti 25, efectuando un análisis de contenido temático y aplicando la codificación y categorización de las entrevistas. Se empleó una codificación abierta, asignando códigos al contenido transcrita de las entrevistas, y una codificación axial para la creación de categorías y subcategorías para sintetizar e integrar los conceptos. Finalmente, se elaboró una matriz del análisis cualitativo para extraer los principales hallazgos.

Este diseño metodológico integrado permitió contrastar la normativa laboral vigente con las prácticas reales observadas en el ámbito de las microempresas, aportando evidencia empírica sobre la persistencia de formas de precarización laboral y su impacto en la garantía de derechos fundamentales del trabajo en el contexto ecuatoriano.

RESULTADOS

De las tabulaciones y de las técnicas estadísticas descriptivas aplicadas a los datos obtenidos de las encuestas se evidencia que, de los 30 trabajadores encuestados; en lo que refiere a datos sociodemográficos, el 50% de los encuestados se encuentran en un rango de edad de 18-25 años. Que, aunque, del personal trabajador el 57% son de género masculino, con una mínima diferencia el 43% son de género femenino. En lo que respecta al nivel de instrucción, el 43% solo tiene culminado la secundaria.

Tabla 1

Resultados de datos sociodemográficos

Edad	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Menor de 18 años	3	10%
18-25 años	15	50%
26-35 años	7	23%
36-45 años	4	13%
Más de 45 años	1	3%
TOTAL	30	100%
Género		
Masculino	17	57%
Femenino	13	43%

Prefiero no decir	0	0%
TOTAL	30	100%
Nivel de instrucción		
Primaria incompleta	0	0%
Primaria completa	3	10%
Secundaria incompleta	3	10%
Secundaria completa	13	43%
Educación superior incompleta	5	17%
Educación superior completa	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Los siguientes resultados describen las gráficas y tablas estadísticas de aspectos relativos a las condiciones laborales que presentan los trabajadores de estas dos parroquias, y que permiten evaluar qué tipo de derecho laboral se ve vulnerado respecto de los resultados reportados. Para esto, se relaciona los resultados con el articulado de la Constitución o Código de Trabajo que es transgredido por la mayor cantidad de cifras representativas de los encuestados.

Tipo de contratación y formalización laboral

La figura 1 revela que el 93% de los encuestados manifestó no contar con un contrato escrito de trabajo, lo cual evidencia una alta informalidad en la relación laboral. Esto contraviene lo estipulado en el Código de Trabajo respecto a la obligatoriedad del contrato escrito como medio de prueba de la relación laboral (Art. 8 y 19 del Código de Trabajo).

Figura 1

Gráfico estadístico de la valoración sobre contrato escritos de trabajo



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Afiliación a la Seguridad Social

La figura 2 muestra uno de los hallazgos más preocupantes de los resultados, debido a que el 80% de los trabajadores encuestados no se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esta omisión representa una clara vulneración al derecho a la seguridad

social (Art. 34 y 367 de la Constitución), y expone a los trabajadores a una situación de desprotección frente a enfermedades, maternidad, accidentes laborales, vejez y desempleo.

Figura 2

Gráfico estadístico del sondeo sobre la afiliación al IESS de los trabajadores



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Remuneración y cumplimiento del salario mínimos sectoriales

La tabla 2 evidencia que, el 67% de los trabajadores reportó percibir ingresos por debajo de lo que refiere la tabla de salarios mínimos sectoriales de Ecuador vigente al momento de la investigación. Además, un 80% indicó no recibir pagos adicionales (bonificaciones, horas extra, comisiones). Este incumplimiento contradice lo estipulado en los artículos 95, 55, 111 y 113 del Código de Trabajo sobre el pago oportuno y justo de la remuneración.

Tabla 2

Análisis de datos sobre salarios y pagos adicionales

Salario igual o superior a los Salarios de la Tabla Mínima Sectorial	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Sí	10	33%
No	20	67%
TOTAL	30	100%
Pagos adicionales		
Sí	6	20%
No	24	80%
TOTAL	30	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Jornada laboral y tiempo de descanso

La tabla 3 demuestra que, aunque, el 47% de los encuestados indicó laborar jornadas de tiempo completo (8 horas diarias), no es menos representativo que el 33% de la población estudiada trabajan jornadas extendidas, considerando además que; el 60% manifestó no gozar de días de descanso semanal obligatorio. Estos resultados revelan el incumplimiento de

disposiciones legales sobre jornadas máximas (Art. 47 del Código de Trabajo) y descanso obligatorio (Art. 50 y 68 del Código de Trabajo).

Tabla 3

Análisis de datos sobre jornadas de trabajo y tiempo de descanso

Jornada Laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Tiempo completo (8 horas diarias)	14	47%
Tiempo parcial	6	20%
Jornadas extendidas (más de 8 horas)	10	33%
TOTAL	30	100%
Días de descanso		
Sí	12	40%
No	18	60%
TOTAL	30	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia

Percepción sobre conocimiento y ejercicio de derechos laborales

En los últimos ítems de las encuestas se evidenciaron resultados cuestionables en torno a la percepción de los trabajadores encuestados respecto a los derechos laborales, vulneraciones de derechos e instituciones de denuncia de irregularidades laborales. El 47% de los trabajadores encuestados conoce los derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo, el 23% los conoce parcialmente y el 30% no los conoce. Sin embargo, pese a que, los resultados de los aspectos analizados anteriormente reflejan de manera clara vulneraciones de derechos y el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, el 80% no considera haber sentido vulneraciones de derechos y solo un estimado del 20% percibe haber sido parte de vulneraciones de derechos.

Respecto al conocimiento de las instituciones de denuncia de las irregularidades laborales, la población encuestada manifestó en un 53% que sí conoce dichas instituciones, no obstante, el 47% desconoce las instituciones de denuncia de vulneraciones de derechos y otras irregularidades. Por lo tanto, se observa que, aunque es mínima la diferencia respecto del desconocimiento de las instituciones, la mayoría de la población estudiada conoce a donde pueden acudir en caso de presentar irregularidades laborales.

Análisis cualitativo de las Entrevistas

La Tabla 4 refleja el análisis cualitativo de las entrevistas, realizadas a los abogados, inspectores y director de la Dirección Regional de Servicio Público de Portoviejo, en ese orden respectivamente.

Tabla 4

Proceso de Categorización de las entrevistas

Dirigidas	Categoría	Subcategoría	Respuestas representativas
Entrevistas a abogados laboristas	Formas de precariedad laboral.	No afiliación (IESS) por parte del empleador.	“No los tienen afiliado, los hacen trabajar hasta 10 horas diarias y de lunes a domingo.”
		Horas de trabajo extendidas.	
		Impago de horas extraordinarias y suplementarias.	“No le pagan horas extraordinarias y suplementarias.”
	Efectividad de la normativa en la protección de derechos.	Incumplimiento de normativa laboral	“Tampoco cumplen con regulaciones del Ministerio de Trabajo y del Código de Trabajo.”
		Falta de protección de los derechos a trabajadores de microempresas.	“Se fomenta oportunidades al empleador para salir adelante, pero, se deja de lado los derechos laborales de los trabajadores.”
	Eficacia de los mecanismos de denuncia.	Ineficacia de los organismos encargados.	“Al realizar una denuncia en la inspectoría de trabajo, si el trabajador no tiene una forma de soportar la relación de trabajo; automáticamente se archiva el proceso.”
	Estimación de casos de vulneraciones de derechos de trabajadores de microempresas.	Incremento por renuncia a derechos laborales.	“Los empleadores suelen contratar a migrantes extranjeros y de manera tácita los hacen renunciar a sus derechos, por lo que, la competencia aplica lo mismo con las personas ecuatorianas a quienes contratan.”
		Incremento por falta de inspección.	“Usted puede ver negocios pequeños en diferentes partes de la ciudad, pero no son inspeccionados por parte de la inspectoría de trabajo.”
	Consideraciones de reformas o acciones de mejora a la situación laboral de las microempresas.	Exigencia de aplicabilidad de la norma laboral.	“La normativa es muy flexible con las microempresas. Las consideraciones tributarias para su desarrollo están bien, pero en temas laborales se debería aplicar las normas del Código de Trabajo y las regulaciones del Ministerio de Trabajo.”
		Incremento de inspectores, jueces y justicia expedita	“No es un cambio normativo, pero debería aumentar el número de inspectores y jueces de trabajo dentro de cada jurisdicción. También, debe existir una justicia expedita.”

Dirigidas	Categoría	Subcategoría	Respuestas representativas
Entrevistas a Inspectores de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo	Principales Irregularidades detectadas en microempresas del cantón 24 de Mayo.	Irregularidades por incumplir con lo que dispone la normativa entorno a derechos laborales.	“Una de las principales irregularidades del cantón 24 de Mayo es la informalidad al contratar al personal trabajador. Los trabajadores no firman un contrato, no se los afilia al IEES, no se les paga de décimo tercera, décimo cuarta remuneración, entre otras.”
	Inspecciones a microempresas del cantón 24 de Mayo.	Frecuencia de inspecciones.	“En este cantón no realizamos inspecciones con tanta frecuencia porque nos basamos en un cronograma anual de inspecciones que nos envía planta central, desde la ciudad de Quito.”
		Limitaciones en el proceso.	“Existe limitaciones en las inspecciones ya que, tenemos que basarnos en el cronograma, lo que dificulta que se llegue con más frecuencia a cantones como 24 de Mayo.”
	Nivel del Conocimiento de los empleadores respecto de sus obligaciones.	Estimación resultada de las inspecciones.	“Podemos decir que los empleadores casi en un 99% tienen conocimiento de sus obligaciones patronales, [...] sin embargo, pues en la práctica lamentablemente no se cumple”
	Estimación de recepción de denuncias de trabajadores de microempresas.	Frecuencia de inspecciones.	“Constantemente esta Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo recibe a diario denuncias de toda la provincia por incumplimientos de las obligaciones patronales.”
		Proceso de resolución de las denuncias	“Se receptan las denuncias y se solicita la documentación de acuerdo con el caso. Se procede a notificar al empleador con la fecha de audiencia y para que, presente la documentación respectiva. Si no comparece el empleador se le aplica una sanción monetaria. Si la documentación está incompleta suelo dar unos días para completar. Si completa se archiva la denuncia, caso contrario se aplica una sanción que oscilan entre tres salarios a veinte salarios.”
Entrevista dirigida al Director Regional del Trabajo y	Procesos de garantías de derechos laborales de los trabajadores de microempresas.	¿Qué hacen? y ¿Cómo lo hacen?	“El Ministerio por medio de esta Dirección realiza inspecciones. Primero se verifica la actividad económica y luego se procede con la inspección para ver si

Dirigidas	Categoría	Subcategoría	Respuestas representativas
Servicios Públicos Portoviejo			los empleadores cumplen con lo establecido en la normativa laboral.”
	Acciones institucionales para evitar y combatir la precariedad laboral.	Acciones Ministeriales.	“El estado a través del Ministerio genera recursos para el desarrollo del empleo joven. También, teniendo la Ley Violeta se trata de inmiscuir dentro de las empresas a mujeres. Actualmente, también se trabaja en la erradicación de la precariedad laboral por medio de las inspecciones”
		Acciones interinstitucionales.	“Nosotros trabajamos en mesas técnicas, este ministerio está inmiscuido en la mesa técnica de desarrollo económico y de desarrollo social. Trabajamos mancomunadamente con otros ministerios para que, las actividades que ellos tengan de generación laboral estén regulada de acuerdo con la norma.”
		Consideraciones por observar por parte de órganos superiores para combatir la precariedad laboral.	Acciones legislativas en concordancia con la realidad del trabajador “Se necesita tener una flexibilidad en la norma, en donde no exista una cantidad excesiva de normas y acuerdos ministeriales [si no] que, estén apegados al sector humano, a la realidad humana.”

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Se puede analizar como resultados coincidentes los siguientes: las formas de precariedad laboral reveladas por los abogados coinciden con las irregularidades descritas por los inspectores de trabajo. Como resultados significativos se puede observar que lo manifestado por los abogados de acuerdo con el incremento de casos por falta de inspección se debe a que actualmente las inspectorías de Trabajo se rigen con cronogramas de Planta Central. Por otra parte, la ineficacia de los mecanismos de denuncia coincide con que sí el empleador presenta toda la documentación se archiva la causa.

DISCUSIÓN

Del análisis de los datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a trabajadores de microempresas en las parroquias Sucre y Bellavista del cantón 24 de Mayo y entrevistas a profesionales del derecho y funcionarios vinculados con la regulación y control del trabajo se identificó con claridad la existencia de múltiples formas de precariedad laboral, así como la vulneración sistemática de derechos laborales fundamentales reconocidos en la legislación ecuatoriana y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado.

De los datos sociodemográficos se puede inferir que, son los jóvenes de género masculino entre 18 y 25 años, quienes están expuestos a las condiciones precarias de las microempresas del cantón. Esto se puede sustentar con lo que manifiesta Covarrubias (2022) ya que, el expone “que son los jóvenes quienes tienen mayor precariedad y que particularmente los hombres presentan un índice significativo sobre las mujeres”. No obstante, según un estudio realizado por Bichara et al. (2022) expresan “que son las mujeres jóvenes ecuatorianas quienes presentan mayor precariedad”. Con esto se determina que, la variable estática es que, los jóvenes indistintamente del género mantienen trabajos precarios.

Los resultados, además, confirman que, en las microempresas del cantón 24 de Mayo existe una vulneración estructural de los derechos laborales, particularmente en los ámbitos de contratación, seguridad social, remuneración, jornada laboral y descanso obligatorio. Estos parámetros o categorías evaluados atienden con lo que dispone el Código de Trabajo “respecto a tener derecho a una protección general de la salud y seguridad de los trabajadores, a salarios mínimos y bonificaciones, a no trabajar más de 40 horas en una semana” (Muglisa & Villalva, 2022, p. 4), caso contrario constituyen “vulneraciones de derechos que impiden el desarrollo de una vida digna del trabajador, la confianza en el sistema laboral y la eficacia de las políticas públicas en relación a la protección de derechos de los trabajadores” (Lombeida, 2024, p. 18).

Si bien es cierto, que “a escala internacional se impulsa el desarrollo de las microempresas para la reducción del desempleo” (Rodríguez & Aviles, 2020, p. 5) se puede constatar con las entrevistas realizadas que, este impulso no está enfocado al cumplimiento de obligaciones patronales y de los derechos de los trabajadores, por lo que, se derivan condiciones de trabajo precario, ya que, “como son constituidas con fines de lucro, el microempresario solo se enfoca en reducir costos para competir con el mercado” (Cordero & Berrezueta, 2020, p.7). Además, tal como se verificó en las entrevistas el estado por medio de diferentes normativas, “les otorga a los microempresarios beneficios fiscales, como exoneraciones, deducciones que disminuyan la carga tributaria del microempresario con la finalidad de que formalicen sus negocios” (Quintanilla et al., 2025, p. 4)

Se puede comprobar también que, existe un retroceso significativo en los procesos de inspección que deberían garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de las

microempresas. En la actualidad, los inspectores de trabajo no pueden realizar con total autonomía lo que dispone el artículo 549, numeral 2 del Código de Trabajo a cerca de “velar que se respeten los derechos de los trabajadores, y que el empleador cumpla con sus obligaciones patronales” (Código del Trabajo, 2005), puesto que, las inspecciones quedan supeditadas al cronograma enviado desde planta central. Esto “no fomenta la progresividad de los derechos de los trabajadores” (Anilema et al., 2025), como lo dispone el artículo 11, numeral 8 de la Constitución.

También, es imprescindible la exigencia de la normativa laboral a las microempresas, principalmente en lo que respecta a los derechos de los trabajadores, creando mecanismos que garanticen la protección de sus derechos. Cerna (2024) enfatiza en “la necesidad de crear protocolos que empoderen al trabajador, asegurándoles un trabajo sin vulneraciones de derechos laborales y la garantía de la calidad de vida personal y laboral” (p. 16).

De los resultados obtenidos, analizados e interpretados se desprende y se sostiene la novedad científica de este estudio, puesto que, a pesar de que existen estudios que postulan que, las microempresas comprenden el sector más productivo de las MIPYMES y con mayor impulso económico de parte del estado, existen pocos estudios que han investigado acerca de la precariedad laboral que presentan las microempresas y las condiciones laborales en las que laboran los trabajadores ecuatorianos en este sector. Y con este estudio por medio de una investigación bibliográfica y empírica se comprueba la situación laboral de los trabajadores de las microempresas, principalmente de este cantón. La pertinencia es que, parte de una realidad social que debe ser atendida jurídicamente porque afectan, contravienen y vulneran derechos de los trabajadores, que han sido reconocidos para dignificar al trabajador y promover su desarrollo personal, profesional y familiar.

De modo que, a su vez la relevancia de esta investigación radica en que se evidencia que, aunque, las microempresas fomentan el empleo, sus condiciones laborales no son óptimas, ni en concordancia con la ley. Esto implica, un desamparo legal al trabajador puesto que, a pesar de que, los derechos laborales le son inherentes cuando inicia la relación laboral, no puede ejercerlos o en muchos casos tiene que ceder o renunciar a los mismos, por la falta de garantía o mecanismos de protección de sus derechos y porque desde el estado se da prioridad a el desarrollo de las microempresas y no a verificar que los microempresarios cumplan con lo establecido en la normativa laboral.

CONCLUSIONES

Se ha demostrado que, de acuerdo con las variables o categorías de derechos que refieren respecto de la contratación formal, la seguridad social, remuneraciones, jornada laboral, descanso obligatorio que, existe precariedad laboral en las microempresas de 24 de Mayo, de la provincia de Manabí, Ecuador y por lo consiguiente, vulneran derechos laborales de los trabajadores del

cantón. Este estudio, muestra una realidad laboral, que implica que los trabajadores no alcancen un trabajo digno y decente como se promueve en los instrumentos internacionales y nacionales.

Por lo tanto, al presentar una problemática socio-jurídico, que afecta a trabajadores ecuatorianos e inclusive extranjeros, se necesitan acciones encaminadas a erradicar esta realidad que afecta no solo al desarrollo personal o profesional del trabajador si no, al progreso familiar. Por lo que, con base a lo expuesto es necesario establecer mecanismos de protección que aseguren efectivamente la protección de los derechos de los trabajadores y que no estén limitados por la falta de inspecciones. Se recomiendan que, estos mecanismos atiendan a los resultados de la presente investigación.

REFERENCIAS

- Acosta, D. P. A. F. (2025). Trabajo decente y desarrollo sostenible: Evaluación de su implementación jurídica y retos normativos. *Polo del Conocimiento*, 10(5), Article 5. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i5.9774>
- Anilema, B. A., Andrango, O. E., & Alvarado, L. A. (2025). La progresividad en el procedimiento laboral-administrativo de Visto Bueno en Ecuador (2005-2024). *MQRInvestigar*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.2.2025.e461>
- Bichara, J. da S., Castillo Robayo, C. D., & Delgado Salazar, J. L. (2022). La informalidad y la duración del desempleo de los jóvenes en latinoamérica.: Especial referencia a Ecuador. *Revista de economía mundial*, 60, 125–149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8386119>
- Cerna, D. (2024). Vulnerabilidad a los derechos laborales desde las experiencias del trabajador en México. *Izquierdas*, 53, 0–0. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492024000100203>
- Código del Trabajo. (2005, diciembre 16). Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 (Ecuador). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI, L. (2010, diciembre 29). [COPCI]. Registro Oficial Suplemento 351 (Ecuador). Lexis S.A. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/copci>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, octubre 20). [Const.]. Registro Oficial 449. (Ecuador). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Cordero, D. M., & Berrezueta, M. (2020). Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes de las microempresas de la ciudad de Cuenca. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v8i2.381>
- Covarrubias, A. (2022). Precariedad laboral en México: Una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, 28(111), 49–75. <https://doi.org/10.22185/24487147.2022.111.03>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948, diciembre 10). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- González, E., Ramírez, G., Valencia, K. S., Morales, C., & Scaffy, J. (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073>
- Lombeida, M. A. L. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica*. ISSN 2588-1019, 8(2), Article 2. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/3185>
- Muglisa, C. F. M., & Villalva, D. (2022). Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos. ¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral? *Pro Sciences: Revista*

de Producción, Ciencias e Investigación, 6(42), 211–224.
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss42.2022pp211-224>

- Organización Internacional del Trabajo. (2012, abril 30). Del Trabajo precario al trabajo decente. Documento final del Simposio de los Trabajadores sobre Políticas y Reglamentación para luchar contra el Empleo Precario. <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/documento-final-del-simposio-de-los-trabajadores-sobre-politicas-y>
- Quintanilla, J. A. Q., Salinas, S. L. S., Fiallos, H. F., & Chagerben, L. E. C. (2025). Una revisión sistemática de la normativa tributaria dirigida a los emprendedores y microempresarios del Ecuador. Revista Social Fronteriza, 5(3), Article 3.
[https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(3\)716](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(3)716)
- Rodríguez, R., & Aviles, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. 593 Digital Publisher CEIT, 5(5–1), Article 5–1. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Sánchez, M. C. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: Un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 5(10), 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8084019>
- Sumba, R. Y. S., Pinargotty, J. G. P., & Pillasagua, D. F. P. (2022). MIPYMES en el mercado de Ecuador y su rol en la actividad económica. RECIMUNDO, 6(4), Article 4.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(4\).octubre.2022.439-455](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.439-455)
- Zea, C. A. Z., Rodríguez, N. S. R., & Quimis, E. J. Q. (2022). Importancia y problemática administrativa de las microempresas del cantón Paján. Polo del Conocimiento, 7(9), Article 9. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i9.4702>