

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR – UNIB.E



ESCUELA DE DERECHO

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SUSPENSIÓN NO REMUNERADA DE LA
RELACIÓN LABORAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 38 DE LA LEY DE
RÉGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL.**

TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO DE
LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Autor:

Marco Vinicio Mena Molina

Director del Trabajo de Titulación:

Ana María Crespo Santos, Dra.

Quito- Ecuador
Agosto, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 09 de agosto 2023

Mg. Mayra Alejandra Guerra Sánchez

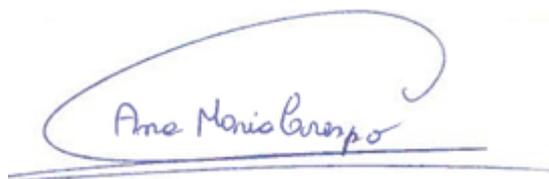
Directora de la Carrera de Derecho.

Presente.

Yo, Dra. Ana María Crespo Santos Directora del Trabajo de Titulación realizado por la estudiante Marco Vinicio Mena Molina de la carrera de Derecho informo haber revisado el presente documento titulado “Análisis jurídico de la suspensión no remunerada de la relación laboral establecida en el artículo 38 de la ley de régimen de maquila y contratación laboral a tiempo parcial”, el mismo que se encuentra elaborado conforme al Reglamento de titulación, establecido por la UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR, UNIB.E de Quito y el Manual de Estilo institucional; por lo tanto autorizo su presentación final para los fines legales pertinentes.

En tal virtud autorizo a los señores a que procedan a realizar el anillado del trabajo de titulación y su entrega en la Secretaría de la Escuela.

Atentamente,



Dra. Ana María Crespo Santos
Directora del Trabajo de Titulación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

1. Yo, Marco Vinicio Mena Molina declaro, en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Titulación denominado: “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SUSPENSIÓN NO REMUNERADA DE LA RELACIÓN LABORAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 38 DE LA LEY DE RÉGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL”, previa a la obtención del título profesional de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, en la Dirección de la Escuela de Derecho. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor.

2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital una copia del referido Trabajo de Titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.

3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Institucional), el referido Trabajo de Titulación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

Quito, DM., a los 10 días del mes de agosto del 2023



Marco Vinicio Mena Molina
C.I.: 171087518-6

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos que siempre me apoyaron en todo momento brindándome palabras de confianza y de aliento, al Dr. Enrique Benavides C. entrañable amigo que siempre estuvo dispuesto a solventar y aclarar dudas de carácter jurídico. A mis compañeros de estudios con los que he compartido gratos momentos en esta importante etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi permanente gratitud a la Universidad Iberoamericana del Ecuador y a la Modalidad de Estudios Semipresencial, en especial a su prestigiada Carrera de Derecho, en sus dignísimas autoridades. De igual manera expreso mi gratitud a todos los brillantes catedráticos que han participado en mi formación profesional en el magnífico campo del derecho, de manera especial agradezco al Dr. Thelman Cabrera Decano de la Facultad de Derecho, M.Sc. Alirio Mejía Docente Investigador, Dra. Ana María Crespo Tutora del Trabajo de Investigación, competentes profesionales, que con mística y dedicación dirigieron mi preparación profesional.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
LISTA DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
Objetivos de la investigación	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	9
Justificación	9
CAPITULO II	11
MARCO TEÓRICO JURÍDICO	11
Estado del Arte, La Maquila en el Ecuador	11
Antecedentes.	13
Jurisprudencia	15
Referentes Teóricos.	16
Irrenunciable.	17
Contrato de maquila	17
Régimen de Maquila	17
Maquila	18
Despido injustificado	20
Empleador	20
Empleado	21
Marco Normativo	21
Trabajo	21
Trabajador	22
Empleador.	23
CAPITULO III	24
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	24
Técnica de Análisis de la información	28
CAPITULO IV	30
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30

Criterios legales vinculados a la suspensión no remunerada de la relación laboral en la normativa ecuatoriana.	30
El trabajo en Ecuador	30
Tipos de contrato.....	33
Suspensión laboral	35
Remuneración	36
Implicaciones jurídicas del Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial.....	37
Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial del Ecuador y la legislación Internacionales.	40
CAPITULO V	49
REFLEXIONES FINALES	49
Conclusiones.....	49
Reflexiones	50
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	57
Anexo 1	58
Anexo 2.....	59

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del trabajo	31
Gráfico 2. Tipos de contrato.....	33

Marco Vinicio Mena Molina. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SUSPENSIÓN NO REMUNERADA DE LA RELACIÓN LABORAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 38 DE LA LEY DE RÉGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL. Carera DERECHO. Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito Ecuador. Año. (75) pp.

RESUMEN

A lo largo del tiempo, se ha intentado mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a nivel mundial. Sin embargo, desafortunadamente, esta búsqueda se convierte en una falacia promovida por los empresarios, cuyo principal objetivo es obtener rentabilidad económica sin importar los medios utilizados. En el capítulo uno de esta investigación, se determina el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la interrogante que se presentan de acuerdo a la realidad de los contratos laborales a tiempo parcial en las maquiladoras. Se busca comprender las condiciones laborales existentes y evaluar la viabilidad de mejoras en beneficio de los trabajadores. El capítulo dos se dedica a establecer las normas jurídicas que fundamentan los derechos de los trabajadores en el contexto de las maquiladoras. Se analizan las disposiciones legales y los sistemas jurídicos que regulan los contratos laborales, con el fin de identificar los derechos y protecciones existentes para los trabajadores en este ámbito. En el capítulo tres, se describen los métodos de investigación implementados para extraer la información necesaria. Se utilizan distintos enfoques, como el paradigma metodológico jurídico, el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo, el diseño hermenéutico y el esquema de derecho comparado. Estos métodos permiten obtener una visión amplia y profunda de las condiciones laborales en las maquiladoras y su marco jurídico. El capítulo cuatro se desarrolla los resultados obtenidos con la investigación presentando los hallazgos relevantes y los posibles impactos de las condiciones laborales a tiempo parcial en las maquiladoras. Se examinan aspectos como la remuneración, la seguridad laboral y otros elementos que afectan el bienestar de los trabajadores. Finalmente, en el capítulo cinco se emiten las conclusiones y reflexiones, que constituyen el objetivo final del presente documento.

Palabras clave: Maquila, suspensión, no remunerada, contrato, tiempo parcial.

INTRODUCCIÓN

La contratación a tiempo parcial es una forma de flexibilización laboral, este medio es utilizado a nivel mundial, y se presenta también en nuestro país enfocado a dar oportunidades laborales a las personas de distintas clases sociales generando un sustento económico que ayuda a mejorar la calidad de vida de los seres humanos. Todas las personas merecen una vida digna y decorosa para alcanzar un buen vivir, es así que para llegar a este objetivo se requiere el acceso a ciertas necesidades indispensables como la salud, la educación, alimentación, habitad y vivienda, es de mucha importancia considerar estos aspectos ya que nuestra sociedad se rige en alcanzar una vida estable, de tal manera que para solventar o cubrir estas necesidades el trabajo es fuente de realización personal y base de su economía, es así que todas las personas deben de tener acceso a un trabajo con una remuneración y retribución justa ya sea de manera dependiente o autónoma.

De acuerdo con la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial que para efecto del presente trabajo de investigación se la mencionará en adelante como Ley 90, esta normativa es una Ley ordinaria que promulgó el expresidente de la Republica Dr. Rodrigo Borja mediante Registro Oficial Suplemento 493 del 3 agosto de 1990, estableciendo como un primer objetivo atraer la inversión extranjera, permitiendo la instalación de centros de producción y prestación de servicios a las empresas industriales multinacionales. Se puede decir que la Ley 90 abarca características referentes a ciertos beneficios para las empresas industriales extranjeras y de cierto modo las nacionales, siendo estas la suspensión de impuestos tributarios y tasas aduaneras de importación aplicadas en materia prima, producto final o también en cualquier clase de servicios de exportación e importación.

En su momento para el Ecuador era beneficioso obtener un desarrollo tecnológico y una participación en los mercados internacionales y por qué no la obtención de ingresos económicos que para su tiempo fueron necesarios, pero sin duda los trabajadores representaban un aspecto de suma importancia ya que eran fuente indispensable de las maquilas siendo la mano obrera quien generaba una buena producción continua y un buen producto final para el consumidor.

El alto desempleo en varios países del mundo se ha convertido en una ventaja y una buena oportunidad de inversión para las industrias extranjeras y transnacionales que buscan países considerados como del tercer mundo para implementar sistemas de trabajo mediante la contratación a tiempo parcial de aquí en adelante como maquiladoras, aprovechándose ampliamente de los beneficios que los gobiernos puedan brindarles, pero sin embargo existe un trasfondo de alta importancia que vendría a ser una posible discusión sobre la contratación de la mano obra y la remuneración por sus servicios.

Para mayor comprensión de las maquilas es necesario indagar su evolución histórica, en este sentido empieza su origen en el viejo continente europeo situándose en España dando un gran salto a Centro América, principalmente en países como México, Honduras, Costa Rica, El Salvador, Panamá, Guatemala, República Dominicana y otros. En 1965 los Estados Unidos de Norteamérica abren sus fronteras con una ideología simple, cubrir ciertas tasas laborales que se encontraban en abandono total, es así como surge un efecto social atrayendo a personas mexicanas de pasos fronterizos a los Estados Unidos, siendo esta una buena oportunidad para mejorar su calidad de vida, estos trabajadores se adhieren a la interacción de la política americana y suplen estas labores de trabajo. Este fenómeno se produjo por la participación de los Estados Unidos de Norte América en la segunda guerra mundial y en parte a la baja sostenibilidad económica que se encontraban en esos tiempos.

En la época de los setenta se origina un crecimiento industrial en donde muchas empresas de Estados Unidos de Norteamérica iniciaron una reubicación de sus fábricas a pocos kilómetros de México, como justificación de aquellos varios países de Centro América permitieron el asentamiento de fábricas extranjeras en sus territorios, estableciendo la modernización industrial, sin embargo, las maquiladoras no llegarían a ser fábricas en potencia de no ser por el talento humano y la mano obrera.

Con base a lo expuesto las industrias extranjeras tienen como propósito de manera general establecer fábricas de producción y servicios de consumo masivo y la modernización de los sectores de producción con nueva tecnología, esto quiere decir que las maquilas tenían a su favor tecnología de punta pero también se caracterizaban porque no solo construían fábricas, su visión también estaba enfocada en repotenciar las empresas que eran subcontratadas, esto quiere decir que las

maquilas invertían en fábricas olvidadas o que no tenían suficiente capital económico para poder seguir funcionando.

Un segundo objetivo para la creación de la Ley 90 era superar el grave problema laboral de desempleo y subempleo, entonces al ser accesible la inversión extranjera se generarían oportunidades de trabajo, es por eso que el gobierno impulsó reformas laborales siendo esta la creación del sistema de contratación laboral a tiempo parcial, el gobierno también apoyaría con centros de capacitación, talleres, cursos y seminarios de alta formación con el fin de preparar al nuevo personal o nueva mano obrera; su objetivo sería muy simple incorporar talento humano como parte del cuerpo laboral en las maquiladoras. Lo antes mencionado nos lleva a plantear la siguiente inquietud ¿Cuáles serían los beneficios obtenidos de las personas al ser capacitados para trabajar en las maquiladoras y cómo sería fijada su remuneración? esto nos lleva a reflexionar si las maquilas tuvieran interés en las personas quienes son el complemento indispensable para el funcionamiento de este sector industrial.

Contextualizando con lo antes mencionado, se puede evidenciar que las maquiladoras son fabricantes de cualquier tipo de productos o de servicios con ganancias millonarias, pero hay que destacar que para llegar a esta coyuntura su pilar de desarrollo eran sus trabajadores pero en nuestro país tiene una cierta peculiaridad, se podría decir que la contratación laboral a tiempo parcial no es muy clara en la expresión de la normativa de la Ley 90 centrada en el Art.38, llevando esta investigación a identificar lagunas o vacíos jurídicos en el espíritu de esta normativa.

Retomando los objetivos principales antes mencionados por lo cual se creó La Ley 90, hay que señalar que en esta normativa no se expresa de manera clara en qué se configuraría tiempo parcial, esto vendría hacer quizás por horas diarias, horas semanales u otros. La Constitución de la República del Ecuador del 2008 establece las siguientes disposiciones: uno, el Estado garantizará y reconocerá todas las modalidades de trabajo y su situación laboral serán de carácter irrenunciable, dos el Estado impulsará el empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, tres es un derecho social y económico que todo trabajador ya sea público o privado deberá ser remunerado con el fin de alcanzar una vida decorosa y digna.

Cabe destacar que los tratados internacionales regidos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) dan a conocer similitudes con la Constitución del Ecuador es así que se reafirman principios y derechos que se basan en la igualdad de oportunidades laborales como una remuneración justa, un entorno de trabajo seguro y estable. De modo accesorio el Código de Trabajo hace mención a los derechos de los trabajadores aplicando la protección y la igualdad jurídica de los trabajadores, norma esencial para mejor entendimiento de las situaciones laborables y de los empleadores en el Ecuador.

Tomando en consideración el mismo orden de ideas, el problema jurídico es abordar este tema con el propósito de analizar jurídicamente la suspensión no remunerada de la relación laboral establecida en el artículo 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial en el Ecuador, para poder cumplir con este objetivo se realizará la investigación de manera metodológica, dogmática de tipo hermética y cualitativa.

Descrito lo antes mencionado siendo éste, el propósito y la metodología el presente trabajo se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo uno de la investigación, se describe el problema que se abordará. Este problema será la fuente principal de análisis y servirá de base para establecer el objetivo general y los objetivos específicos. Además, se incluirá una justificación que sustentará la importancia del estudio. Esta sección de la investigación es crucial porque establece las bases teóricas y metodológicas del estudio, lo que permitirá abordar el problema de manera rigurosa y efectiva.

En el capítulo dos de la investigación, se aborda el marco teórico jurídico y el estado del arte. Este capítulo consiste en describir los antecedentes y jurisprudencia relacionados con el tema de estudio, lo que será fundamental para el planteamiento del problema y para aclarar el significado de las palabras clave que se utilizarán en la investigación. El objeto de análisis será la Ley 90, específicamente el Art. 38, desde un punto de vista jurídico. Se analizarán todos los aspectos fundamentales relacionados con esta Ley y se examinarán las normas jurídicas en orden jerárquico para determinar si existen vacíos legales o antinomias.

De igual manera el capítulo dos hace referencia al estado del arte mismo que consiste en los antecedentes que serán parte indispensable del planteamiento del problema complementados con el marco teórico y el objetivo, para aclarar el significado de las palabras claves que se desarrollarán en la investigación.

En el capítulo tres, se describe la metodología de la investigación. La metodología será de carácter dogmático, con un enfoque cualitativo y aplicando el diseño hermenéutico. Para la recolección de información, se utilizarán documentos, textos y normativas como unidades de análisis. Para el análisis de la información, se utilizarán métodos de investigación e interpretación, lo que permitirá desarrollar el trabajo de titulación de manera rigurosa y efectiva. Esta metodología permitirá abordar el problema de manera crítica y reflexiva, lo que permitirá obtener resultados significativos y relevantes para el campo de estudio.

En el capítulo cuatro, se presentarán los resultados de la investigación, los cuales estarán relacionados con los objetivos específicos establecidos previamente. En este sentido, se abordará la interpretación jurídica de la suspensión no remunerada de la relación laboral en la normativa ecuatoriana, así como las implicaciones del contenido del Art. 38 de la Ley 90 y el derecho comparado entre las normas internacionales y la legislación ecuatoriana.

Se presentarán los hallazgos obtenidos a través de la aplicación de los métodos de investigación e interpretación previamente mencionados en el capítulo tres. Los resultados permitirán aclarar de mejor manera las dudas e incertidumbres en cuanto a la suspensión no remunerada de la relación laboral y su interpretación jurídica en el contexto de la normativa ecuatoriana.

En el capítulo cinco se presentará una perspectiva diáfana de toda la investigación, destacando los principales hallazgos y resultados obtenidos a lo largo del trabajo. Se discutirán los aspectos más relevantes y se establecerán las conclusiones finales a partir de dichos elementos. Asimismo, se realizarán reflexiones críticas sobre la relevancia de los resultados obtenidos y se plantearán posibles recomendaciones para futuras investigaciones en el ámbito de la materia estudiada.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A finales de la década de los años ochenta, el gobierno ecuatoriano presionado por las industrias maquiladoras trasnacionales, llegó a aceptar el acondicionamiento que proponían las maquiladoras, solicitudes del sector industrial para implementar la contratación laboral a tiempo parcial, sin embargo se plantea la posibilidad que en lugar de ser una acción que mejore la calidad de vida de un trabajador esta se podía convertir en una acción de vulneración de derechos porque perjudica los beneficios del trabajador ante la seguridad social, también afecta la estabilidad laboral, de tal modo que las maquiladoras protegidas por la Ley 90 podían tener de alguna manera beneficios acorde a sus intereses poniendo en desventaja al empleado, un ejemplo de esto se desarrolla en el Art. 61 de la Ley 90 donde se menciona el no reconocimiento a los trabajadores de tiempo parcial a la integración de ningún sindicato formado por los trabajadores.

Una de las principales características de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 es que es garantista de los derechos de las personas siendo estos indispensables para alcanzar un buen vivir en donde el derecho al trabajo es parte fundamental de las personas aportando a su vida digna y decorosa, de tal manera que la estabilidad laboral consagradas en el respectivo marco jurídico brinda seguridad jurídica a las relaciones laborales en cualquiera de sus modalidades.

En la presente investigación se analiza la suspensión no remunerada de la relación laboral establecida en el Art. 38 de la Ley 90 que se expresa de la siguiente manera:

Art. 38.- Si por cualquier causa no atribuible al empleador se produjere, en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes podrán acordar expresamente su suspensión no remunerada de la relación laboral, previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo, (...), con el compromiso de reanudarla, en los mismos términos, una vez que el imprevisto haya sido superado. De no existir acuerdo expreso entre las partes, quedarán en libertad de dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin obligación alguna por esta causa, y suscribirán ante el Inspector del Trabajo el documento de finiquito correspondiente. Se considerará que el trabajador maquilador ha sido despedido intempestivamente cuando la relación laboral se suspendiere, sea por la voluntad unilateral del empleador o por acuerdo de las partes, sin contar con la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo. (Asamblea Nacional, 1990).

Se puede evidenciar dos elementos que serán sujetos de análisis, el primero nos menciona, que si por cualquier causa no atribuible al empleador este se ve obligado a la interrupción de la producción de la maquila por falta de bienes (insumos), el empleador podrá dar por terminado el contrato de relación laboral en caso de no llegar a un acuerdo con el trabajador.

Como segundo elemento se puede identificar que la norma no expresa el tiempo de la reactivación de la maquila, no es clara la norma al establecer cuanto tiempo debe esperar el trabajador para incorporarse a su trabajo, entonces se constituyen vacíos legales que se investigarán a profundidad para llegar a un claro entendimiento jurídico.

Para comprender el análisis de la presente investigación es necesario examinar la historia al origen del término de maquila, siendo así que la expresión maquila nace de una palabra árabe (makilah) cuyo significado es una medida de peso; parte también sus raíces en España en donde los propietarios de molinos cobraban a los agricultores por procesar el trigo de su estado natural trastornándolos a dejarlo en polvo. En México la industria maquiladora nace entre los años 70 entrelazando un pacto Industrial con Estados Unidos siendo esta una respuesta económica al encarecimiento de la mano de obra a consecuencia de la Segunda Guerra Mundial ya que Estados Unidos fue uno de los países afectados por este conflicto bélico.

Contextualizando la idea anterior en el Ecuador a inicios de los años 90 la presencia de la maquila está sometida a los ciclos del capitalismo internacional llegando así a constituir la expresión visible de una oleada de transnacionalización económica en el país, siendo aprovechada por el sector empresarial internacional con el fin de introducir múltiples empresas industriales.

La Ley 90 es una ley ordinaria que fue promulgada por el expresidente de la República Dr. Rodrigo Borja, mediante el Registro Oficial Suplemento 493 del 3 de agosto de 1990. La finalidad de esta ley era incentivar la inversión extranjera para mejorar la situación económica que atravesaba el Ecuador en ese momento y disminuir la alta tasa de desempleo y subempleo que era un tema urgente a tratar. Para las empresas industriales transnacionales, la Ley representó una oportunidad de instalar centros de producción dedicados a la exportación de productos y servicios de consumo masivo.

El apoyo del gobierno ecuatoriano consiste en impulsar las zonas francas industriales que cuenta con beneficios de carácter tributario, que se ven reflejadas en impuestos y tasas de importación y exportación aduaneras sin costo alguno.

La contratación laboral a tiempo parcial establecida en la Ley 90 básicamente es un contrato en el que el trabajador mantiene una jornada laboral inferior a la normal que es de ocho horas diarias (trabaja un porcentaje menor de horas) entonces ¿ las jornadas de trabajo a tiempo parcial representa una justificación para que el empresario pueda tener amplia libertad de terminar con el contrato laboral si no tuviera insumos para su producción?, es así que se genera una antinomia entre normas regidas en su orden jerárquico como la Constitución de la República del Ecuador del 2008 ya que el Art. 326, y Art. 4 del Código de Trabajo establece la supremacía en su espíritu al mencionar que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles.

El marco legal que regula las actividades de las maquiladoras en el Ecuador es la Ley 90 pero tiende a dar confusión, por lo que es necesario descubrir si existiese o no contradicciones entre normas jurídicas con el fin de aclarar de mejor manera su contenido.

De los planteamientos anteriores se desprende el siguiente interrogante:

¿Por qué los derechos de los trabajadores establecidos constitucionalmente pueden verse agraviados por la suspensión no remunerada de la relación laboral instituido en el Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar jurídicamente la suspensión no remunerada de la relación laboral establecida en el artículo 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial en el Ecuador.

Objetivos Específicos

Identificar los criterios legales vinculados a la suspensión no remunerada de la relación laboral en la normativa ecuatoriana.

Comprender las implicaciones jurídicas del Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial.

Comparar el Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial del Ecuador con legislaciones nacionales e Internacionales.

Justificación

En el desarrollo de la carrera de Derecho, se ha observado que el espectro normativo jurídico es vasto, sin embargo, de aquello se pueden encontrar aspectos, factores, elementos, que se presentan como vacíos legales o a su vez las figuras o instituciones jurídicas que no son muy claras, por lo que es una obligación conocer, comprender y sobre todo buscar una aclaración que permita brindarnos un mejor entendimiento sobre el Art.38 de la Ley 90.

La presente investigación se justifica porque es impensable que en la actualidad el Estado ecuatoriano normado jerárquicamente por la Constitución de la República del 2008 pase por alto el contenido normativo de los artículos 33, 325 y 326 que al parecer estarían siendo desconocidos mediante normas ordinarias como es la Ley 90 afectando directamente a los derechos del trabajador.

La Ley 90 es poco conocida por la mayoría de la sociedad, probablemente debido a que las maquilas que se rigen por esta ley han ido desapareciendo con el tiempo. Sin embargo, es importante destacar que algunas empresas maquiladoras aún se rigen por esta ley, por lo que resulta necesario analizar el Artículo 38 para aclarar posibles antinomias entre normas y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Desde una perspectiva social, es fundamental examinar la problemática jurídica que existe en el Artículo 38 de la Ley 90, el cual aparentemente permite que se prescinda de la exigibilidad judicial de los derechos laborales. Por lo tanto, resulta beneficioso

profundizar en el análisis de esta norma para determinar si su marco regulatorio, como la Constitución de la República del Ecuador del 2008, ratifica su supremacía ante una Ley ordinaria.

Desde una perspectiva científica, se plantea un estudio y análisis jurídico en relación a las normativas que establecen el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales ante las condiciones establecidas en el artículo 38 de la Ley 90. El objetivo de este análisis es aclarar qué medidas deben aplicarse ante esta situación y si existe alguna posibilidad de reformar este artículo para beneficio de los trabajadores que se encuentran subordinados a esta modalidad de trabajo.

Desde el punto de vista del aporte académico la presente investigación pretende dejar como precedente o base de estudio el análisis jurídico del Art. 38 de la Ley 90 en el repositorio de la UNIBE a los presentes y futuros estudiantes con el fin de que cuenten con información que contribuya a esclarecer la efectividad en la aplicabilidad y cumplimiento del principio de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores prescrito en la Constitución de la República del Ecuador del 2008.

Es importante destacar que este estudio tiene como finalidad proporcionar un recurso valioso para los estudiantes de la UNIB.E y la comunidad académica en general, ya que les permitirá profundizar en el análisis del marco jurídico que regula los derechos laborales en el Ecuador. El análisis detallado del Artículo 38 de la Ley 90 permitirá a los estudiantes comprender de manera clara las implicaciones que ello conlleva para los trabajadores y empleadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO JURÍDICO

Estado del Arte, La Maquila en el Ecuador

En una breve reseña histórica la palabra maquila según Garayo (2018) dice que es una:

Porción de lo molido, que corresponde al molinero (...) viene del árabe hispano makíla “medida”, y este del árabe clásico makilah o “cosa medida”, de la raíz árabe kyl “medir”. De esta palabra se derivó el verbo maquilar, en 1734, y el sustantivo mucho más actual maquiladora. (pág. 15)

Es así que la maquiladora nace de un proceso histórico mediante la civilización Árabe, otra conjetura da su origen en España donde los dueños de los molinos cobraban por moler el trigo, y la forma de pago por este servicio se realizaba a través de una parte del producto transformado, es decir el trigo de su estado natural a polvo, en el año de 1942 la maquila se establece en Centro América principalmente con fuerza en México debido a las políticas reguladoras y mediante el programa Bracero que fue un acuerdo bilateral entre Estados Unidos de Norteamérica y México dando como resultado la instalación de fábricas fronterizas, es así que la maquila bajo el Programa de Industrialización Fronteriza (PIF) inicia de manera formal su producción en 1965. (Garayo, 2018)

En el Ecuador se siente los síntomas de la modernización por los países desarrollados y por ende nuestro país no podía quedarse fuera de esta transformación mundial, y en los años 80 se empieza un pequeño impulso de las zonas industriales extranjeras, para la década de los 90 el gobierno de turno ve en las maquilas una fuente de ayuda para apalea y desahogar el desempleo y subempleo que cada vez era más difícil de controlar, pero desde el punto de vista social lo más recomendable hubiera sido definir políticas de desarrollo que dinamicen la estructura productiva interna del país.

El Gobierno, sumiso a los acondicionamientos externos de las grandes industrias, expide leyes laborales de excepción, evitando que la contratación laboral se someta al código de trabajo, dando como resultado una informalidad de las leyes

ecuatorianas. Así empieza la subcontratación de empresas ecuatorianas por parte de las empresas multinacionales estadounidenses (Schuldt, y otros, 1991).

Para la empresa subcontratista, la forma de pago se establecía de acuerdo con el sistema de producción (producto final), es así que para llegar a alcanzar esta meta siempre estaban involucradas las altas horas de trabajo por parte de la mano obrera y operaria, quienes sin pocas garantías laborales son los responsables de generar los resultados del impulso económico industrial que el Ecuador requería de manera urgente.

La Ley 90 fue promulgada el 3 de agosto de 1990 por el entonces presidente de la República el Dr. Rodrigo Borja Cevallos, mediante el decreto N°90, las maquilas se establecen en zonas francas como parte del cambio industrial, transformando la economía del país y llenando plazas de trabajo a tiempo parcial (Schuldt, y otros, 1991).

En la actualidad la maquila se ha adaptado a un proceso de cambio estructural y sobre todo tecnológico, hoy en día evidenciamos la tercera generación de maquiladoras, siendo estas centradas en la integración de actividades de diseño, investigación y desarrollo enfocándose especialmente en el campo industrial de automotores, agricultura, textil y electrónica. Para la conformación de una empresa maquiladora podrán acceder todas las personas naturales o jurídicas, empresas, consorcios u otra unidad económica siendo autorizados y certificados su registro por parte del Ministerio de la Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca, de igual manera para la creación de la maquila se establecen ciertos requisitos que de acuerdo a la página web del portal único de ciudadanos perteneciente al Ministerio de Telecomunicaciones (2022) , contiene información de los tramites que son:

1. Solicitud de registro y calificación de maquiladoras, dirigida al/la Subsecretario/a de Competitividad Industrial y Territorial.
 2. Identificación del solicitante y, si fuere del caso de los propietarios o representantes legales de la persona jurídica, consorcio o unidad económica.
 3. Detalle del domicilio
 4. Números patronal y del registro único de contribuyentes, cuando fuere del caso
 5. Contrato de maquilado original y copia simple, en caso de haber sido suscrito en el exterior apostillado o consularizado y de ser el caso debidamente traducido (legalizado conforme lo establecido en la Ley de Modernización del Estado, Privatización y Prestación de Servicios).
- (pág. 1)

Lo que demuestra que el Gobierno Ecuatoriano busca poner en conocimiento a la ciudadanía los pasos generales para obtener el certificado de autorización del funcionamiento de las maquilas, de igual forma esta información resalta en plenitud su información al mencionar que su trámite es gratuito y no tendrá ningún valor económico.

Antecedentes.

La presente investigación toma como antecedentes trabajos similares o semejantes al estudio planteado, que serán un modelo de consulta para guiar o encaminar la problemática, partiendo de la premisa para saber si antes se hicieron estudios similares, qué fin tuvo y cuáles fueron las posibles correcciones.

Como primero antecedente de estudios se eligió a nivel nacional la tesis de maestría de Guerrón (2001) quien menciona que:

La principal fuente del Derecho del Trabajo de origen estatal es la Constitución Política del Estado, misma que contiene un conjunto de principios derechos y garantías relativos al trabajo que deben ser desarrollados tanto por las otras fuentes de origen estatal como no estatal, sin contravenirlos en forma alguna, so pena de ser declarados inconstitucionales y perder toda de eficacia jurídica. (pág. 7)

Esto demuestra que el derecho al trabajo está protegido por el Estado a través de la norma supra, como lo es la Constitución de la República del Ecuador de 2008, así como el Código de Trabajo, que establece leyes para regular las relaciones laborales entre empleadores y empleados.

En el campo del derecho laboral, es fundamental comprender la jerarquía de las fuentes jurídicas y la relación entre ellas. El pasaje que proporcionó destaca la importancia de la Constitución de la República del Ecuador como fuente principal del derecho laboral a nivel nacional. La Constitución comprende un conjunto de principios, derechos y garantías en materia laboral que deben ser respetados por las fuentes del derecho, tanto estatales como no estatales. El incumplimiento de estas disposiciones constitucionales haría inconstitucionales y carentes de eficacia jurídica las leyes respectivas.

Junto con la Constitución, el Código de Trabajo juega un papel fundamental en la regulación de las relaciones laborales en Ecuador. El Código del Trabajo contiene disposiciones y reglamentos específicos que rigen diversos aspectos del empleo, como las condiciones de trabajo, los contratos, los salarios y la seguridad social. Está diseñado para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer un marco justo y equilibrado para las relaciones empleador y empleado.

En esta investigación se determinará si la Constitución de la República del Ecuador de 2008, en calidad de norma supra, y el Código de Trabajo regulan una ley ordinaria, como es el caso de la Ley 90. Además, se busca identificar posibles antinomias o vacíos jurídicos, especialmente en relación con el espíritu del Artículo 38 de la Ley 90.

Como segundo antecedente a nivel nacional, se ha seleccionado la tesis de Silva (2001), en la cual se define el concepto de trabajo a tiempo parcial de la siguiente manera: "En términos generales, podemos entender por trabajo a tiempo parcial a las personas que ocupan menos tiempo que una jornada completa(...)" (pág. 78). Esta definición demuestra que el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por tener una duración inferior a la jornada laboral completa de 8 horas diarias, que es la norma para el trabajo a tiempo completo.

Además, el autor menciona que "en los años sesenta se recurría al empleo a tiempo parcial como remedio contra la escasez de mano de obra, como una forma de atraer a las mujeres al mercado laboral" (pág. 86). Esto indica que, desde otra perspectiva, el trabajo a tiempo parcial se utilizaba como una forma de brindar oportunidades de empleo al género femenino, considerando que en aquella época las mujeres tenían menos oportunidades laborales. Este antecedente resulta relevante para contextualizar y analizar el tema del trabajo a tiempo parcial en el marco del derecho laboral.

Como tercer antecedente a nivel nacional, se ha seleccionado la tesis de Murgueitio (2011), quien menciona que "Las maquilas o maquiladoras constituyen una de las modalidades preferidas por los países industrializados para mejorar su competitividad internacional aprovechando los salarios bajos de las naciones menos desarrolladas" (pág. 3). En este apartado, se destaca que, a nivel internacional, los países

industrializados se aprovechan de las circunstancias de otras naciones en vías de desarrollo. Estas empresas aprovechan las diferencias salariales entre países, lo que les permite reducir sus costos de producción y aumentar sus ganancias. Sin embargo, esta práctica también plantea cuestionamientos éticos y sociales, ya que se basa en la explotación de los trabajadores al ofrecer salarios bajos y condiciones laborales precarias.

Es importante considerar los efectos que esta situación tiene en los países receptores de las maquilas. Aunque la instalación de estas empresas puede generar empleo y contribuir al desarrollo económico, también puede perpetuar la dependencia de sectores de baja remuneración y tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores, así como en la capacidad de los países para diversificar su economía y promover un crecimiento sostenible.

Es importante señalar que se examinará las distintas normas o leyes que puedan aclarar cualquier tipo de duda o vaguedad y tratar de reconocer si es saludable o no la contratación a tiempo parcial en las maquiladoras, así como identificar a que se lo considera tiempo parcial, que consecuencias conlleva a los trabajadores que son parte de un contrato a tiempo parcial y como se configura esta esfera entre la maquiladora y el trabajador.

Jurisprudencia

Durante la búsqueda de jurisprudencia relacionada con el tema seleccionado, ha resultado extremadamente difícil encontrar alguna referencia o caso que pueda servir de base para desarrollar este apartado. Sin embargo, a nivel internacional existen información y registros sobre el uso de la maquila y los derechos que el Estado exige en relación a esta práctica.

Aunque no se haya encontrado jurisprudencia vinculante directamente aplicable, es relevante mencionar el Informe No. 281/20 presentado ante la Comisión Internacional de Derechos Humanos (CIDH). Este informe fue impulsado por LUISA DEL CARMEN ALFARO CAMPOS Y OTRAS, quienes relatan su experiencia en una maquiladora en

Honduras y las violaciones a sus derechos laborales y maltratos que sufrieron como víctimas.

Cabe mencionar que este informe sigue en proceso sin que se establezca un pronunciamiento definitivo, sin embargo, proporciona información valiosa sobre las condiciones laborales en las maquilas y las posibles violaciones a los derechos humanos y laborales que pueden ocurrir en este entorno. Esto puede servir como punto de partida para analizar y abordar los problemas y desafíos relacionados con el tema.

Es importante tener en cuenta que, a falta de jurisprudencia específica, se debe recurrir a otras fuentes y testimonios relevantes para comprender y abordar la problemática en cuestión. Además, se recomienda considerar las leyes nacionales e internacionales que protegen los derechos laborales y humanos, así como los estándares y principios establecidos por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abordan los derechos de los trabajadores en el contexto de la industria de la maquila.

Referentes Teóricos.

Los referentes teóricos ayudarán a proporcionar información sobre los varios significados que se deben comprender en relación a la investigación siendo así una definición de Torres y Jiménez (2004) señala que “Los referentes teóricos representan un elemento fundamental para el inicio, el desarrollo y la culminación de cualquier proyecto de investigación social, debido a su función en lo que respecta a los modelos explicativos, explícitos o no, que guían la investigación (...)” (pág. 19). Es así como con esta definición podemos comprender el significado de palabras o términos que serán útiles para la investigación a tratar.

Irrenunciable.

El concepto de irrenunciable nos menciona Cabanellas (1979) y en su expresión define que es “De renuncia imposible o prohibida” (pág. 1). De esta manera se define que los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciables.

Contrato de maquila

Se puede señalar que el contrato de maquila se define según Monesterolo (2020) al decir que:

Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete a presentar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del contrato del maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada, por una remuneración fijada por el convenio (...). (pág. 180)

Con lo antes mencionado se puede entender que es un acuerdo entre una persona que presta sus servicios a cambio de una remuneración fija, bajo dependencia de una empresa maquiladora autorizada.

Régimen de Maquila

Para Baquero, Escobar y Fernández (2002), el régimen de maquila se refiere a que:

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. (pág. 7)

A partir de esta definición, se comprende claramente que la maquila se dedica a realizar subcontrataciones internacionales, brindando la oportunidad a empresas extranjeras de establecerse en países específicos para llevar a cabo procesos de transformación de insumos, cuyos productos finales están destinados a la exportación.

Maquila

Es importante tomar en consideración la definición de maquila, por parte de Schuldt, Carrasco, Palan, Vazquez, Arevalo, Gonzales (1991) los mismo que nos dice que:

El término "maquila" se emplea ahora, a menudo, para designar genéricamente a las empresas que procesan, ensamblan o transforman componentes importados dentro del Ecuador, para ser reexportados a su país de origen u otro distinto. Consecuentemente, puede decirse que la maquiladora es una unidad económica para la producción de bienes y servicios, basada en la importación temporal de materias primas, componentes y equipamiento, para transformarlos en el Ecuador y luego enviarlos al extranjero. (pág. 69)

Esta postura nos demuestra claramente que las maquilas son industrias que procesan, ensamblan, transforman o elaboran varios productos en el Ecuador, también se debe tomar en cuenta que para su elaboración la materia prima será de manera local o extranjera y se utilizará para alcanzar el proceso final siendo este cualquier producto de consumo masivo teniendo como objetivo la exportación a diferentes países.

Para comprender de mejor manera que es el régimen de maquila Moscoso (2010) aporta con esta definición:

La maquila es el proceso industrial o de servicio, destinado a la elaboración, transformación, perfeccionamiento o reparación de bienes de procedencia extranjera, importados bajo el Régimen de Admisión Temporal Especial. La misma consiste en la suspensión del pago de impuestos, que permite el ingreso de mercancías por un plazo determinado, para luego de un proceso de transformación ser reexportadas.

1 podemos así también considerar a la maquila como régimen legal de subcontratación internacional en virtud del cual una empresa del extranjero se instala dentro del Ecuador, ya sea por cuenta propia a su vez contratando a empresas ecuatorianas, con la finalidad de realizar procesos industriales o de servicios, sean estos totales o parciales, sobre bienes intangibles o tangibles y admitidos al país temporalmente y cuyo destino final sea la exportación.

2 en otras palabras la maquila es una forma de industria que consiste en importar la materia prima de un producto, ensamblarlo con la finalidad de exportarlo íntegramente. La maquila esta exonerada de tributos de la aduana, tributos al comercio exterior, o también llamados arancel o Ad valorem, pero a cambio debe vender toda su producción en el extranjero, ya que el objetivo es aprovechar el menor costo de la mano de obra local. Los programas de maquila muestran un alto nivel de concentración en pocos sectores económicos, entre ellos el sector de los productos textiles, joyas y cuero, siendo estos dos últimos los más representativos en los últimos años especialmente en las provincias de la Sierra Ecuatoriana. (pág. 1)

En la medida que el régimen de maquila se asienta como una ley ordinaria prácticamente sería pues la única norma ecuatoriana que regularía las actividades de estas zonas industriales desde su promulgación hasta el año presente.

La maquila en su desarrollo industrial presenta características que son objeto de conocimiento general, siendo estas las ventajas y desventajas de tal forma que Moscoso (2010) nos menciona de la siguiente manera:

Ventajas

- 1.- La primera ventaja que se puede destacar es el fuerte crecimiento que la maquila como actividad logra en el país a través de la creación de nuevas plazas de trabajo, incluso en algunos casos con ingresos superiores a los pagados en el resto de la industria nacional.
- 2.- La maquila permite el desarrollo de otras regiones, al permitir el ingreso de empresas extranjeras, que a su vez permiten el ingreso de diferentes productos terminados a mercados consumidores más grandes y con mayor capacidad de adquisición y mayor demanda.
- 3.- Las empresas maquiladoras trabajan bajo esquemas de reducción de costos de producción, para obtener mayores beneficios.
- 4.- Otra ventaja es la transferencia tecnológica, el Know How, capacitación, y demás relacionados al conocimiento de cómo fabricar, tecnificar y desarrollar la industria
- 5.- En muchos casos la maquila se constituye como uno de los principales generadores de divisas e inversión extranjera, lo que permite que el país surja y se vea beneficiado. (pág. 5)

Es así como la maquila ayuda a fomentar plazas de trabajo, ayuda el desarrollo de las regiones, el Estado obtiene beneficios económicos, en mayor parte capacita a la persona que son contratadas para que tengan mejor conocimiento de las maquilas y el funcionamiento de ellas y es generadora de divisas extranjeras.

Desventaja

- 1.- Una desventaja a la cual se enfrenta una pequeña empresa con la maquila es la falta de especialización ya que la misma absorbe una gran cantidad de mano de obra no calificada, especialmente femenina, que es empleada sobre todo para la confección de ropa. Si bien la maquila genera fuentes de trabajo, es también cierto que, en algunos casos, las mismas se originan en el ofrecimiento de condiciones que permiten una explotación inmisericorde de la fuerza de trabajo con bajas cuotas o inexistencia de seguridad social; salarios muy bajos, derechos laborales inexistentes o que se pueden burlar fácilmente.
- 2.- Si bien las maquiladoras pueden generar un rápido crecimiento en la exportación, también pueden aumentar la sensibilidad de la economía a los impactos globales. Las maquiladoras no pueden responder más que otros exportadores a los cambios en costos o demanda de producción.
- 3.- Otra desventaja es la falta de investigación y desarrollo directo, ya que lo que la maquila proporciona es la capacitación y la ayuda, pero no la investigación para la innovación y posterior implementación. (pág. 5)

Las maquiladoras presentan una serie de desventajas que deben ser consideradas en su evaluación como fuente de empleo y crecimiento económico. Una de las principales desventajas es la falta de especialización, ya que la maquila suele absorber una gran cantidad de mano de obra no calificada, especialmente femenina,

que es empleada principalmente para la confección de ropa. Aunque la maquila genera empleo, en algunos casos las condiciones laborales pueden permitir la explotación de la fuerza de trabajo, con bajos salarios, falta de seguridad social y nulos derechos laborales.

Otra desventaja es la sensibilidad de la economía a los impactos globales, ya que las maquiladoras no pueden responder más que otros exportadores a los cambios en costos o demanda de producción. Además, la falta de investigación y desarrollo directo es una limitación importante, ya que la maquila proporciona capacitación y ayuda, pero no investigación para la innovación y posterior implementación.

En algunos casos, las maquiladoras pueden convertirse en empresas de explotación laboral, especialmente en países del medio oriente, centro oriente, centro americano, entre otros. La contratación de personas sin conocimiento para operar las máquinas puede aumentar el riesgo de accidentes y lesiones laborales, mientras que la infraestructura y tecnología utilizadas pueden limitar la capacidad de innovación y diversificación.

Despido injustificado

Una de las definiciones de alta relevación sobre el despido injustificado mencionado por Sánchez (2013) y dice que es la “Ruptura unilateral de la relación de trabajo por el empleador sin que medie alguna de las causas señaladas en la ley” (pág. 52). De esta manera la presente investigación está centrada en el Art.38 de la Ley 90 en donde se evidencia que el empresario puede cesar el contrato a tiempo parcial con el trabajador si se paralizase la producción de la maquiladora por falta de insumos.

Empleador

Un breve concepto nos menciona Toyama (2009) referente al significado del empleador siendo este que:

Empleador es la persona que adquiere el derecho a la prestación de los servicios del trabajador y tiene la potestad de organizar la actividad laboral, asumiendo, a la vez, una serie de obligaciones y es una de las más importantes el pago de la remuneración. (pág. 92)

En este sentido el empleador viene a ser la persona quien recibe una prestación por parte del empleado y su obligación será el pago de su remuneración.

Empleado

Para obtener un mejor entendimiento del significado de la palabra empleado según Canseco (2017) dice que:

En el Estado Ecuatoriano se establece como trabajador, empleado u obrero a la persona que se obliga a la prestación de servicios o a la ejecución de obras, por otra parte, se denomina empleador o empresario a la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presenta el servicio. (pág. 4)

Como resultado de este apartado el empleado es el trabajador u obrero, es quien aplicará la acción de hacer, de acuerdo con su designación laboral.

Marco Normativo

Para entender en que consiste el marco normativo el Parlamento Andino (2020) nos da una definición que se expresa de la siguiente manera: “Son propuestas de armonización legislativa, que tienen por objetivo convertirse en herramientas de consulta y buenas prácticas para el diseño e implementación de leyes y políticas públicas a nivel nacional, local y regional” (...) (pág. 1). bajo estos conceptos las leyes, las normas, los decretos, son parte de un mejor entendimiento del derecho y de esta manera proporcionara mejores conceptos que ayudaran a robustecer esta investigación.

Trabajo

Como norma jerárquica la Constitución de la República del Ecuador promulgada en el año 2008, establece conceptos de relevancia que determina claramente el significado de la palabra trabajo siendo estos reflejados en sus artículos tales como:

Art. 33.- 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. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Art. 325.- 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. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008).

Dentro de este orden de ideas estos artículos mencionan que el trabajo claramente es uno de los derechos que el Estado brinda a la ciudadanía para proteger y garantizar en plenitud un acceso al trabajo siendo así base fundamental como parte del buen vivir de las personas ecuatorianas.

Como norma Internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de acuerdo con los principios generales de la política de empleo de 1984 se menciona en su numeral séptimo que:

7. Las políticas, planes y programas a que se hace referencia en los párrafos 3 y 4 de la presente Recomendación deberían estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos y la orientación, formación y promoción profesionales (Organizacion Internacionpal del Trabajo)

En resumidas cuentas, este principio nos ayuda a identificar que las normas internacionales nos garantizan una buena condición de empleo y salarios justos acorde a las actividades que desempeñen el trabajador.

Trabajador

La definición más relevante de la palabra trabajador se expresa en el Código de Trabajo promulgado en el año 2005 que nos dice: “Art.9.- Concepto de 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, 2005), en efecto este término ayuda a comprender su importancia y la participación del trabajador al prestar sus servicios en una maquiladora.

Empleador.

La definición más relevante de la palabra empleador se expresa en el Código de Trabajo promulgado en el año 2005 que nos dice: Art.10.-Concepto de empleador “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. Podríamos resumir que el empleador es la persona o entidad a quien el trabajador servirá con su talento humano y conocimientos para impulsar a las fábricas maquiladoras el desarrollo de su producción.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

En el presente capítulo se plantea la metodología de la investigación que fue aplicada, para lo que se expone el soporte argumentativo con las definiciones de los diversos componentes que la conforman, sustentados en fuentes información con un alto criterio científico, con la finalidad de sustentar el conocimiento emergente, garantizando sea aceptado en la comunidad científica y doctrinaria.

El estudio planteado sustenta su accionar en el paradigma metodológico jurídico dogmático que según Soto (2013) se refiere:

La dogmática jurídica es una disciplina perteneciente al Derecho, cuyo método se basa en la elaboración de complejos sistemas de carácter formal, compuestos por dogmas jurídicos o tipos. Tales dogmas han de extraerse del contenido de las normas jurídicas positivas, utilizando la abstracción, y siguiendo una serie de operaciones lógicas que otorgan a la dogmática jurídica un carácter eminentemente sistemático. (pág. 8)

Lo antes planteado configura oportunamente para el presente estudio debido a que nos ayuda a interpretar las normas consideradas como derecho positivo, a través del análisis exhaustivo de las normativas y documentos vinculantes para asumir una postura crítico reflexiva sobre la suspensión no remunerada de la relación laboral establecida en la ley 90.

En concordancia con lo anterior, se selecciona el paradigma interpretativo, que en términos de Ricoy (2006) consiste en:

Describir el hecho en el que se desarrolla el acontecimiento, en él que el uso de la metodología cualitativa permite hacer una rigurosa descripción contextual de estas situaciones que posibilitan la intersubjetividad en la captación de la realidad, a través de una recogida sistemática de los datos que admite el análisis descriptivo. Se apuesta por la pluralidad de métodos y la utilización de estrategias de investigación específicas y propias de la condición humana. (pág. 17)

Es así que lo antes expuesto explica la postura metodológica del trabajo en cuanto al abordaje e interacción con la realidad de estudio, enfocada en la construcción de interpretaciones críticas, desde los conocimientos y experiencias previas del

investigador, en cuanto al manejo del marco normativo ecuatoriano y con una perspectiva jurídica.

Seguidamente, el enfoque que se utiliza es el cualitativo que de acuerdo con Angulo (2011) nos menciona “Los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. Los investigadores siguen un diseño de investigación flexible, comenzando sus estudios con interrogantes vagamente formuladas” (pág. 111). Lo que se demuestra en la investigación ya que, se interpretan las normativas sobre el régimen maquila, a partir de información científicamente verificada, ya sean estas revistas científicas, textos, doctrina, Jurisprudencia, normativa jurídica entre otros, con la finalidad de obtener una mejor comprensión del contenido expresado en el Art.38 de la Ley 90, lo que amerita un alto grado de subjetividad y flexibilidad.

Para cumplir con nuestro objetivo de investigación se implementa un diseño hermenéutico cuya definición se expresa debidamente por Quintana y Herminda (2019) quienes mencionan que:

(...) La hermenéutica ofrece una alternativa para investigaciones centradas en la interpretación de textos. La misma implica un proceso dialéctico en el cual el investigador navega entre las partes y el todo del texto para lograr una comprensión adecuada del mismo (círculo hermenéutico). (pág. 73)

Lo que demuestra que la investigación está centrada en la interpretación de los textos o documentos que se hayan reunidos para su análisis, siendo estas las normativas jurídicas, textos doctrinarios y jurisprudencia, mas todos los elementos teóricos que se pueda analizar en concordancia a nuestro tema expuesto, siendo su finalidad adquirir una buena comprensión bajo un razonamiento eficaz y sustentable.

Es importante mencionar que, esta investigación se realiza bajo el método de derecho comparado y una definición clara nos menciona Gómez y Puello (2020) al describir que:

El Derecho Comparado es la disciplina que se propone, por medio de la investigación analítica crítica y comparativa, descubrir las semejanzas y diferencias entre los distintos sistemas jurídicos en el mundo. El Derecho Comparado tiene como objeto la confrontación de los sistemas jurídicos de diversos países, para determinar lo que hay de común, diferencial entre ellos y estudiar sus causas. Consiste en la aplicación del método comparativo para efectuar estudios comparativos de la legislación, de la jurisprudencia, de las ejecutorias o de la costumbre jurídica. (pág. 22)

Por tal razón, esta investigación pretende comparar normas jurídicas, que existan con otros países como México y Colombia u otros siendo el objetivo relacionar las semejanzas y diferencias con normativas ecuatorianas, a fin de extraer las experiencias positivas o negativo que estas hayan generado.

Con el fin de alcanzar mejores resultados de la investigación Pico (2014) da a conocer la definición de la unidad de análisis y se menciona de la siguiente manera: “Definimos a la unidad de análisis como una estructura categórica a partir de la cual podemos responder a las preguntas formuladas a un problema práctico, así como a las preguntas de investigación” (pág. 103). Es así como de esta manera se encamina la investigación a responder las interrogantes del problema señaladas, con el fin de resolverlas, sustentarlas y aclarar; para ello se procede a seleccionar las siguientes unidades de análisis:

- La CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008. – Con decreto Legislativo 0, Registro Oficial 4489 de 20-oct-2008 estado vigente modificado el 13-julio-2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. - fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles.
- CÓDIGO DE TRABAJO. - Registro Oficial Supletorio 167 de 16-dic-2005 últimas modificaciones 04-nov. 2021, estado reformado
- LEY DE RÉGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL. - Registro Oficial Suplementario 493 de 03-ago-1990 última modificación 12-sep-2014 estado reformado.
- Baquero, M., Escobar, V., & Fernández, G. (2002). La maquila en el Ecuador.
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires: Heliasta.
- Canseco, P. (2017). La perfidia laboral y los derechos del trabajador. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Código de Trabajo. Asunción: Congreso de la Nación Paraguaya.
- Ley Federal del Trabajo, México.
- El Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Guatemala: COPREDEH.
- Diaz, Saavedra, & Valencia (2010). Sueldos y Salarios. México.

- Fernández, F. (2016). Contratación laboral UF0341. Logroño (La Rioja).
- Garayo, A. (2018). Perfil de la industria maquiladora de exportación en Paraguay.
- Giraldo, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica.
- Gómez, A., & Miguel, P. (2020). Derecho Comparado. República Dominicana.
- Grisolia, J. (2015). Manual de derecho Laboral. Buenos Aires.
- Guerrón, S. (2001). Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral.
- Larrea, J. (2012). Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana.
- Monesterolo, G. (2020). Sistema Regulatorio de Empleados Privados y Obreros.
- Moscoso, A. (01 de 01 de 2010). Requisitos y procedimientos para importar bajo el régimen de maquila.
- Murgueitio, R. (2011). El proceso de maquila de atún en el ecuador y su contribución al comercio exterior.
- Schuldt, J., Carrasco, C., Palan, Z., Vázquez, P., Jürgen, A., & Gonzales, I. (1991). es viable la maquila en el Ecuador.
- Silva, A. (2011). La fatal de normativa jurídica que regule el control de trabajo a tiempo parcia. propuesta de reforma al Código de Trabajo.
- Toyama, J. (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos.
- Oficina Subregional de la OIT (2009). Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Costa Rica.
- Trujillo, C. (1973). Derecho del Trabajo.
- ZEDILLO, E. (1998). Decreto para el fomento y operación de la industria.

Con base en lo expuesto, para la presente investigación se revisan, libros, documentos, normativas nacionales e internacionales, y es por lo que la revisión documental para Valencia (2015) refiere que:

La revisión documental permite identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica; hacer relaciones entre trabajos; rastrear preguntas y objetivos de investigación; observar las estéticas de los procedimientos (metodologías de abordaje); establecer semejanzas y diferencias entre los trabajos y las ideas

del investigador; categorizar experiencias; distinguir los elementos más abordados con sus esquemas observacionales; y precisar ámbitos no explorados. (pág. 2)

Para identificar vacíos o lagunas jurídicas en el Art. 38 de la Ley 90 nos regiremos al estudio documental de las normativas nacionales e internacionales enfocado en la investigación sobre el contrato a tiempo parcial que es parte del tema a desarrollarse.

En la presente investigación se realizará un análisis de información, por tal motivo que Sprasley (1980) nos menciona de manera general el concepto que se determina “Por análisis de datos cualitativos se entiende el proceso mediante el cual se organiza y manipula la información recogida por los investigadores para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones” (pág. 70). De tal manera que se extraerán todos los significados y conclusiones que ayuden a comprender el contrato a tiempo parcial en la investigación. Para cumplir con la revisión documental se diseñó el siguiente instrumento:

Documento	Análisis

Técnica de Análisis de la información

Una de las características con las que se desarrolla esta investigación es mediante el análisis de la información para lo cual Sarduy (2007) menciona de la siguiente manera que “El objetivo del análisis de información es obtener ideas relevantes, de las

distintas fuentes de información, lo cual permite expresar el contenido sin ambigüedades, con el propósito de almacenar y recuperar la información contenida” (pág. 1). Esto quiere decir que para lograr un buen análisis del tema planteado se debe obtener ideas relevantes de distintas fuentes que son como normativas jurídicas, tratados internacionales, doctrina, textos, documentos que aporten de mejor manera para alcanzar el fin anhelado.

Se realiza un estudio de las partes intervinientes en un contrato de trabajo, las instituciones jurídicas que posibilitan la flexibilidad laboral en relación a los principios y preceptos constitucionales mandatorios en referencia inclusive a la eventualidad por lo que se investigará el contenido y alcance jurídico de las normas nacionales e internacionales para mejor interpretación y entendimiento, también se recurrirá a examinar la información pertinente de textos, doctrina, casos y otros tipos de información que aporten al desarrollo de esta investigación.

Para el desarrollo de los resultados se procederá a realizar una identificación de la normativa y doctrina con respecto al tema, luego se analizará exhaustivamente estos documentos para seleccionar el articulado y los autores con las citas de los autores que guarden relación o sustenten los argumentos que se desarrollarán en el análisis de la información para poder tener una interpretación desde una postura crítica y reflexiva.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo del trabajo de investigación tiene como propósito presentar los resultados obtenidos luego del análisis exhaustivo de diversas fuentes principales que se conforman por la doctrina, normativa jurídica y jurisprudencia, de esta manera se podrá dar cumplimiento al objetivo general, que plantea analizar jurídicamente, si el Art. 38 de la Ley 90, posibilita o no la vulneración de los derechos del trabajador ecuatoriano. Como se desarrolla a continuación.

Criterios legales vinculados a la suspensión no remunerada de la relación laboral en la normativa ecuatoriana.

El trabajo en Ecuador

Trabajo, ésta sola palabra invoca realizar algo con esfuerzo, que conlleva sufrimiento, transformar unas sustancias materiales e inmateriales en otra, consideradas como productos que pasaron por un proceso con la intervención del ser humano e interacción con la naturaleza a través de la técnica y tecnología que tanto unos como otros han ido evolucionando de conformidad al desarrollo social. Por lo que el derecho debe ir a la par, normando las prácticas laborales que se vayan presentando en la convivencia entre hombres, mujeres y empresas. En especial para el caso que nos ocupa, las relaciones laborales entre empleador y trabajador, aspectos tales como obligaciones, prohibiciones, beneficios, remuneraciones, procedimientos, flexibilidad, etc.

En este sentido la historia del trabajo se circunscribe como actividad inherente al ser humano desde su aparición en la Tierra, recolectando los frutos que la naturaleza le ofrecía, realizar la caza de bestias y pescar para alimentarse y también a su familia, (Giraldo, 2022) El trabajo puede ser también concebido como el esfuerzo que las personas hacen a cambio de recibir una recompensa, ya sea esta de satisfacción personal o ya sea de una remuneración económica, se puede categóricamente establecer que existe una conexión entre la persona con el sacrificio, con el

sufrimiento y la voluntad, (Monesterolo, 2020). Se puede decir de manera general que trabajo es la lucha constante del hombre para alcanzar las necesidades vitales que le permitan sobrevivir en la sociedad.

El trabajo a través de la historia

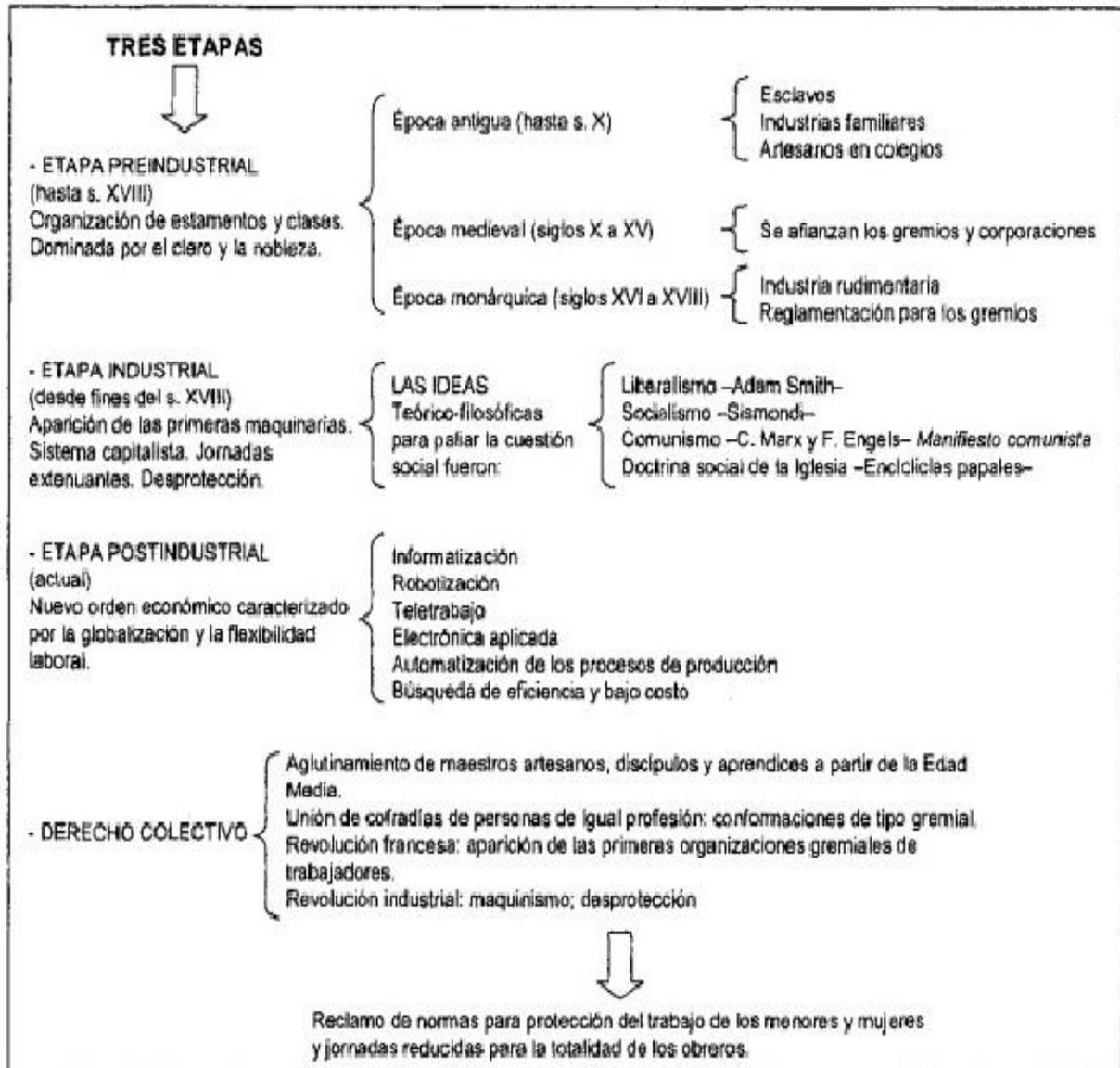


Gráfico 1. Evolución del trabajo
Tomado del Manual de Derecho Laboral (Grisolia, 2015, pág. 29)

Las condiciones laborales de los trabajadores en la historia de Ecuador, se enmarcan en relaciones precarias desde sus inicios de explotación que más tarde se traducirán como el atropello a los derechos humanos laborales, un hecho icónico por reclamar mejoras en el trato, alza salarial, reducción de la jornada a ocho horas diarias, es lo

ocurrido el 15 de noviembre de 1922 en la ciudad de Guayaquil, donde mueren alrededor de mil trabajadores en enfrentamientos con la fuerza pública. Las relaciones entre empleador y trabajador por primera vez se hacen constar en la Constitución Ecuatoriana de 1926, luego se crearía el Ministerio del Trabajo, las Centrales Sindicales, llegando a expedir el primer Código del Trabajo en 1938 donde se da inicio a las normas y principios que rigen dichas relaciones, derechos y obligaciones de las partes, en el que se tuvo como conquistas laborales establecer el salario mínimo, sindicalización, contrato individual, jornada máxima y descanso semanal, trabajo de mujeres y menores, protección a la maternidad, desahucio, prevención de accidentes del trabajo y responsabilidades derivadas de ellos, jubilación, reparto de utilidades, indemnizaciones por despidos. (EL Universo, 2022)

Posteriormente la Constitución de la República del Ecuador del 2008 consagra los principios y garantías expedidos en los Art.33, 325 y 326, declara y prescribe que todas las formas de trabajo son valoradas y tienen igual consideración y protección. Además, se establece que el trabajo tiene una función social y que su retribución debe ser justa y equitativa, reconociendo todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autonomía y establece de manera firme que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008).

La Ley laboral Ecuatoriana paulatinamente ha ido evolucionando y ha sido objeto de reformas en aspectos tales como utilidades, horas semanales de trabajo, unificación de estipendios, mensualización de los décimos tercero y cuarto sueldos, más tarde en el 2003 se incluye en los juicios laborales el procedimiento oral (Registro oficial No.146, 2003), en el 2008, en el Mandato 8 se elimina la tercerización laboral (Mandato Constituyente 8, 2008), además, existen otras leyes y normativas que complementan o modifican el Código del Trabajo, que son la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Servicio Público y la última reforma importante se realizó en el año 2015, con la con la aprobación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Tipos de contrato

Para hablar de los tipos de contrato primero se debe establecer los elementos que configuran el contrato, siendo estos: a) el acuerdo de voluntades entre el trabajador u obrero y el empleador, b) la prestación de servicios lícitos y personales por parte del trabajador, c) la obligación por parte del empleador de pagar una remuneración, d) la subordinación o dependencia del trabajador en relación al empleador o patrono.

Existen varias clasificaciones a los tipos de contrato dadas con base en la forma de celebración, el número de trabajadores, la forma de ejecución, el tiempo de duración y la forma de remuneración, cada uno de ellos subclasificándose de la siguiente manera:

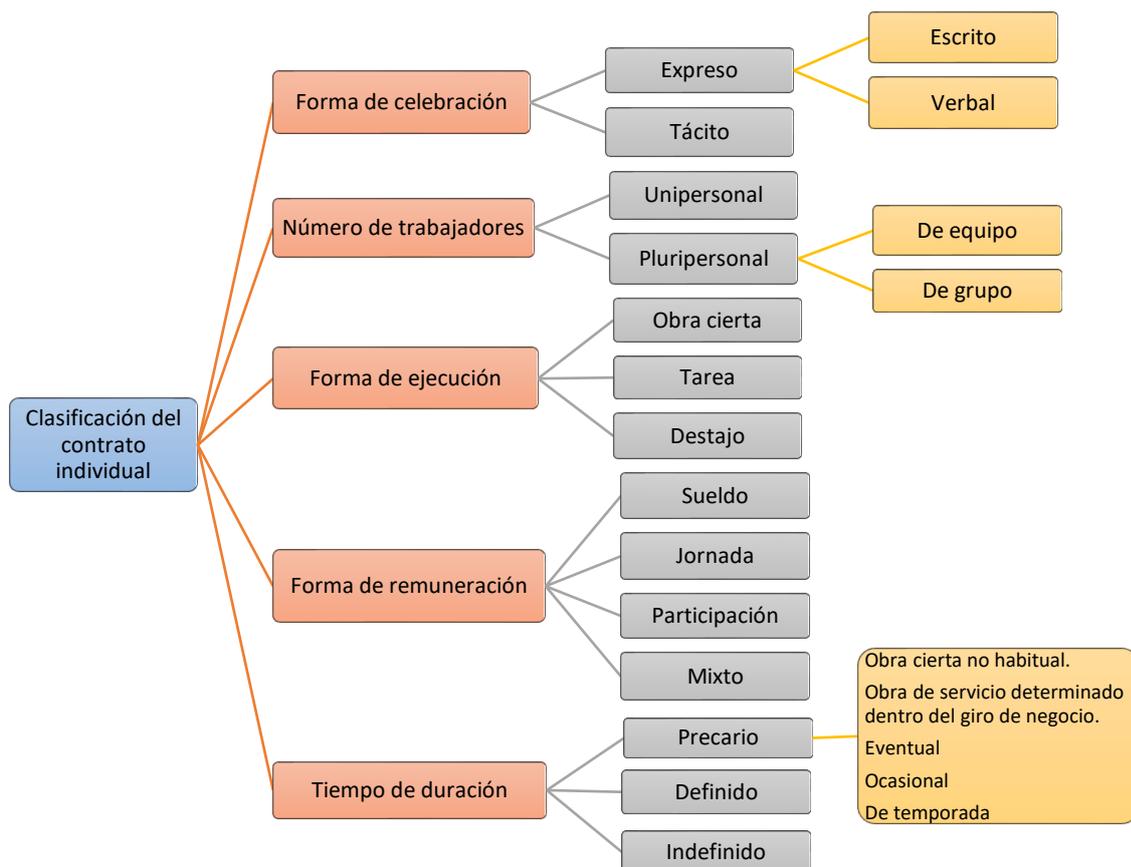


Gráfico 2. Tipos de contrato

En relación con este tema la Ley de Régimen de Contratación Labora a Tiempo Parcial, más conocida como Ley 90 que fue expedidas en 1990 por el expresidente Dr. Rodrigo Borja, con objetivos específicos que recaen en la inversión extranjera, aumento de empleo y elevar el crecimiento económico del Ecuador, debido a esto, actualmente el concepto de maquila se asocia rápidamente al trabajo manufacturado, aquellas que se dedican a la fabricación o ensamblaje de productos para la exportación. Pero para llegar a cumplir con sus objetivos se requiere acoger el talento humano o mano obrera que es un recurso esencial de estas empresas.

La maquila puede ser supuesto de ventajas como fuente de generación de empleo en países en desarrollo o subdesarrollados, donde la tasa de desempleo es alta y la industria local no es suficiente para absorber la fuerza laboral, también es un mecanismo de atracción de inversión extranjera a un país, lo que puede tener efectos positivos en la economía local, como el aumento de las exportaciones y la transferencia de conocimientos y tecnologías. Los Beneficios fiscales y aduaneros pueden ayudar reducir sus costos de producción y aumentar su competitividad en el mercado internacional y una gran flexibilidad para las empresas, ya que pueden adaptar rápidamente su producción a las demandas del mercado y a las necesidades de sus clientes.

Cabe considerar por otra parte, que la maquila puede ser supuesto de desventajas tales como bajos salarios a sus trabajadores, lo que ha sido objeto de críticas por parte de algunos sectores que lo consideran una forma de explotación laboral. Las empresas maquiladoras están altamente dependientes de la exportación de sus productos, lo que las hace vulnerables a las fluctuaciones del mercado internacional y a las políticas comerciales de otros países. También la poca diversificación de la economía de un país, ya que se enfoca principalmente en la producción de bienes de consumo y no en la producción de bienes intermedios o bienes de capital y la competencia desleal con la producción local, ya que las empresas maquiladoras pueden beneficiarse de incentivos fiscales y aduaneros que no están disponibles para las empresas locales. Esto puede afectar negativamente la competitividad de las empresas locales y su capacidad de generar empleo.

La relación laboral bajo dependencia de acuerdo al Art. 8 del Código de Trabajo del año 2005, hace referencia al contrato individual cuya formación se establece en virtud

del cual una persona se compromete para con otra u otras a presentar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración fijada por convenio bajo ley, también en la práctica se exterioriza la dependencia de un trabajador quien reside en ser subordinado a un poder mayor que de alguna manera se establece como la obediencia al empleador y a sus disposiciones, de esta manera se establecen lineamientos y directrices formándose básicamente reglas que ayuden con la organización de los trabajadores, de modo accesorio el empleador también está facultado a imponer sanciones por faltas graves o leves en caso de que incumpliera con las ordenes establecidas.

Suspensión laboral

La definición de suspensión por parte de Cabanellas (1993) dice que es una "Sanción administrativa que priva del sueldo y a veces temporalmente del empleo" (pág. 303). Pero en nuestra legislación Laboral el empleador no está autorizado a emplear este método de sanción, cabe destacar el Art. 44 del Código de Trabajo del año 2005 de manera general hace referencia a las prohibiciones hacia el empleador, en este postulado no se observa concordancia ni semejanza alguna con la suspensión de remuneración o de trabajo a favor del empleador, menos aún se dispone la cancelación del contrato laboral individual por falta de bienes e insumos que la maquiladora no tuviere para el avance de su producción.

Para Fernández (2016) la suspensión del contrato de trabajo es "la interrupción temporal de la prestación del trabajo y del abono del salario (pág. 97)", esta suspensión deja sin efecto la obligación del empleador de remunerar el trabajo y por ende del trabajador de trabajar, teniendo este el "derecho a reincorporarse al trabajo una vez cesen las causas que motivaron la suspensión" (Fernandez, 2016, pág. 97). Para esta autora española las causas que pueden motivar la suspensión de trabajo son:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas señaladas válidamente en el contrato de trabajo
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento de menores de 6 años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.

- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Causas de fuerza mayor temporal
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa
- k) Por el ejercicio del derecho de huelga, o cierre legal de la empresa.
- l) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Fernandez, 2016, pág. 97)

Mientras para Trujillo (1973) la suspensión del contrato de trabajo es el "(...) cese de los efectos del contrato durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las causas que motivaron la interrupción" (pág. 168) . Cuando se suspenden los efectos de un contrato de trabajo, significa que las obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores quedan temporalmente en suspenso. Esta suspensión se puede producir por diversas causas, como, por ejemplo, coyunturas económicas adversas, causas de fuerza mayor o circunstancias específicas que hagan imposible o impracticable que la relación laboral continúe con normalidad.

Durante el período de suspensión, los trabajadores quedan relevados del desempeño de sus funciones y los patronos están exentos de pagar salarios y otras prestaciones laborales. Esencialmente, la relación laboral se suspende y ambas partes quedan temporalmente liberadas de sus obligaciones contractuales.

Sin embargo, es importante señalar que la suspensión del contrato de trabajo no rescinde el contrato en sí. En cambio, detiene la ejecución del contrato hasta que dejen de existir los impedimentos o causas de suspensión. Una vez resuelta la situación que motivó la suspensión, el empleador está obligado a reintegrar a los trabajadores y proporcionarle empleo a la mayor brevedad.

Remuneración

Según la definición de remuneración propuesta por Larrea (2012), esta se refiere al pago de un sueldo, salario u otra compensación similar por servicios prestados (pág. 201) . Esta definición está en consonancia con el Artículo 326 de la Constitución del Ecuador de 2008, que establece los derechos al trabajo y sus principios, destacando

el numeral 4 que establece el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor. Asimismo, el Código de Trabajo dispone que "(...) nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la correspondiente remuneración" (Código de Trabajo, 2005)

Es importante destacar que las normativas jurídicas del Ecuador no otorgan legitimidad alguna a las empresas maquiladoras para vulnerar los derechos de los trabajadores. En este sentido, el Artículo 38 de la Ley 90 podría contener una explicación deficiente en su contenido. Es fundamental garantizar el respeto a los derechos laborales y a la dignidad de los trabajadores, y para ello es necesario que las empresas cumplan con las regulaciones y los estándares legales vigentes en el país.

Implicaciones jurídicas del Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial.

Para una mejor comprensión, es necesario analizar el espíritu del artículo 38 de la Ley 90, el cual establece:

Si por cualquier causa no atribuible al empleador se produjere, en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes podrán acordar expresamente su suspensión no remunerada de la relación laboral, previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo (...). De no existir acuerdo expreso entre las partes, quedarán en libertad de dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin obligación alguna por esta causa, (...) (Ley 90, 1990).

Sin embargo, este artículo puede ser interpretado como un mecanismo que vulnera los derechos laborales de los trabajadores, lo que va en contra del principio de tutela establecido en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008.

No es justificable ni tolerable que se termine el contrato laboral de un trabajador debido a una interrupción en el suministro de insumos esenciales para la producción. Si un trabajador ha estado empleado en una empresa maquiladora por más de un año, no es coherente que se le despidan por este motivo, ya que ninguna normativa jurídica establece esta práctica. Es evidente que esto constituye una vulneración de

los derechos de los trabajadores, y resulta inaceptable que el problema recaiga sobre ellos sin justificación alguna.

La supremacía de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 se expresa en su magnificencia a través del Art. 424 que dice:

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

En este sentido, se reconoce de manera expresa los derechos más favorables a "los contenidos en la Constitución y se establece la jerarquía y mandatos de la misma ante cualquier otra norma jurídica o acto del poder público. Asimismo, el artículo 11, inciso tercero de la Constitución establece que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación (...) " (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008), lo que significa que cualquier disposición contenida en la Constitución deberá ser aplicada de manera directa e inmediata sin excepción.

Entre los hallazgos emergentes que revelan dudas e irregularidades, se encuentran los artículos 34, 35 y 61 de la Ley 90. Estos artículos se desarrollan de la siguiente manera: el Artículo 34 establece que:

(...) Dada la especificidad de este Contrato de Trabajo, la conclusión del plazo del Contrato de Trabajo de Maquilado será causa legal y suficiente para su terminación. (...) Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquilado no gozarán de la estabilidad contemplada en el inciso primero del artículo 14 del Código de Trabajo. (Ley 90, 1990).

Lo que demuestra claramente que se le faculta al empresario a contratar y despedir con mucha facilidad a las personas involucradas bajo este meto de contratación laboral.

En una contraposición expresa el Art.35 dice que" En caso de despido o de suspensión de la relación laboral imputable al empleador, realizada al margen de lo previsto en esta ley, proceden en favor del trabajador las indemnizaciones

establecidas en el Código de Trabajo” (Ley 90, 1990). Es importante aclarar que sería muy difícil que se aplique esto en la práctica ya que anteriormente se entendió que el empleador está facultado para suscribir y cesar contratos individuales, entonces se evidencia claramente otro sistema de vulneración de derechos laborales establecidos en la misma Ley.

El Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 440 dentro de las disposiciones generales reconoce la libertad de asociación de los trabajadores y empleadores, es decir las personas en relación laboral tienen derecho a constituir las acciones profesionales o sindicatos (Código de Trabajo, 2005), por consiguiente, el Art.61 de la Ley 90 dice que” Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre sí, y, por tanto, no podrán integrar las organizaciones sindicales formadas por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral (...). (Ley 90, 1990).

Como consecuencia de lo antes mencionado se entiende a primera vista que los trabajadores a contrato parcial pueden asociarse entre sí, ahora bien, los propósitos de una asociación pueden ser muy diversos. Algunas simplemente aspiran a agrupar a personas y organizaciones con intereses comunes, pero para este caso no pasaría de ser un grupo de gente que a lo mucho podría presentar una queja o talvez un comentario ya que se ha mencionado con anterioridad que los trabajadores en esta modalidad de con trato no pueden ser parte de algún sindicato, el Art. 61 adolece de sentido, nuevamente se ratifica lagunas jurídicas e incluso antinomias.

En este sentido se comprende que las maquiladoras se aprovechan de situaciones de emergencia en los países en vías de desarrollo. El desempleo es un fenómeno que no da tregua y cada vez va tomado más fuerza, el subempleo azota con dureza a nuestros países y se convierten en el mejor argumento para apoyar la instalación de maquiladoras, cercenando las conquistas de los trabajadores alcanzadas en décadas de lucha y sacrificio, todo ello con la falsa promesa de resolver el problema laboral.

El Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial es sin duda un apartado que maquilla los derechos de los trabajadores, su contenido

es más bien una forma de evadir responsabilidades, faculta al empresario a interpretar la Ley a su manera deja en indefensión al trabajador sin no se llegase algún acuerdo entre partes.

Art. 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial del Ecuador y la legislación Internacionales.

La legislación laboral internacional nace de La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la ONU en 1948, cuya pertinencia radica en la conformación fundamental de los principios de los derechos humanos, sin embargo, uno de los más relevantes recae en el Art. 23 que se expresa directamente sobre los derechos de los trabajadores que versa de la siguiente manera:

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. (Trabajo, 2009, pág. 6)

Es de manera general que desde sus inicios la ONU, ha declarado internacionalmente los derechos de los trabajadores, a fin de establecer reglas y normas claras estimulando el acceso a un trabajo libre de elección con remuneraciones justas de acuerdo a los intelectos y capacidades de las personas sin discriminación con oportunidades y con derechos a defender sus intereses si se pretendieran vulnerarlos.

El Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales del 2011, ratifica el derecho a tener un trabajo libremente escogido o aceptado que genere un salario, es por eso que los Estado miembros deberá delinear medidas adecuadas, la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante, la ocupación plena y productiva garantizado métodos esenciales que incrementen la economía, base principal para fomentar fuentes de trabajo.

Las condiciones de trabajos deben ser justas y seguras siendo parte esencial la igualdad de oportunidades, con horas de trabajos limitadas y con derecho a descanso. Los Estados Partes garantizaran a las personas a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con el objetivo de proteger y defender sus derechos, reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales (Culturales, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Organización de las Naciones Unidas (ONU) que de igual manera vela por los derechos de los trabajadores, hace hincapié en que se cumplan los mandatos establecidos por La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la ONU en 1948. Es así que esta agencia tiene como objetivo promover el trabajo decente y la justicia social en todo el mundo. También se ha involucrado al monitoreo y la regulación de las condiciones laborales en la industria de la maquila durante muchos años.

La OIT ha desarrollado una serie de estándares y principios que se aplican a la industria de la maquila, incluyendo la protección de los derechos laborales y la promoción de la igualdad de género y la no discriminación. Estos estándares se basan en normas internacionales del trabajo y en el diálogo social entre los gobiernos, empleadores, y trabajadores. Los sindicatos son importantes y de igual forma crean un vínculo entre partes para poder ser escuchados con el fin de llegar resolver percances laborales, la OIT al estar involucrada con la maquila a realizado sistemas de inspecciones de fábricas, con el objetivo de evaluar las condiciones laborales y asegura que se cumplan con los mandatos internacionales de trabajo, capacitaciones y asistencias técnicas en las que han involucrado temas de derechos laborales, la igualdad de género, seguridad en el trabajo y la salud. Es así que, la OIT ha estado vigilante en varios frentes primando las condiciones de los trabajadores y sus derechos.

Contextualizando lo antes mencionado se ha llegado a determinar que las normas internacionales establecen y ratifican los derechos, principios y mecanismos que protegen el bienestar de los trabajadores, de esta manera se abre una relación con la Industria Maquiladora que es parte importante en la zona industrial como un mecanismo de producción y también como una fuente generadora de empleo.

En el continente asiático las maquilas tienen fuerza y poder, se ha constatado un crecimiento de vasta amplitud en las últimas décadas debido a la mano de obra barata y a los incentivos fiscales que ofrecen ciertos países, es así que las empresas extranjeras han establecidos fabricas para la producción de bienes que van dirigidos a la exportación a mercados europeos y Estados Unidos que son los más requeridos. Pero sin duda esta industria es también objeto de crítica por las condiciones de trabajo precarias y la falta de protección laboral. La industria de la maquila puede generar impactos ambientales positivo o negativos ya que son una fuerza de producción imponente, expiden bastantes residuos y contaminación en muchos sentidos, esto es una contra cara que casi no se habla de este factor, pero existe sin que se regule de mejor manera.

Por ejemplo, China el gigante asiático país reconocido como la fábrica del mundo tiene una capacidad de producción enorme que le permite competir en cualquier mercado: construcción, tecnología, moda, fabricación de objetos etc. Por ser pionero de las imitaciones de cualquier tipo de productos y también porque es un país engrandecido por crear tecnología de punta se ha extendido en diversos campos en las zonas textiles. Las maquiladoras no se quedan atrás por lo que han estado innovando distintos sistemas de producción dejando ganancias millonarias, sin embargo, la fuente que impulsa a las maquiladoras es totalmente conducidas por la mano obrera.

China en los últimos años ha tenido bastante competencia debido a que nuevas maquiladoras se han establecido en países vecinos como Vietnam, Bangladesh, Indonesia y Filipinas. En Vietnam ha emergido como un importante centro de producción de maquila en los últimos años, en gran parte debido a su mano de obra barata y a su proximidad geográfica a China, en Bangladesh es un importante productor de ropa y textiles para la exportación, y la industria de la maquila es una fuente importante de empleo en el país, en Indonesia la industria de la maquila ha crecido rápidamente en los últimos años, impulsada por una mano de obra joven y barata mientras que en Filipinas se ha centrado principalmente en la producción de productos electrónicos y de tecnología de la información, aunque también se ha expandido a otros sectores.

Como se ha mencionado anteriormente la maquiladora tiene mucho que ver con la producción de distintos productos, pero de manera general es claro que los países asiáticos mientras estén dispuestos a brindar flexibilidades tributarias, creación de zonas francas con beneficios exclusivos, más producción y salarios bajos serán los empresarios los mejores beneficiados. Sin embargo, se ha registrado un sin número de casos donde se evidencia el maltrato laboral en estas industrias, un suceso de consideración ocurrió en el 2013, el colapso del edificio Rana Plaza en Dhaka capital de Bangladés, que albergaba varias fábricas de ropa, causó la muerte de más de 1,129 trabajadores, este escenario atrajo la atención mundial de ONGS y Organismos Internacionales, es así que se empieza a conocer la explotación y los maltratos laborales de las maquiladoras. (BBC, 2013).

En Europa las maquiladoras también se han asentado con similar efecto a las de Asia, países como “Hungria, Serbia y Ucrania revelaron que en muchas de ellas se ven obligadas a trabajar horas extras solo para alcanzar los objetivos de producción, y aun así, apenas alcanzan el salario mínimo legal (...)” (Campaña, 2017, pág. 1) lo que demuestra que las maquilas siempre están vulnerando los derechos de los trabajadores en distintas partes del mundo. Por ejemplo, en Ucrania los trabajadores gana 89 euros al mes a pesar de trabajar horas extras, estos salarios son muy bajos y no permiten que los trabajadores tengan mejor calidad de vida.

Como ya se aludió anteriormente estas zonas industriales tienen ganancias multimillonarias por ventas, las marcas que se benefician de estos servicios en Europa son Benetton, Esprit, GEOX, Triumph, Vera Moda entre otras pero trasfondo existe otra forma de obtener beneficios económicos y consiste en el pago de los salarios a los trabajadores que son bajos, pero las maquiladoras de alguna forma tergiversan la situación y hacen creer que son empresas que están sujetas a las Leyes vanagloriándose de sus actividades cuando en realidad una gran parte de los 1,7 millones de trabajadores y trabajadoras de la confección de estos países viven en situación de pobreza y se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas, incluidas horas extra forzosas, y acumulan elevadas deudas (Campaña, 2017).

La Campaña Ropa Limpia es una red de ONGS, son organizaciones que velan por la seguridad y el bienestar de los trabajadores; están enfocados en mejorar las

condiciones laborales de migrantes y mujeres. En la actualidad esta red internacional está formada por más de 235 organizaciones en 45 países, más otras fundaciones que apoyan a la causa y sobre todo potenciar los mandatos Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Campaña, 2017).

La Industria de las Maquilas es un fenómeno mundial y Latinoamérica no es la excepción, la era dorada de estas empresas nace en la década de los años 60 se establece principalmente en México y se extiende por países como, Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, pero México es su mejor exponente ya que su crecimiento ha sido comparado con países asiáticos. La legislación que regula la maquiladora recae mediante el decreto para el fomento y operación de la industria maquiladora de exportación (publicado en el diario oficial de la federación el 1 de junio de 1998) es un decreto en el cual se establece el funcionamiento de la maquila, básicamente trata más de los deberes de estas industrias con el Estado que de las relaciones laborales, un claro ejemplo se desarrolla en el Art. 2 y dice que las empresas maquiladoras de exportación deberán atender a las siguientes prioridades nacionales:

- I.- Crear fuentes de empleo;
- II.- Fortalecer la balanza comercial del país a través de una mayor aportación neta de divisas;
- III.- Contribuir a una mayor integración interindustrial y coadyuvar a elevar la competitividad internacional de la industria nacional, y
- IV.- Elevar la capacitación de los trabajadores e impulsar el desarrollo y la transferencia de tecnología en el país. (ZEDILLO, 1998)

Se aprecia en esta disposición la importancia de crear fuentes de empleo y elevar la capacitación de los trabajadores, mas no se menciona los derechos y garantías que son los principios fundamentales de los trabajadores.

Las leyes y ordenanzas han ido evolucionado con el trascurso del tiempo en México, es por eso que en la actualidad se ha llegado a conformar varias, estas tienen que ver con temas fiscales, aduaneros, laborales y ambientales. Por ejemplo, la Ley de la Industria Maquiladora de Exportación establece las reglas y requisitos que deben cumplir las empresas maquiladoras para obtener y mantener su autorización como tales. La Ley Aduanera y la Ley del Impuesto al Valor Agregado contienen disposiciones específicas para el régimen de maquila, mientras que la Ley del

Impuesto Sobre la Renta establece las reglas fiscales para el cálculo y pago de impuestos de las empresas bajo el régimen de maquila.

En cuanto a las regulaciones ambientales, existen normativas en materia de emisiones, descargas, manejo y disposición adecuada de residuos y tratamiento de aguas residuales.

La Ley Federal del Trabajo Mexicano abarca todo lo que concierne a los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores. Esta ley es muy importante para encaminar la investigación del tema a tratar, ya que se asemeja a nuestra legislación laboral como es el Código de Trabajo ecuatoriano, ya que contiene normas especiales que regulan aplicando diversas modalidades y limitaciones de las condiciones de laborales.

El Código de Trabajo ecuatoriano ha mencionado varios de sus conceptos que son indispensables para el mejor entendimiento y al realizar una comparación con la Ley Federal del Trabajo Mexicano se establecen semejanzas en las dos normativas que versan como los tipos de contrato, el empresario y el trabajador, la remuneración y las causas de terminación de contrato, estas últimas son indispensables analizarlas ya que se pretende establecer alguna concordancia con la legislación ecuatoriana, el Art.42 de la Ley Federal del Trabajo Mexicano (capítulo III), dice que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad (...) (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Se puede constatar en este acápite que no se configura la suspensión del trabajador o de su salario por parte de las maquiladoras hacia los trabajadores. Ahora bien, el Código del Trabajo ecuatoriano, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, pero pueden ser motivos por las siguientes; enfermedad no profesional, maternidad, riesgos del trabajo, servicio militar o cargos públicos, huelga, paro patronal, becas de perfeccionamiento, caso fortuito y fuerza mayor, licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. Sin embargo el Art. 51 del Código de Trabajo hace referencia a la suspensión de trabajo por motivos de Huelga y se reanuda hasta que se normalice.

Por otra parte, el régimen de maquila en Paraguay nace 1997, y se promulga la Ley N° 1064 de La Industrias Maquiladora de Exportación y para Julio del año 2000 se emite el Decreto No 9.585/00 que reglamenta la Ley. En esta normativa se destacan varios beneficios que Paraguay recibe de las maquiladoras como la recuperación del IVA, suspensión de aranceles de importación, remesas y dividendos al exterior, pero el beneficio principal es un Tributo Único del 1% sobre el valor agregado al producto dentro del territorio paraguayo (Ley N. 1064, 1997).

En función de lo planteado, la Ley paraguaya al igual que las mexicanas no establecen normas que acrediten los deberes y derechos de los trabajadores en la relación laboral con las maquiladoras, de modo que la Ley N° 1064 está enfocada en la regulación y participación de las empresas más no en los trabajadores. Es decir, las leyes internacionales antes mencionadas más la Ley 90 tiene concordancia y similitud en temas arancelarios, tributarios, aduaneros, de exportación, de importación, pero muy poco o casi nada tratan de temas laborales.

El Código de Trabajo Ecuatoriano VS el Código de Trabajo Paraguayo tiene gran similitud, pero como hallazgo existe de manera expresa los causales de suspensión de los contratos de trabajo, estos están establecidos (Capítulo VIII) en el Art. 71 del (C.T.P). y se desarrolla de la siguiente manera:

- a) la falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;
- b) la imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador;

- c) la carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;
- d) el exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
- e) la imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;
- f) el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
- g) las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;
- h) la detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente;
- i) la detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpen necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
- j) la cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;
- k) el cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las fuerzas armadas de la nación en los casos de movilización decretada;
- l) los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;
- ll) la huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado ilegal;
- m) el descanso pre y postnatal, licencia, reposos legales y vacaciones;
- n) el ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;
- ñ) cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos. (Código de Trabajo, 1993)

Como se puede observar en este contenido, el literal (a) dice que la falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz serán objeto de suspensión del contrato, en tal sentido existe una diferencia, pero con la Ley 90 y se ajustaría a las pretensiones del Art. 38, de esta forma se realiza su comparación que consiste en:

LEY DE REGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL (LEY 90)	CÓDIGO DEL TRABAJO PARAGUAYO
a) Suspensión no remunerada por falta de bienes.	a) La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador.

Esta posible coincidencia podría dar paso a que se defina la suspensión no remunerada entre normas internacionales.

A manera de simplificar esta comparación de legislaciones se ha determinado que en México las maquiladoras están reguladas por varias leyes, pero la Ley Federal de Trabajo es la que regulariza las relaciones entre patrón y colaboradores, En Paraguay la Ley N° 1064 controla el funcionamiento de las maquiladoras y de igual forma el Código de Trabajo es vigilante de la relación entre empleador y trabajador. En Ecuador quien normaliza el funcionamiento de las maquilas es la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial (Ley 90) pero quien vela por los intereses, derechos y garantías de los trabajadores y empleadores es el Código de Trabajo.

Cabe recalcar que las condiciones y procedimientos específicos para la suspensión de un contrato de trabajo pueden variar dependiendo de las leyes y reglamentos laborales aplicables en cada jurisdicción. Estas leyes pueden esbozar las razones y requisitos para la suspensión del contrato, la duración de la suspensión, los derechos y facultades de los trabajadores durante el período de suspensión y las obligaciones del empleador al reanudar el trabajo. En el análisis comparativo de las normas internacionales al igual de la norma nacional no se establece en relación al tiempo, cuánto podrá durar esta suspensión.

CAPITULO V

REFLEXIONES FINALES

En el presente capítulo se da cumplimiento a las conclusiones y reflexiones que son el análisis exhaustivo de la información recolectada en función del objetivo general plantado que es, analizar jurídicamente la suspensión no remunerada de la relación laboral establecida en el artículo 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial en el Ecuador, describiéndose de la siguiente manera.

Conclusiones

Tomando en consideración el primer objetivo, se concluye que no existe una legislación explícita de alta jerarquía que haga referencian a la suspensión no remunerada de la relación laboral a tiempo parcial, sin embargo, se identificó un referente en el Código de Trabajo Ecuatoriano que establece la suspensión temporal de los contratos colectivos, pero descuerado a la Ley de Régimen de Maquila y contratación laboral a tiempo parcial los contratos laborales a tiempo parcial no pueden ser parte de sindicatos o miembros colectivos . El Art. 38 de la Ley 90 es la única norma jurídica que se pronuncia sobre la suspensión no remunerada a tiempo parcial motivo por el cual se estableció esta investigación para poder comprender si la Ley 90 es una normativa que expresa vaguedades o antinomias.

Partiendo del segundo objetivo, el Art 38 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial, que hace referencia a la suspensión no remunerada de la relación laboral, recayendo en la facultad que tiene el empleador para dar por terminado el contrato laboral a tiempo parcial utilizando como causal la paralización de la maquiladora por no tener los insumos necesarios para su producción, es así que el patrono podrá prescindir del trabajador. De esta manera la Ley 90 violenta la Seguridad Jurídica que establece la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, que claramente exige el respeto a la constitución y la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas.

El tercer objetivo planteado versa en la comparación de las normativas jerárquicamente diferentes pero que contienen lo concerniente a los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, así la Ley Federal del Trabajo Mexicano no menciona la suspensión no remunerada por falta de insumos de la maquila, ni tampoco el resto de reglamentos mexicanos que la complementan, estas se centran en temas tributarios, aduaneros y de impuestos, por su parte el Código de Trabajo paraguayo establece que es causa para suspender el contrato la falta de materia prima, y es esta causal la que más se asemeja a lo que establece en el caso de Ecuador el artículo 38 de la Ley 90 (Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial). De lo que se desprende que en el caso de México lo que prima es el beneficio de la maquila proporciona en términos económicos al país dejando a un lado al empleado, mientras que en Paraguay y Ecuador de algún modo se protege al empleador dejando en indefensión al trabajador, puesto que en ninguna de las dos normas prevé el tiempo máximo en el que se puede mantener la suspensión el contrato, contradiciendo lo que se encuentra establecido en el caso del Ecuador en la Constitución.

Reflexiones

La Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial (Ley 90) no es una Ley conocida, el gobierno debería impulsar campañas para que la sociedad tenga conocimiento de su existencia, esta podría ser a través de medios de telecomunicación, la página web del ministerio de trabajo, medios de radio y televisión, entre otras, también se tendría que crear una comisión respaldada por los trabajadores que estén más relacionados con la industria maquiladora, con el fin de proponer una reforma ante la Asamblea Nacional para que se corrijan las vaguedades o lagunas jurídicas que se han identificado en varios artículos de esta Ley; de esta forma se podrá encaminar una mejor relación entre empleador y trabajador siempre encaminados por las normativas que regula este vínculo laboral.

El estudio y análisis jurídico referente a las normativas que estructuran el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales frente a las condiciones establecidas en el artículo 38 de la Ley 90, sus consecuencias y efectos, con el fin de aclarar qué medidas se deben aplicar ante ello y si existiese de alguna manera la posibilidad de reformar este artículo sería un beneficio para los trabajadores que están subordinados a esta modalidad de trabajo.

La presente investigación pretende dejar como precedente o base de estudio el análisis jurídico del Art. 38 de la Ley 90 en el repositorio de la UNIB.E a los presentes y futuros estudiantes con el fin de que cuenten con información que contribuya a esclarecer si existe o no vulneración a los derechos de los trabajadores cuando una empresa maquiladora suspende la remuneración económica , así como tutelar la efectividad en la aplicabilidad y cumplimiento de principios y normas encargadas de velar por los derechos de los trabajadores prescrito en la Constitución de la República del Ecuador del 2008.

Se espera que esta investigación sirva como antecedente para futuros investigadores, brindándoles una guía para determinar la viabilidad de la suspensión no remunerada en contratos laborales a tiempo parcial. Además, sé que contribuya a la búsqueda de nueva información que enriquezca el estudio de los derechos laborales en nuestras normativas jurídicas y se eliminen leyes que contradigan normas de carácter superior. Considero, que sin bien es cierto las maquilas fueron establecidas con el fin de crear nuevas fuentes de trabajo y de incorporar a las mujeres en el ámbito laboral, con el tiempo se convirtieron en una nueva forma de esclavitud y explotación. Los empresarios dueños de las maquiladoras buscan aumentar sus ingresos económicos a cualquier costo dejando en indefensión a la parte más importante de la industria maquiladora las personas (trabajadores), estas empresas hacen caso omiso a las Leyes que rigen La Declaración Universal de Derechos Humanos, la O.I.T. y de más organismos que ratifican el goce de los derechos que corresponde a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

24. (1 de 11 de 2022). *Revista*. Obtenido de file:///C:/Users/Marco%20Mena/Desktop/REVISTA.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (21 de 9 de 2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. Obtenido de consede.gob.ec: <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (21 de 9 de 2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. Obtenido de consede.gob.ec: <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de junio de 2020). *Código de Trabajo*. Obtenido de Código de Trabajo: file:///C:/Users/Marco%20Mena/Desktop/DERECHO%20PRIMER%20A%C3%91O/DERECHO%20LABORAL/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional. (12 de Septiembre de 1990). *Ley 90*. Quito: Congreso Nacional del Ecuador. Obtenido de Documento ley 90: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Ley-90-R%C3%A9gimen-Maquila.pdf
- Baquero, M., Escobar, V., & Fernandez, G. (2002). *La maquila en el ecuador*. Quito. BBC, N. M. (27 de 7 de 2013). *BBC MUNDO NOTICIAS*. Obtenido de BBC MUNDO NOTICIAS : https://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/12/131127_grandes_historias_2013_edificio_bangladesh_yv
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Juridico Elemental*. Argentina: heliasta.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (01 de 01 de 2006). *unidaddegenerosgg.edomex.gob*. Obtenido de unidaddegenerosgg.edomex.gob: <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%20202>
- Campaña, R. P. (4 de 12 de 2017). *ropalimpia.org*. Obtenido de ropalimpia.org: <https://ropalimpia.org/noticias/informe-relaciona-la-etiqueta-made-in-europe-maquilas-calzado-ropa-suelo-europeo/>
- Candanoza, C. L. (01 de Diciembre de 2022). *revistas.ucc.edu.co*. Obtenido de <https://revistas.ucc.edu.co/>: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/4510/3383>
- Canseco, P. (01 de 01 de 2017). *La perfidia laboral y los derechos del trabajador*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de repositorio.uta.edu.e: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26644/1/FJCS-DE-1048.pdf>
- Código Civil. (08 de julio de 2019). *bde.fin.ec*. Obtenido de bde.fin.ec: <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/CODIGOCIVILultmodif08jul2019.pdf>
- Código de Trabajo. (04 de Noviembre de 2015). *epmmop.gob.ec*. Obtenido de epmmop.gob.ec: http://www.epmmop.gob.ec/epmmop/images/stories/lotaip/2022/literal_a2/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf
- Código de Trabajo. (04 de Noviembre de 2021). *epmmop.gob.ec*. Obtenido de epmmop.gob.ec:

- http://www.epmmop.gob.ec/epmmop/images/stories/lotaip/2022/literal_a2/CO DIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf
- Congreso de la Nación Paraguaya, S. c. (1993). *Código de Trabajo*. Asunción: Congreso de la Nación Paraguaya, Sanciona con Fuerza de Ley.
- Congreso, d. I. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Mexico.
- Congreso, d. I. (1997). *Ley N. 1064*. Asunción: Congreso, de la Nación Paraguaya .
- Constituyente, A. (2008). *Mandato Constituyente 8*. Quito: Asamblea Constituyente.
- Cortes, M., & Miriam, I. (1 de 1 de 2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Carmen: Universidad Autónoma del Carmen. Obtenido de unacar.mx:
[https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion .pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Cortina, C. L. (s.f.). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/365954940_trabajador_de_tiempo_parcial_y_su_proteccion_en_el_marco_juridico_colombiano
- Culturales, E. P. (2011). *El Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Marcador De Posición 2)*. Guatemala: COPREDEH.
- Díaz, Saavedra, & Valencia. (2010). *Sueldos y Salarios*. Mexico: Plaza y Valdes.
- Ecuador, C. d. (21 de 9 de 2008). *consede.gob.ec*. Obtenido de consede.gob.ec:
<https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- EL Universo. (13 de 11 de 2022). Qué sucedió el 15 de noviembre de 1922 en Guayaquil. *EL UNIVERSO*, págs.
<https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/cien-anos-de-la-masacre-obrera-las-calles-de-guayaquil-se-tienen-con-sangre-trabajadora-y-el-rio-guayas-es-testigo-de-la-barbarie-nota/>.
- Fernández, F. (2016). *Contratación laboral UF0341*. Logroño (La Rioja): Tutor Formación.
- Galarza Tapia, B. V. (28 de Agosto de 2021). *repositorio.ucsg.edu.ec*. Obtenido de repositorio.ucsg.edu.ec:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17579/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-398.pdf>
- Garayo, A. (2018). *PERFIL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION EN PARAGUAY*. Foz do Iguazú.
- Giraldo, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Scielo*, 1.
- Gobierno Ecuatoriano. (23 de 3 de 2022). *Portal unico de tramites ciudadanos*. Obtenido de Emisión de registro de maquiladoras:
<https://www.gob.ec/mpceip/tramites/emision-registro-maquiladoras>
- Gómez, A., & Miguel, P. (01 de 01 de 2020). *Derecho Comparado*. Republica Dominicana: Uapa. Obtenido de elibro.net:
<https://elibro.net/es/ereader/unibe/175807>
- González López, J. J. (1 de 1 de 2022). *elibro.net*. Obtenido de elibro.net:
<https://elibro.net/es/ereader/unibe/226874>
- Grisolia, J. (2015). *Manual de derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guerrón, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral*. Quito: Universidad Andiana Simón Bolívar .
- Internacional, R. (01 de 01 de 2019). *ejcls.adapt.it*. Obtenido de ejcls.adapt.it:
file:///C:/Users/Marco%20Mena/Downloads/helpdesk,+C_175_lopez_def.pdf
- Jorge, T. (01 de Agosto de 2009). <https://repositorio.pucp.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/>:

- repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/174257/Derechos%20laborales%20ante%20empleadores%20ideológicos.pdf?sequence=1
- Larrea, J. (2012). *Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana*. Quito: Funadacion Latinoamericana Andres Bello.
- Luvezute, R. (2015). La investigación documental en la. *Revista de investigacion UNAD*, 8.
- Marisol, O. C. (01 de Julio de 2020). *tesis.pucp.edu.pe*. Obtenido de tesis.pucp.edu.pe:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919/OLIVA_CASTRO_MARISOL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendez, M. E. (7 de Mayo de 2014). *repositorio.uisek*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/762/1/TESIS%20DE%20LA%20MAQUILA%20FINAL.pdf>
- Mesias, O. (01 de 01 de 2022). *nodo.ugto.mx*. Obtenido de nodo.ugto.mx:
<https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/La-Investigaci%C3%B3n-Cualitativa.pdf>
- Monesterolo, G. (2020). *Sistema Regulatorio de Empleados Privados y Obreros*. Quito: CEP.
- Moscoso, A. (01 de 01 de 2010). *Requisitos y procedimientos para importar bajo el regimen de maquila*. Cuenca: Universidad de Azuay. Obtenido de [dspace.uazuay.edu.ec](https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2806/1/07592.pdf):
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2806/1/07592.pdf>
- Murgueitio, R. (2011). *EL PROCESO DE MAQUILA DE ATÚN EN EL ECUADOR Y SU CONTRIBUCIÓN AL COMERCIO EXTERIOR*. Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Nacional, A. (12 de Septiembre de 1990). *Ley 90*. Quito: Congreso Nacional del Ecuador. Obtenido de Documento ley 90:
https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Ley-90-R%C3%A9gimen-Maquila.pdf
- Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *ilo.org*. Obtenido de ilo.org:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R169
- Parlamento Andino. (01 de 01 de 2020). *parlamentoandino*. Obtenido de parlamentoandino:
<https://www.parlamentoandino.org/index.php/gestion/armonizacio-n-legislativa/marcos-normativos>
- Pico, D., & Yanina, M. (2014). *La unidad de análisis en la problemática enseñanza aprendizaje*. Obtenido de Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Unidad Académica Caleta Olivia:
[file:///C:/Users/Marco%20Mena/Downloads/Dialnet-LaUnidadDeAnalisisEnLaProblematikaEnsenanzaaprendi-5123550%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Marco%20Mena/Downloads/Dialnet-LaUnidadDeAnalisisEnLaProblematikaEnsenanzaaprendi-5123550%20(4).pdf)
- Quintana, Laura; Hermida, Julian. (01 de 01 de 2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica Perspectivas en Psicología. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y*, 73-80. Obtenido de [redalyc.org](https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/483568603007.pdf):
<https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/483568603007.pdf>
- Ramiro, R. V. (01 de Agosto de 2010). Obtenido de <file:///C:/Users/Marco%20Mena/Desktop/Investigacion/TESIS%20RAMIRO%20RAMOS%20FINAL.pdf>

- Ricoy Lorenzo, C. (2006). *Educação. Revista do Centro de Educação*. Obtenido de Universidade Federal de Santa Maria: <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Sanchez, A. (2013). *Diccionario de Derecho Laboral*. Mexico: Oxford University Press.
- Sarduy, Y. (24 de 10 de 2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1. Obtenido de El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020
- Schuldt, J., Carrasco, C., Palan, Z., Vazquez, P., Jurgen, A., & Gonzales, I. (01 de 07 de 1991). *es viable la maquila en el ecuador*. Quito: Ildis. Obtenido de biblio.flacsoandes.: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56159.pdf>
- Silva, A. (1 de enero de 2011). *La fatal de normativa juridica que regule el control de trabajo a tiempoparcia. propuesta de reforma al codigo de trabajo*. Loja: Universidad Nacional de Loja. Obtenido de dspace.unl.edu.ec: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1253/1/TESIS%20final%2024%2002%202011.pdf>
- Soto, M. (28 de 05 de 2013). *El Metodo en la Investigacion Juridica*. Obtenido de Revista Juridica Control y Cambio Social: https://www.derechoycambiosocial.com/revista032/investigacion_juridica.pdf
- Spradley, J. (1980). Participant Observation. En J. Spradley, *Participant Observation* (pág. 70). New York: file:///C:/Users/Marco%20Mena/Downloads/spradley_doing-participant-observation.pdf.
- Tapia, B. V. (28 de Agosto de 2021). *repositorio.ucsg.edu.ec*. Obtenido de repositorio.ucsg.edu.ec: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17579/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-398.pdf>
- Tlegend, G. R. (19 de septiembre de 2019). *novumjus.ucatolica.edu.co*. Obtenido de novumjus.ucatolica.edu.co: <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/2898/3057>
- Torres, A., & Jiménez, A. (01 de 01 de 2004). La construcción del objeto y los referentes teóricos en la investigación social. En *La práctica investigativa en ciencias sociales* (págs. 14-26). Bogota: UPN, Universidad Pedagógica Nacional. Obtenido de biblioteca.clacso.edu.a: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/dcs-upn/20121130050354/construccion.pdf>
- Toyama, J. (01 de 01 de 2009). Derechos laborales ante empleadores ideologicos. *Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 91-99. Obtenido de repositorio.pucp.edu.pe: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/174257/Derechos%20laborales%20ante%20empleadores%20ideol%C3%B3gicos.pdf?sequence=1>
- Trabajo, O. I. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Costa Rica : Oficina Subregional de la OIT.
- Tribunal Constitucional. (2003). *Registro oficial No.146*. Quito: Tribunal constitucional.
- Trujillo, C. (1973). *Derecho del Trabajo*. Quito: Don Bosco.
- Universiada Catolica de Colombia . (19 de septiembre de 2019). *novumjus.ucatolica.edu.co*. Obtenido de novumjus.ucatolica.edu.co: <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/2898/3057>

- Valencia, V. (14 de 07 de 2015). *Revisión Documental en el Proceso de Investigación*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Pereira: <https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>
- Vercruz Gobierno del Estado. (20 de 02 de 2023). *sistemas.cgever.gob*. Obtenido de sistemas.cgever.gob: <https://sistemas.cgever.gob.mx/ug/mn.html#:~:text=Un%20marco%20normativo%20es%20el,caso%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero>.
- Warat, L. (01 de 01 de 1980). *researchgate.net*. Obtenido de researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/49618526_Sobre_la_dogmatica_juridica
- ZEDILLO, E. (1998). *Decreto para el fomento y operación de la industria*. México: Diario Oficial de la Federación.

ANEXOS

Anexo 1

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP			
Literal a2) Base legal que la rige			
Tipo de la Norma	Norma Jurídica	Publicación Registro Oficial (Número y fecha)	Link para descargar la norma jurídica
Carta Suprema	Constitución de la República del Ecuador	R.O. No. 449	Constitución de la República del Ecuador
		20 de octubre de 2008	
Códigos	Código Orgánico Adiministrativo – COA	R. O. Suplemento No. 31 07 de julio de 2017	COA
	Código del Trabajo	R.O. Suplemento No. 167 16 de diciembre de 2005	Código del Trabajo
Leyes Orgánicas	Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)	R. O. No. 395 04 de agosto de 2008	LOSNCP
	Ley Orgánica para la Eficacia de la Contratación Pública (LOECP)	R. O. No. 966 20 de marzo de 2017	LOECP
	Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo (LOPTJCD)	R. O. No. 720 28 de marzo de 2016	LOPTJCD
	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar - Justicia Laboral.	R. O. No. 483 20 de abril de 2015	LOJLRTH
	Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)	R. O. Suplemento No. 245 07 de febrero de 2023	LOTAIP
	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	R. O. No. 294 06 de octubre de 2010	LOSEP
	Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC)	R. O. No. 52 22 de octubre de 2009	LOGJCC
	Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)	R. O. No. 48 16 de octubre de 2009	LOEP
	Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (LCPCCS)	R. O. No. 22 09 de septiembre de 2009	LCPCCS
	Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado	R. O. No. 595 12 de junio de 2002	LOGCE
Leyes Ordinarias	Ley de Seguridad Social (LSS)	R. O. No. 465 30 de noviembre de 2001	Ley de Seguridad Social
	Ley de Régimen de Maquila	R. O. Suplemento No. 493 03 de agosto de 1990	LRMCLTP
Reglamentos de Leyes	Reglamento a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC)	12 de mayo de 613 22 de octubre de 2015	Reglamento a la LOGJCC
	Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	R. O. Suplemento No. 418 01 de abril de 2011	Reglamento a la LOSEP
	Reglamento General a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)	R. O. No. 52 22 de octubre de 2009	Reglamento General a la LOTAIP
	Reglamento General a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)	R. O. Suplemento No. 458 18 de junio de 2022	Reglamento General a la LOSNCP
	Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado	R. O. No. 119 07 de julio de 2003	Reglamento de la Contraloría
Decretos Ejecutivos	Los Decretos Ejecutivos relacionados con la institución se redireccionarán al sitio web donde se encuentran alojados.	"NO APLICA, debido a que se direcciona a la búsqueda de los decretos en la página web de la Presidencia de la República"	Presidencia de la República
	Estatuto de Régimen Jurídico de la Administración de la Función Ejecutiva	R. O. No. 536 18 de marzo de 2002	ERJAFE
FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:		30/6/2023	
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:		MENSUAL	
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN - LITERAL a2):		DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL a2):		DOUGLAS ALEXIS ÁLVAREZ SILVA	
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:		douglas_alvarez@trabajo.gob.ec	
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:		(02) 243-4461 EXTENSIÓN (10661)	

Anexo 2.



INFORME No. 281/20 PETICIÓN 1266-15
INFORME DE ADMISIBILIDAD

LUISA DEL CARMEN ALFARO CAMPOS Y OTRAS
(TRABAJADORAS DE LAS MAQUILAS) HONDURAS

Doc. 298
octubre 2020
Original: español

Aprobado electrónicamente por la Comisión el 13 de octubre de 2020.

Citar como: CIDH, Informe No. 281/20. Petición 1266-15. Admisibilidad. Luisa del Carmen Alfaro Campos y otras. Honduras. 13 octubre de 2020.

I. DATOS DE LA PETICIÓN

Parte peticionaria:	La Colectiva (sic) de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) y Equipo Jurídico por los Derechos Humanos (EJDH) ¹
Presunta víctima:	Luisa del Carmen Alfaro Campos y otros ²
Estado denunciado:	Honduras
Derechos invocados:	Artículos 4 (vida), 5 (integridad personal), 8 (garantías judiciales), 25 (protección judicial) y 26 (derechos económicos, sociales y culturales) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ³ , en relación con sus artículos 1.1 (obligación de respetar los derechos) y 2 (deber de adoptar disposiciones de derecho interno)

II. TRÁMITE ANTE LA CIDH⁴

Presentación de la petición:	13 de agosto de 2015
Información adicional recibida durante la etapa de estudio:	31 de octubre de 2016
Notificación de la petición al Estado:	29 de julio de 2019
Primera respuesta del Estado:	30 de octubre de 2019
Observaciones adicionales de la parte peticionaria:	17 de septiembre de 2020

III. COMPETENCIA

Competencia <i>Ratione personae</i>:	Sí
Competencia <i>Ratione loci</i>:	Sí
Competencia <i>Ratione temporis</i>:	Sí
Competencia <i>Ratione materiae</i>:	Sí, Convención Americana (depósito de instrumento ratificación de realizado el 8 de septiembre de 1977)

IV. DUPLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y COSA JUZGADA INTERNACIONAL, CARACTERIZACIÓN, AGOTAMIENTO DE LOS RECURSOS INTERNOS Y PLAZO DE PRESENTACIÓN

Duplicación de procedimientos y cosa juzgada internacional:	No
Derechos declarados admisibles:	Artículos 5 (integridad personal), 8 (garantías judiciales), 24 (igualdad ante la ley), 25 (protección judicial) y 26 (derechos económicos, sociales y culturales) de la Convención Americana, en relación con sus artículos 1.1 (obligación de respetar los derechos) y 2 (deber de adoptar disposiciones de derecho interno)
Agotamiento de recursos internos o procedencia de una excepción:	Sí, 23 de enero de 2015
Presentación dentro de plazo:	Sí

¹ La parte peticionaria el 17 de septiembre de 2020 solicitó incorporar al Equipo Jurídico por los Derechos Humanos como co-peticionarios.

² La petición se refiere a 26 trabajadoras y trabajadores en maquilas, individualizadas en documento en anexo según información proporcionada por el Estado de fecha agosto de 2016.

³ En adelante "la Convención Americana" o "la Convención".

⁴ Las observaciones de cada parte fueron debidamente trasladadas a la parte contraria.

V. HECHOS ALEGADOS

La parte peticionaria denuncia violaciones a los derechos humanos de veintiséis personas que trabajaban en las plantas de producción textil conocidas como “maquilas”. Alega la responsabilidad internacional del Estado por haber sido omiso en el cumplimiento de sus obligaciones de garantizar los derechos a la integridad personal y a la salud de estas personas. Entre otras razones, por la falta de medidas efectivas para regular y monitorear adecuadamente esta actividad económica, de forma tal que se aseguraran condiciones de trabajo adecuadas para estas personas, sobre todo para evitar afectaciones a su salud.

La parte peticionaria indica que las presuntas víctimas han trabajado o trabajan en diversas empresas del rubro textil de la zona norte del país. Alega que trabajaban en condiciones precarias como horarios excesivos, bajos salarios, lugares de trabajo inadecuados y la imposición de un sistema de trabajo según el cual la remuneración depende del cumplimiento de una meta de producción. Sostiene que las “maquilas” tienen un sistema basado en metas diarias con jornadas ininterrumpidas de once horas y media entre cuatro a cinco días por semana; y que todo esto afecta particularmente a los y las trabajadoras con problemas de salud, pues su producción es menor. Añade, que las empresas del departamento de Cortés implementaron un sistema de jornada de trabajo “reducida” denominada “4x3” o “4x4”, la cual consistía en comprimir la jornada de seis días a la semana a una de cuatro a la semana, incumpliendo lo establecido en el artículo 128 de la Constitución Política que establece que la jornada laboral no debe exceder ocho horas.

La parte peticionaria alega que como consecuencia de esta situación las presuntas víctimas sufrieron afectaciones permanentes a su salud, como trastornos músculo-esqueléticos, entre ellos dorsalgia, cervicalgia, síndrome doloroso lumbar, ciática, túnel del Carpio, tendinitis del manguito de los rotadores, quiste sinovial en mano y tendinitis del antebrazo. Asimismo, plantea que existieron tres factores de riesgo que suponen las principales causas de los trastornos músculo-esqueléticos: (i) posturas forzadas, manipulación de cargas, vibraciones y movimientos repetitivos; (ii) organización del trabajo por la exigencia de cumplimiento de altas metas de producción, ausencia de tiempos de reposo, sin posibilidad de opinar o decidir sobre la forma de realizar el trabajo, estrés, trabajo monótono y repetitivo; y (iii) mal diseño del puesto de trabajo, temperaturas elevadas, deficiente iluminación, humedad, entre otros.

Manifiesta que ante la insistencia de las presuntas víctimas sobre trastornos músculoesqueléticos, los médicos de las empresas las remitieron a la consulta externa de la clínica ortopédica del Instituto Hondureño de Seguridad Social, aunque según indica algunas de ellas no fueron remitidas, sino que acudieron por su cuenta. A raíz de las evaluaciones llevadas a cabo, la Comisión Técnica de Riegos Profesionales del Instituto Hondureño de Seguridad Social emitió un dictamen de reubicación laboral para que las presuntas víctimas fueran reubicadas; y recomendó a las empresas tomar medidas para reducir el riesgo físico y mitigar los síntomas de los trastornos musculo-esqueléticos. La peticionaria sostiene que las afectaciones a la salud sufridas por las presuntas víctimas fueron enfermedades profesionales, por lo que algunas perdieron su capacidad funcional de forma permanente. Según la parte peticionaria consta en el expediente AA-332=12 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que hay casos en que las presuntas víctimas presentan entre el 20% y el 60% de pérdida de su capacidad funcional, por lo que a algunas presuntas víctimas les sería difícil o imposible volver a la vida laboral o desenvolverse con normalidad en su entorno habitual.

Frente a esta situación, la peticionaria presentó el 16 de agosto de 2008 una solicitud a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (en adelante “STSS”) para una evaluación ergonómica de los puestos de trabajo y de la forma de organización 4x4 en las fábricas de la marca *Gildan Activewear*. Después, el 16 de febrero de 2009 presentó una solicitud a la Oficina de Higiene y Previsión Social de la Dirección Departamental de Trabajo de la Seguridad Social para que realice la citada evaluación en las instalaciones de *Hanesbrands INC, HB*.

Así, el 16 de marzo de 2009 la Dirección de General de Previsión Social comunicó que no podía responder a las solicitudes por la carencia de equipo especial para realizar este tipo de investigaciones. La peticionaria indica que al no recibir una respuesta el 11 y 18 de junio de 2009 solicitó a la STSS una respuesta sobre las solicitudes presentadas. Señala que diversas trabajadoras solicitaron ante la STSS la inspección de sus lugares de trabajo para el cumplimiento de los dictámenes de reubicación con el fin de que las empresas cumplieren con los cambios a las condiciones laborales recomendadas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, pero según indica la parte peticionaria, las autoridades de la STSS se limitaron durante la inspección a notificar y dejar sentado en acta la entrega de los dictámenes de reubicación y tomar nota de algunas renuncias por la imposibilidad de que las condiciones laborales cambiaran. Estas renuncias se habrían dado por presión indirecta de los empleadores, que o bien les habrían dicho a los trabajadores que no había lugar para ellos o les ofrecieron puestos de trabajo en peores condiciones que los que tenían.

En vista de estos hechos, el 26 de abril de 2012 la parte peticionaria presentó un recurso de amparo administrativo a nombre de cuarenta y nueve⁵ personas ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, alegando que la STSS no cumplió con su obligación de garantizar los derechos constitucionales y convencionales de estos trabajadores, a efectos de hacer cumplir los dictámenes emitidos por la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales relacionados a la reubicación y cambios en sus puestos de trabajo, así como garantizar el derecho al trabajo y supervisión de los servicios médicos subrogados. Aduce que no fue hasta la tramitación del amparo que la STSS presentó informes de inspección de condiciones de trabajo sobre las evaluaciones ergonómicas solicitadas por las presuntas víctimas. Así, el 23 de enero de 2015 la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia otorgó el recurso, que fue notificado a la peticionaria el 13 de febrero de 2015. Indica que la decisión reconoció que las instituciones administrativas no ofrecieron ningún resultado, ya que las condiciones de trabajo continuaron causando daños a la salud; y que su actuación ineficaz vulneró el derecho al trabajo de las presuntas víctimas.

Por otro lado, la parte peticionaria alega que entre 2006 y 2008 el Estado, a través de normativa infra legal⁶ creó una brecha salarial entre los trabajadores de la industria de confección de ropa y el resto de los sectores productivos. Lo cual, según indica, incentivó la implementación de jornadas de trabajo mayores a las permitidas por la Constitución Política, así como la falta de medidas concretas para prevenir y proteger los derechos laborales, la salud y una existencia digna. Estas medidas habrían sido contrarias al deber del Estado de adoptar medidas progresivas para asegurar los derechos laborales de las presuntas víctimas.

Asimismo, sostiene que la STSS fue negligente e incapaz de hacer cumplir los dictámenes emitidos por la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales. Alega que la STSS fue informada de las condiciones laborales y cuando emitió recomendaciones para la mejora y prevención sobre el impacto en la salud de las presuntas víctimas, las autoridades no tomaron medidas efectivas para garantizar, prevenir y evitar las afectaciones a la salud. Plantea además que la decisión de amparo emitida por la Corte Suprema de Justicia el 26 de abril de 2012 agotó los recursos internos, pues según indica era el único recurso disponible.

Subraya, que la ineficacia de los recursos, se debió a que las gestiones administrativas no tuvieron ningún efecto real, pues las presuntas víctimas no habrían tenido ninguna mejora en sus condiciones laborales ni las empresas fueron obligadas a ello; y que la decisión del recurso de amparo no indicó cuál sería la conducta que debería adoptar la STSS, ni las consecuencias jurídicas del otorgamiento del amparo para las empresas, por lo que alega que hasta el presente ni la decisión del amparo, ni los dictámenes de la vía administrativa han tenido ejecución alguna, al limitarse las autoridades administrativas a realizar inspecciones

⁵ Según consta en el expediente el recurso de amparo presentado por la parte peticionaria fue en nombre de 49 personas, pero en la petición presentada ante la Comisión el número se redujo a 26 presuntas víctimas.

⁶ Acuerdo Ejecutivo 027-STSS-06 de 25 de marzo de 2006 y Acuerdo Ejecutivo STSS-374-STSS-06 de 24 de diciembre de 2008.

que no representan consecuencia jurídica alguna para el empleador ni tampoco representa un cambio favorable para las presuntas víctimas que aún permanecen trabajando. Y añade, que la Sala Constitucional tenía la obligación de ejercer de oficio la ejecución de la sentencia de amparo conforme a ley.

El Estado, por su parte, alega que la petición es inadmisibles por la falta de agotamiento de los recursos internos. Al respecto, considera que las presuntas víctimas debieron agotar el recurso de reposición contra la sentencia de 23 de enero de 2015 y la solicitud de ejecución a la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Indica que de acuerdo a la Ley sobre Justicia Constitucional el recurso de reposición consiste en la revisión de una decisión que haya generado insatisfacción jurídica de el o los recurrentes y se presente ante la misma autoridad que adoptó la decisión recurrida. Asimismo, el artículo 64 del citado cuerpo legal establece el procedimiento para agotar la solicitud de ejecución de sentencia. Subraya que estos recursos son idóneos y efectivos para establecer la responsabilidad estatal frente a posibles violaciones de la Convención Americana.

Por otro lado, sostiene que cuando las presuntas víctimas acudieron al Instituto Hondureño de Seguridad Social para realizar la evaluación médica sobre su condición laboral fueron atendidas diligentemente por la Comisión de Riesgos Profesionales en relación al tratamiento, seguimiento e información de los dictámenes. Asimismo, alega que el recurso de amparo fue atendido diligentemente, se garantizó el acceso a la justicia y se aseguró el derecho a ser oído en el juicio por autoridades competentes, independientes e imparciales. Subraya, que en mayo 2018 anunció su disposición de promover el desarrollo de un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos humanos; y que desarrolló una hoja de ruta preliminar en colaboración con el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Por lo tanto, solicitó a la Comisión que estime la adopción de este Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos como medida progresiva.

Por último, el Estado señala que para dar cumplimiento al fallo del recurso de amparo de la Sala Constitucional el equipo técnico del Instituto Hondureño de Seguridad Social realizó una ruta de trabajo entre junio y julio de 2016, entre las que caben citar: (i) informe de revisión y actualización sobre la reubicación laboral; y (ii) reevaluar para verificar si hubiese existido variación en el estado de salud de las presuntas víctimas que aún estaban trabajando. Sin embargo, indica que la parte peticionaria alegó que no procedía reevaluar a las trabajadoras, ya que, al decir de la parte peticionaria en comunicaciones internas con el Estado: "*Los dictámenes no prescriben por lo tanto no hay razón para reevaluar a las aseguradas*". Sin embargo, Honduras sostiene que la Ley del Seguro Social ordena las re-evaluaciones de los asegurados que gozan alguna pensión ya que en caso de que la condición salud mejore se suspende dicha pensión o si se agrave se aumenta o si persiste continua.

VI. ANÁLISIS DE AGOTAMIENTO DE LOS RECURSOS INTERNOS Y PLAZO DE PRESENTACIÓN

La peticionaria alega el agotamiento de los recursos internos al haber acudido a la Corte Suprema de Justicia mediante acción de amparo administrativo; y a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y la Oficina de Higiene y Prevención Social a través de otra serie de gestiones administrativas. Por su parte, el Estado indica que los recursos internos no fueron agotados, pues las presuntas víctimas debieron plantear el recurso de reposición o solicitud de ejecución de sentencia. En el presente caso, la Comisión observa que las presuntas víctimas acudieron a las instancias administrativa y judicial correspondientes para conseguir una evaluación de sus condiciones laborales de las presuntas víctimas con miras lograr cambios en sus condiciones de trabajo, las cuales, como se alega, habrían causado serios daños en la salud de las presuntas víctimas. Las autoridades por su parte no habrían

adoptado medidas efectivas en el sentido señalado, ni antes ni después de proferida la sentencia favorable de amparo por parte de la Corte Suprema de Justicia.

En este sentido, y luego de examinar la información aportada por las partes, la Comisión Interamericana concluye que en el presente caso se cumple el requisito del agotamiento de los recursos judiciales internos con la acción de amparo ejercida por la parte peticionaria y decidida por la Corte Suprema de Justicia el 23 de enero de 2015; asimismo, en vista de que este recurso fue notificado a la parte peticionaria el 13 de febrero de 2015, y la petición presentada el 13 de agosto de ese año, la Comisión concluye que esta cumple con los artículos 46.1.a y 46.1.b de la Convención Americana. Además, la Comisión toma nota del ejercicio de otras gestiones y reclamos ante las autoridades administrativas a favor de las presuntas víctimas.

VII. ANÁLISIS DE CARACTERIZACIÓN DE LOS HECHOS ALEGADOS

En vista de los elementos de hecho y de derecho expuestos por las partes y la naturaleza del asunto puesto bajo su conocimiento, la Comisión considera que, de ser probada las supuestas afectaciones a la integridad personal, la salud de las presuntas víctimas, y las condiciones justas y equitativas del trabajo como consecuencia de la falta de monitoreo y regulación de la actividad de las “maquilas”⁷; y su omisión de adoptar medidas concretas a raíz de los dictámenes de autoridades administrativas y judiciales, se podría generar la responsabilidad internacional de Honduras por violaciones de los artículos 5 (integridad personal), 8 (garantías judiciales), 25 (protección judicial) y 26 (derechos económicos, sociales y culturales) de la Convención Americana, en relación con sus artículos 1.1 (obligación de respetar los derechos) y 2 (deber de adoptar disposiciones de derecho interno). Asimismo, si bien dos de las presuntas víctimas del presente caso son varones, la mayoría son mujeres. En este sentido, la Comisión observa que los peticionarios han aportado información concreta que pone de manifiesto que el impacto diferenciado que tendría en las mujeres las condiciones laborales presentes en las plantas de producción conocidas como maquilas. En consecuencia, la Comisión analizará este aspecto de la petición a la luz del artículo 24 (igualdad ante la ley) de la Convención Americana, y de otras normas de derecho internacional que sean aplicables a los derechos de las mujeres.

En cuanto al reclamo sobre la presunta violación del artículo 4 (derecho a la vida) de la Convención Americana; la Comisión observa que los peticionarios no han ofrecido alegatos o sustento suficiente que permita considerar *prima facie* su posible violación.

Por último, la CIDH recuerda que junto a su Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales han referido que existen “cuatro deberes estatales claros para dar cumplimiento a la obligación de garantía en el contexto de actividades empresariales: i) deber de regular y adoptar disposiciones de derecho interno; ii) deber de prevenir violaciones a los derechos humanos en el marco de actividades empresariales; iii) deber de fiscalizar tales actividades; y iv) deber de investigar, sancionar y asegurar el acceso a reparaciones integrales para víctimas en dichos contextos.”

VIII. DECISIÓN

Declarar admisible la presente petición en relación con los artículos 5, 8, 24, 25 y 26 de la Convención Americana, en relación con sus artículos 1.1 y 2;

Declarar inadmisibles la presente petición en relación con el artículo 4 de la Convención Americana; y Notificar a las partes la presente decisión; continuar con el análisis del fondo de

⁷ CIDH/REDESCA/INF.1.19. Informe temático Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 1 de noviembre de 2019.

la cuestión; y publicar esta decisión e incluirla en su Informe Anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a los 13 días del mes de octubre de 2020. (Firmado): Joel Hernández, Presidente; Antonia Urrejola, Primera Vicepresidenta; Flávia Piovesan, Segunda Vicepresidenta; Margarette May Macaulay, Esmeralda E. Arosemena Bernal de Troitiño, Julissa Mantilla Falcón y Stuardo Ralón Orellana, Miembros de la Comisión.

Anexo

Listado de presuntas víctimas en orden alfabético

	Nombres y apellidos	Empresa	Situación laboral	Patología
1	Alfaro Campos, Luisa del Carmen	Hanes Choloma INC RL	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 32% por tendinitis del maguito rotador izquierdo y atrapamiento del nervio mediano derecho
2	Aguilar Archaga, Kensy Gicela	San Pedro Sula HBI	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 36% por tendinitis supra clavicular crónico del hombro derecho y síndrome miofacial cervical
3	Caballero Padilla, Ester	Delta Apparel Honduras, S.A.	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 22% por tendinitis del maguito rotador bilateral
4	Castellanos, Melvin Francisco	Gildan Actiwear San Miguel	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 21% por tendinitis bicipital más calcificaciones del supra espinoso de hombro derecho
5	Díaz, Yessenia Esperanza	Elcatex	Aún trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 29% por cervicobraquialgia tipo miofacial y tendinitis del supra espinoso del hombro izquierdo
6	Escalón Ramírez, Xiomara Yasmín	Delta Apparel Honduras, S.A.	Aún trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 34% por lumbociatalgia crónica mecánico postural
7	España Chinchilla, Nelsa Elena	Hanes Choloma INC RL	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 48% por lumbalgia crónica con hernia L4-L5, L5-LS1, síndrome del hombro doloroso bilateral con tendinitis del maguito rotador y migraña
8	García García, Rosa Elena	Gildan Actiwear San Miguel	No está conforme con su reubicación	Pérdida de capacidad funcional 24% por síndrome del maguito rotatorio de hombre derecho y tendinitis supra espinoso hombro izquierdo
9	González Arias, Orbelina	Elcatex	Aún trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 31% por tendinitis y bursitis crónica del hombro izquierdo
10	Gutiérrez Laínez, María Candelaria	Delta Apparel Honduras, S.A.	Aún trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 37% por cervicobranquialgia crónica secundaria a discopatías cervicales y artrosis facetaria múltiples y fibromialgias
11	Hernández Bueso, Etelevina	Gildan Actiwear San Miguel	Conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente de un 42% por cervicobraquialgia izquierda secundaria a discopatía cervical

12	Inestroza Bardales, Mirian Gertrudis	Gildan Actiwear San Miguel	No está conforme con su reubicación	Pérdida de capacidad funcional permanente en un 29% por síndrome de hombro doloroso secundario a tendinitis bicipital bilateral
13	Linares García, Delmy Esperanza	Gildan Actiwear San Miguel	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 29% por cervico braquialgia crónica
14	Linares Margarita	Delta Apparel Honduras, S.A.	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 23% por cervicobraquialgia izquierda con radiculopatía
15	Maldonado López, Blanca Lidia	Elcatex	Conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente 23% por síndrome de pinzamiento subacromial hombro derecho operado
16	Marín Bardales, Henry Jeovanny	Gildan Actiwear San Miguel	Conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente de un 37% por cervicobraquialgia crónica secundaria a hernia cervical
17	Murillo Armador, Gloria Esperanza	Gildan Actiwear San Miguel	Conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente de un 44% por síndrome del túnel del Carpio bilateral
18	Muñoz Núñez, Edelsa	Hanes Choloma INC RL	Aún trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 43% por tendinitis leve del supra espinoso derecho
19	Mejía Ayala, Lilian Margot	Hanes Choloma INC RL	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 22% por tendinitis del musculo supra espinoso bilateral
20	Paz Enamorado, Blanca Lidia	Elcatex	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 34% por tendinitis crónica calcificada de ambos hombros
21	Rivas Rivera, Aida Margarita	Gildan Actiwear San Miguel	No está conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente de un 41% por tendinitis crónica del maguito rotador hombro izquierdo operado y bursitis de hombro izquierdo
22	Sánchez Palma, Marta Yaquelin	Hanes Choloma INC RL	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 34% por tendinitis crónica del hombro izquierdo, cervicobraquialgia derecha y tendinitis crónica hombro derecho
23	Urbina Flores, Paula Isabel	Gildan Actiwear San Miguel	No está conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente de un 21% por tendinitis calcificada del supra espinoso hombro izquierdo
24	Vásquez Sánchez, Carmen Aracely	Hanes Choloma INC RL	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 48% por cervicobraquialgia crónica bilateral, lumbalgia crónica y tendinitis hombro bilateral
25	Zelaya López, Ana Dinora	Hanes Choloma INC RL	Ya no trabaja	Incapacidad parcial permanente de un 17% por síndrome de maguito rotador hombro izquierdo y fibromialgia reumática
26	Zepeda, Doris Isabel	Gildan Actiwear San Miguel	No está conforme con su reubicación	Incapacidad parcial permanente de un 25% por síndrome de pinzamiento subacromial de hombro derecho