



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**La vestimenta de trabajo y la falta de regulación de su monto y/o
cálculo en el Código de Trabajo, en el Ecuador**

AUTOR:

Miskyri Cisneros Jhayron Reinaldo

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado De Los Tribunales Y Juzgados De La Republica**

TUTOR:

Compte Guerrero Rafael Enrique

Guayaquil, Ecuador

28 de agosto del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado De Los Tribunales Y Juzgados De La Republica**.

TUTOR (A)

f. _____
Rafael Enrique Compte Guerrero

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Pérez y Puig

Guayaquil, a los 28 del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **LA VESTIMENTA DE TRABAJO Y LA FALTA DE REGULACIÓN DE SU MONTO Y/O CÁLCULO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL ECUADOR** previo a la obtención del título de **Abogado De Los Tribunales Y Juzgados De La República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los (día) del mes de (mes) del año (año)

EL AUTOR (A)

f. _____

MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **LA VESTIMENTA DE TRABAJO Y LA FALTA DE REGULACIÓN DE SU MONTO Y/O CÁLCULO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL ECUADOR**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

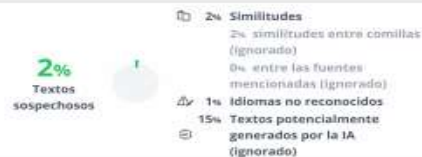
Guayaquil, a los (días) del mes de (mes) del año (año)

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____
MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO



JHAYRON REINALDO MISKYRI CISNEROS CORREGIDO



Nombre del documento: JHAYRON REINALDO MISKYRI CISNEROS CORREGIDO.doc
ID del documento: d09858cc2a30d889c1092a27ecbfca0cb9880821
Tamaño del documento original: 135 kB

Depositante: Paola María Toscanini Sequeira
Fecha de depósito: 20/8/2025
Tipo de carga: interface
Fecha de fin de análisis: 20/8/2025

Número de palabras: 7811
Número de caracteres: 52.279

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.dspace.uce.edu.ec Compendio en materia laboral: memorias de clase http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/36114 8 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (87 palabras)
2	www.cienciasforenses.gub.ec https://www.cienciasforenses.gub.ec/wp-content/uploads/2022/06/RES-SHMLCF-DG-2022-11... 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (74 palabras)
3	villegasconsultoresjuridicos.com DERECHO DEL TRABAJADOR A RECIBIR DOTA... https://villegasconsultoresjuridicos.com/2020/11/1/dercho-del-trabajador-a-recibir-dotacion/ 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (73 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #721del Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
2	doi.org Naturaleza jurídica de la obligación de seguridad laboral frente al proble... https://doi.org/10.211703/issn2735-6337/2023.n42.04	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	dspace.udla.edu.ec Estudio de riesgos laborales de mayor incidente en la etapa... http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/4983/3/UDLA-EC-TTPSI-2016-10.pdf.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
4	repositorio.uta.edu.ec Modelo de procedimientos técnicos-operativos para el ... http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2230/1/609-190.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
5	aredasas.com DERECHO A LA DOTACIÓN AREDA SAS https://aredasas.com/derechoaladotacion/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	JHAYRON REINALDO MISKYRI CISNEROS.doc JHAYRON REINALDO MIS... #40387 Viene de mi biblioteca	100%		Palabras idénticas: 100% (7806 palabras)

TUTOR (A)

f. _____

RAFAEL ENRIQUE COMPTE GUERRERO

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____

MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por su respaldo incondicional, por ser fuente constante de fortaleza y por acompañarme en cada etapa de mi formación académica. Su apoyo moral y motivación fueron fundamentales para alcanzar este objetivo.

De igual manera, lo dedico a las instituciones y docentes que, con su guía y exigencia, aportaron de manera decisiva al fortalecimiento de mis conocimientos, contribuyendo a la consolidación de este proyecto académico y profesional.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. LEOPOLDO JAVIER ZAVALA EGAS
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

DRA. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

AB. RAMIREZ VERA MARÍA PAULA
OPONENTE

ÍNDICE

1. RESUMEN (ABSTRACT).....	X
2. INTRODUCCIÓN	2
3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	3
3.1. Planteamiento del Problema.....	3
3.2. Formulación del problema	4
3.3. Justificación e importancia.....	4
4. Objetivos de la Investigación.....	5
4.1. Objetivo General:	5
4.2. Objetivos Específicos:	5
5. Hipótesis o premisas de la investigación.....	6
6. Variables, dimensiones e indicadores	6
6.1. VARIABLE DEPENDIENTE:.....	6
6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE	6
CAPITULO I.....	7
1. Fundamentos jurídicos y doctrinarios sobre la vestimenta de trabajo	7
1.1. El trabajo como derecho fundamental en la Constitución del Ecuador	7
1.2. Principios laborales aplicables: protección, igualdad y no discriminación	7
1.3. Concepto y finalidad de la vestimenta de trabajo.....	8
1.4. Análisis del artículo 42, numeral 29 del Código del Trabajo.....	9
1.5. Jurisprudencia y doctrina nacional.....	11
1.6. Legislación comparada.....	15
6.1.1 Colombia	15

6.1.2	<i>Perú</i>	16
6.1.3	<i>Contraste con la legislación ecuatoriana</i>	16
1.7.	Vacíos legales en la normativa ecuatoriana	18
CAPÍTULO II.....		22
2.1.	Identificación del problema y su impacto procesal	22
2.2.	Problemática práctica: falta de parámetros económicos claros	22
2.3.	Efectos jurídicos y económicos de la omisión normativa	23
2.4.	Criterios técnicos y doctrinarios para establecer un cálculo equitativo	24
2.5.	Propuesta de reforma al Código del Trabajo	25
2.6.	Análisis de viabilidad legal y constitucional de la propuesta	25
2.7.	Recomendaciones para la aplicación efectiva del derecho a la vestimenta laboral	26
7.	CONCLUSIONES	28
8.	RECOMENDACIONES	30
9.	REFERENCIAS	31

1. RESUMEN (ABSTRACT)

La presente investigación analiza una omisión normativa en el artículo 42, numeral 29, del Código del Trabajo ecuatoriano, referente a la obligación del empleador de proporcionar vestimenta de trabajo adecuada a sus trabajadores. Si bien se reconoce este deber como imperativo, la falta de regulación respecto al monto y al mecanismo para su determinación ha generado una laguna legal que afecta la protección efectiva de los derechos laborales. Esta ausencia de precisión ha propiciado interpretaciones restrictivas en sede judicial y ha derivado en la traslación del costo de la vestimenta al trabajador, contrariando los principios de progresividad, equidad y seguridad jurídica. La tesis sostiene que esta omisión configura una vulneración al principio de protección del trabajo reconocido constitucionalmente, por lo que se plantea la necesidad de una reforma legal que establezca una cuantía referencial obligatoria. Para ello, se propone tomar como parámetro el monto asignado en el sector público, conforme al Registro Oficial No. 715 de 2012, equivalente a USD 169 anuales. El trabajo se estructura en tres capítulos: el primero aborda el marco legal y jurisprudencial vigente; el segundo examina la problemática jurídica y sus efectos prácticos; y el tercero presenta una propuesta de reforma normativa sustentada en principios constitucionales, doctrina laboral y derecho comparado, con el objetivo de garantizar el goce efectivo de este derecho laboral accesorio pero esencial.

Palabras clave:

Vestimenta de trabajo – Derecho laboral– Obligaciones del empleador – Derechos laborales – Progresividad – Lagunas legales – Reforma– Protección – Seguridad jurídica

ABSTRACT

This research analyzes a regulatory omission in Article 42, numeral 29, of the Ecuadorian Labor Code, concerning the employer's obligation to provide appropriate work clothing to employees. Although this duty is legally mandated, the absence of a defined amount and a calculation mechanism has created a legal gap that undermines the effective protection of labor rights. This lack of clarity has led to restrictive judicial interpretations, often shifting the cost of work clothing to the employee, contrary to the principles of progressivity, equity, and legal certainty. The thesis argues that this omission constitutes a violation of the constitutional principle of labor protection, thereby justifying the need for legal reform that establishes a mandatory reference amount. To this end, it proposes adopting the amount granted in the public sector, according to Official Registry No. 715 of 2012, which sets the benefit at USD 169 per year. The thesis is structured into three chapters: the first addresses the current legal and jurisprudential framework; the second examines the legal issues and their practical implications; and the third presents a normative reform proposal based on constitutional principles, labor doctrine, and comparative law, aiming to ensure the effective enforcement of this accessory but essential labor right.

Keywords:

Work clothing –labor law – Employer obligations – Labor rights – Progressivity – Legal gaps
– Legal reform – Worker protection – Legal certainty

2. INTRODUCCIÓN

Dentro del régimen legal ecuatoriano en materia laboral, la protección del trabajador como parte vulnerable de la relación de trabajo constituye un principio rector. En este contexto, el artículo 42, numeral 29, del Código del Trabajo establece como una obligación del empleador el dotar a sus trabajadores de la vestimenta o ropa de trabajo adecuada. No obstante, a pesar de tratarse de un mandato imperativo, la norma adolece de una omisión sustancial: no determina ni el valor económico del beneficio, ni el mecanismo para su cálculo, lo cual ha generado interpretaciones restrictivas en sede judicial y perjuicios directos a los trabajadores que deben cubrir por su cuenta estos gastos sin ser posteriormente compensados.

Ante esta situación normativa, la tesis de este ensayo sostiene que la falta de regulación del monto correspondiente al beneficio de ropa de trabajo en el Código del Trabajo constituye una laguna legal que vulnera el principio de progresividad y protección efectiva de los derechos laborales, por lo que resulta jurídicamente procedente y necesaria una reforma al artículo 42, numeral 29, que incorpore una cuantía referencial obligatoria, tomando como parámetro el monto previsto para el sector público en el Registro Oficial No. 715 del 1 de junio de 2012, esto es, USD 169 anuales.

En consecuencia, este trabajo se estructura en tres partes: en primer lugar, se expondrá el marco legal vigente y la interpretación jurisprudencial del deber de provisión de ropa de trabajo por parte del empleador; en segundo lugar, se analizará la problemática jurídica derivada de la falta de determinación legal del monto de dicho beneficio y su impacto procesal en los reclamos judiciales laborales; y finalmente, se formulará una propuesta de reforma normativa sustentada en principios constitucionales, de derecho comparado y de equidad, con el objetivo de garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho accesorio, pero esencial para el trabajador.

3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

3.1. Planteamiento del Problema

Al revisar la Constitución (2008), sección sexta, en su artículo 47, numeral 5, encontramos el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, sin embargo, la falta de determinación legal respecto al monto o cálculo del beneficio de vestimenta laboral genera consecuencias jurídicas y prácticas importantes. En primer lugar, produce una laguna legal que deja desprotegido al trabajador, ya que, al no existir un valor normativo referencial, los jueces en la práctica deniegan este rubro dentro de los reclamos laborales por considerar que el trabajador no ha demostrado haber cubierto dichos rubros, y/o en su defecto no tienen una base legal para establecer el cálculo del monto correspondiente. Esta interpretación, si bien formalmente se apoya en el principio de carga probatoria, resulta contraria al principio de favorabilidad y de protección al trabajador, pilares fundamentales del derecho laboral ecuatoriano (art. 33 y 328 de la Constitución de la República).

La lógica jurídica indica que si el empleador no entregó la ropa de trabajo durante la relación laboral y tampoco inició un procedimiento disciplinario por la supuesta inobservancia del trabajador (como sería el visto bueno del art. 172 del Código del Trabajo), por lo que es evidente que este cumplió con adquirir su ropa de trabajo con su propio peculio. Por lo que no puede exigirse al trabajador que conserve comprobantes de gasto por cada prenda que utilizó durante años de trabajo, especialmente si su salario no permite gastos formales con factura o si trabaja en zonas rurales sin acceso a comercios legalmente establecidos.

Además, la falta de regulación promueve una asimetría normativa entre trabajadores del sector público y privado. Para los servidores públicos, el Reglamento publicado en el Registro Oficial No. 715 del 1º de junio de 2012 establece expresamente un techo de negociación por concepto de ropa de trabajo equivalente a USD 169 anuales. Esta previsión otorga certeza en cuanto al valor del beneficio, facilita su aplicación y reduce los conflictos. En contraste, los trabajadores del sector privado (obreros) no tienen un parámetro legal similar, lo cual genera discriminación negativa y refuerza una brecha injustificada en el goce de derechos laborales.

3.2. Formulación del problema

¿Qué efectos jurídicos y prácticos derivan de la falta de una normativa expresa que regule el monto, contenido o mecanismo de cálculo del beneficio de vestimenta laboral en el sector privado, y de qué manera dicha omisión incide en la efectividad del principio de igualdad, la garantía de tutela judicial efectiva de los derechos laborales y la aplicación del principio pro operario, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador?

3.3. Justificación e importancia

Este análisis posee relevancia jurídica ya que examina un vacío normativo que impacta de manera directa en el ejercicio de los derechos laborales, en especial el acceso a condiciones de empleo dignas y justas. La falta de una regulación específica respecto al monto y la modalidad de entrega del beneficio de vestimenta dentro del ámbito privado ha dado lugar a interpretaciones judiciales restrictivas, las cuales limitan su reconocimiento en los procesos laborales, incrementando la incertidumbre para el trabajador y generando un escenario favorable a posturas empresariales que buscan evadir sus obligaciones materiales.

Desde un enfoque doctrinal, este problema se inserta en el análisis de los derechos sociales de prestación y la necesidad de que el Estado cumpla su rol de garante de condiciones mínimas de dignidad laboral. El derecho al trabajo no se limita a la existencia de un contrato, sino que incluye condiciones materiales adecuadas, como lo reconoce la doctrina del mínimo vital laboral y los principios rectores de la OIT, tales como el Trabajo Decente y la equidad en el acceso a beneficios laborales. Esta situación evidencia también una deficiencia en la aplicación del principio de progresividad, que impide retrocesos o desigualdades arbitrarias en el acceso a los derechos laborales adquiridos o reconocidos por el Estado a ciertos sectores.

La tesis adquiere además importancia práctica, pues podría contribuir a una propuesta normativa que corrija la omisión actual del Código del Trabajo respecto a este beneficio, incluyendo un parámetro económico referencial o una obligación expresa de dotación por parte del empleador. Así, se ofrecería a los jueces una herramienta legal para resolver con justicia y coherencia los reclamos laborales,

garantizando al trabajador su derecho al reembolso o a la dotación de vestimenta en condiciones de dignidad y equidad.

En términos de impacto social y político, esta investigación visibiliza una forma de discriminación indirecta contra los trabajadores del sector privado, lo cual contraviene el principio de universalidad de los derechos laborales y profundiza brechas entre sectores. Por tanto, urge un análisis riguroso y propositivo desde el Derecho que promueva una legislación más equitativa, coherente y protectora, conforme al mandato constitucional de dignidad humana y justicia social.

4. Objetivos de la Investigación

4.1. Objetivo General:

Analizar las consecuencias jurídicas y prácticas que genera la ausencia de una normativa expresa sobre el beneficio de vestimenta laboral en el sector privado ecuatoriano, a fin de determinar su impacto en la garantía de los principios de igualdad, tutela efectiva de los derechos laborales y aplicación del principio pro operario establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

4.2. Objetivos Específicos:

1. Revisar el marco constitucional y legal actual en torno a la igualdad, la aplicación favorable de la norma y la tutela de los derechos laborales, en lo referente a la provisión de indumentaria de trabajo.
2. Detectar las falencias normativas presentes en el sistema jurídico ecuatoriano vinculadas al reconocimiento económico del suministro de vestimenta laboral para los trabajadores del sector privado.
3. Estudiar los pronunciamientos judiciales emitidos por jueces y cortes laborales en relación con reclamos por dotación de ropa de trabajo, valorando su coherencia con los principios constitucionales que rigen el Derecho del Trabajo.

4. Comparar el tratamiento legal del beneficio de vestimenta laboral entre el sector público y privado, para evidenciar posibles asimetrías normativas y su afectación al principio de igualdad.
5. Proponer lineamientos normativos o interpretativos que garanticen la efectiva protección del derecho al trabajo digno y equitativo, incluyendo parámetros objetivos para el reconocimiento del beneficio de vestimenta laboral.

5. Hipótesis o premisas de la investigación

La falta de regulación expresa sobre el beneficio de vestimenta laboral en el sector privado ecuatoriano limita el ejercicio efectivo de los derechos laborales reconocidos en la Constitución, al generar una brecha injustificada frente al sector público, trasladar una carga probatoria excesiva al trabajador y desproteger su derecho al trabajo en condiciones dignas e igualitarias.

6. Variables, dimensiones e indicadores

6.1. VARIABLE DEPENDIENTE:

Existencia de vacío normativo, trato desigual frente al sector público, Efectividad del principio pro operario en la práctica

6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Principio de estabilidad laboral, irrenunciabilidad de derechos, normativa y jurisprudencia.

CAPITULO I

1. Fundamentos jurídicos y doctrinarios sobre la vestimenta de trabajo

1.1. El trabajo como derecho fundamental en la Constitución del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce al trabajo no solo como un medio de subsistencia, sino como un derecho fundamental que estructura la vida digna y el desarrollo del ser humano. El artículo 33 establece que “el trabajo es un derecho y un deber social”, y que se fundamenta en los principios de equidad, dignidad y justicia. En coherencia con este precepto, el artículo 328 consagra “el principio de intangibilidad de los derechos laborales”, su carácter irrenunciable, y su interpretación favorable al trabajador.

Además, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución establece el principio de igualdad formal y material, prohibiendo todo tipo de discriminación, incluidas aquellas derivadas de las condiciones laborales. En este contexto, el derecho a condiciones de trabajo dignas incluye el acceso a los medios indispensables para desarrollar la actividad laboral en forma segura y adecuada, dentro de los cuales se incluye la dotación de vestimenta de trabajo, especialmente cuando la naturaleza de la labor lo exige.

La Corte Constitucional ha interpretado que el reconocimiento de los derechos laborales debe hacerse con base en la protección integral del trabajador como sujeto vulnerable (Sentencia No. 34-13-IN/21), reforzando así la exigencia al Estado de establecer normas claras, completas y eficaces que aseguren el goce efectivo de estos derechos.

1.2. Principios laborales aplicables: protección, igualdad y no discriminación

El Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica autónoma, se estructura sobre una serie de principios tuitivos cuya finalidad es nivelar la relación jurídica sustancialmente asimétrica entre empleador y trabajador. En el caso específico de la dotación de ropa de trabajo, destacan tres principios esenciales:

a) Principio de protección

Este principio, reconocido constitucionalmente (art. 328 CRE) y ampliamente desarrollado por la doctrina laboral (Krotoschin, De la Cueva, Plá Rodríguez), implica que en todo conflicto entre normas o interpretaciones debe preferirse la que resulte más favorable al trabajador. Ante el vacío normativo en torno al monto o mecanismo de cálculo de la vestimenta, el operador jurídico está llamado a aplicar criterios que maximicen la tutela efectiva del derecho, sin supeditar su reconocimiento a formalismos probatorios excesivos.

b) Principio de igualdad y no discriminación

La Constitución prohíbe toda forma de discriminación (art. 11.2) y exige un trato equitativo entre trabajadores. Esta prohibición se proyecta también al diseño normativo: no puede justificarse que el sector público cuente con un techo referencial para la vestimenta (USD 169 anuales, R.O. 715) mientras el sector privado carece de normativa alguna. Esta omisión configura una desigualdad estructural normativa, incompatible con la protección de los derechos sociales.

c) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Conforme al artículo 326, numeral 2, de la Constitución, los derechos de carácter laboral no pueden ser renunciados. En consecuencia, aunque el trabajador no solicite de manera explícita el beneficio durante la vigencia de la relación laboral, este no se entiende como perdido ni extinguido, sobre todo cuando el empleador ha incumplido con su deber de entrega. Esta disposición también se extiende a la obligación de otorgar una compensación económica por la dotación omitida, incluso en ausencia de un comprobante que acredite el gasto.

1.3. Concepto y finalidad de la vestimenta de trabajo

La indumentaria laboral abarca las prendas indispensables para el desempeño de las tareas encomendadas, asegurando condiciones básicas de higiene, seguridad, identificación y resguardo. Su propósito es doble: por un lado, salvaguardar la salud y la integridad del trabajador, y por otro, favorecer el buen desarrollo y la eficiencia de la actividad productiva.

Doctrinariamente, este beneficio se inscribe dentro de las denominadas “prestaciones en especie” o “condiciones accesorias de trabajo”, que, aunque no

sean parte directa del salario, forman parte de las condiciones esenciales que el empleador debe proporcionar (De La Cueva, 1963).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en convenios como el N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, ha señalado que los empleadores deben proveer gratuitamente los equipos y prendas necesarias para prevenir riesgos laborales.

Desde un enfoque finalista, la dotación de ropa de trabajo cumple con varios objetivos:

- Garantizar condiciones de salubridad y seguridad ocupacional, conforme al Convenio OIT N.º 155;
- Uniformar la presentación del personal, cuando se trata de empresas que requieren imagen corporativa;
- Evitar el desgaste económico del trabajador, que no debe cubrir con su peculio las exigencias inherentes a la prestación del servicio.

En consecuencia, no puede considerarse un beneficio opcional ni sujeto a la voluntad del empleador, sino una obligación jurídica complementaria que surge del vínculo laboral.

Conforme lo ha determinado la jurisprudencia nacional (RS CSJ: 1983, R.O. 421), si el empleador no ha entregado la vestimenta a lo largo de la relación laboral, debe compensarla económicamente al momento del finiquito. Esta posición ha sido reiterada por la Corte Nacional en diversas sentencias que invocan la resolución obligatoria de 1983, en tanto no ha sido derogada ni sustituida por norma posterior.

1.4. Análisis del artículo 42, numeral 29 del Código del Trabajo

El artículo 42, numeral 29, dispone:

“Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;”.

La lectura literal y sistemática de esta disposición no condiciona su cumplimiento a la naturaleza de la labor desempeñada, ni establece distinciones entre tipos de trabajo, sector económico, ni niveles jerárquicos dentro de una organización. En consecuencia, la entrega de al menos un vestido adecuado al año debe entenderse como una obligación general, automática y universal dentro de toda relación laboral regida por el Código del Trabajo ecuatoriano.

A diferencia de otras disposiciones legales que expresamente establecen condiciones o supuestos de aplicación ("cuando la actividad lo requiera", "cuando medie contrato colectivo", etc.), el artículo 42 numeral 29 no introduce condición alguna para la exigibilidad de la dotación de ropa de trabajo. La única exigencia es la existencia de una relación laboral vigente.

Por tanto, toda persona que preste servicios bajo subordinación y dependencia tiene derecho a recibir anualmente un vestido de trabajo gratuito, sin que sea relevante la naturaleza específica de sus funciones (manuales, administrativas, técnicas, operativas, etc.).

Esta interpretación encuentra respaldo en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (art. 326.2 CRE) y en el principio de universalidad de los beneficios mínimos del trabajo digno. Reconocer que la obligación del empleador se activa sólo bajo ciertas condiciones materiales o funcionales, implicaría relativizar un derecho legal mínimo y abriría la puerta a prácticas regresivas, especialmente en el sector privado.

Por lo que se puede decir que existe una función protectora del beneficio, ya que la dotación de vestimenta laboral no debe entenderse únicamente como un mecanismo de prevención de riesgos o como parte de las normas de seguridad industrial, sino como un componente esencial del principio de trabajo digno.

Este principio, previsto en los artículos 33 y 328 de la Constitución, exige que el empleador garantice condiciones mínimas para que el trabajador pueda ejercer su labor sin comprometer su patrimonio, su presentación personal ni su salud.

Incluso para labores administrativas, el trabajador debe cumplir estándares de imagen, limpieza y presentación, lo que implica el uso de prendas específicas que muchas veces exceden sus posibilidades económicas. Así, la entrega del vestido

adecuado no solo protege físicamente, sino que dignifica y uniformiza la relación laboral, reafirmando la simetría de trato dentro del lugar de trabajo.

Por lo que en conclusión el artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo impone una obligación universal, anual y gratuita a todo empleador de dotar con vestimenta adecuada a sus trabajadores, sin distinción alguna de función, actividad o nivel jerárquico. Su interpretación debe realizarse desde una perspectiva de garantía universal de condiciones laborales dignas, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, irrenunciabilidad, favorabilidad y dignidad del trabajo. Toda lectura que restrinja su alcance o condicione su exigibilidad a criterios subjetivos o probatorios no previstos por la norma, resulta regresiva e inconstitucional.

1.5. Jurisprudencia y doctrina nacional

El tratamiento jurídico del beneficio de vestimenta de trabajo en Ecuador ha sido abordado tanto por la jurisprudencia laboral ecuatoriana, como por la doctrina jurídica nacional, revelando un patrón común: la existencia de una obligación legal del empleador, su inaplicabilidad uniforme por falta de desarrollo reglamentario, y una tendencia jurisprudencial oscilante, que en algunos casos refuerza el principio de favorabilidad, y en otros, lo desconoce mediante exigencias probatorias desproporcionadas al trabajador.

Jurisprudencia vinculante y reiterada

Uno de los principales antecedentes jurisprudenciales se encuentra en la resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial No. 421 del 28 de enero de 1983, donde se estableció una interpretación obligatoria respecto al artículo 41 (hoy 42 numeral 29) del Código del Trabajo:

“Debe compensarse en numerario al trabajador, cuando no se le ha provisto de uniforme.”

Este fallo adquiere fuerza vinculante, pues fue reiterado en el año 1995, mediante la resolución No. 245 publicada en el R.O. 713, de 9 de junio del mismo año, en la que se aclaró:

“Las dudas, interpretaciones varias y contradictorias que se dieron sobre el contenido del Art. 41 (hoy 42) del Código del Trabajo sobre el pago de uniformes no proporcionados oportunamente, terminaron con la resolución que, con carácter obligatorio, adoptó la Corte Suprema de Justicia y fuera publicada en el Registro Oficial N° 421 del 28 de enero de 1983.”

Así, la jurisprudencia nacional ha reconocido desde hace décadas que el empleador no puede quedar exento de responsabilidad por la omisión del suministro anual del vestido de trabajo. Esta compensación no está supeditada a prueba directa del gasto por parte del trabajador, sino que se presume por el solo incumplimiento del empleador.

Esta doctrina fue reiterada por la entonces Tercera Sala del Tribunal Supremo de Justicia, en resolución de 31 de marzo de 1977, que declaró:

“Tiene el trabajador derecho a que se le pague el valor del vestido de trabajo a que estaba obligado a suministrarle el empleador, de acuerdo con el numeral 29 del artículo 41 del Código del Trabajo.”

Y también por la Quinta Sala, en fallo de 27 de abril de 1978:

“La ropa que el patrón debe dar al trabajador tiene por objeto proveer a una necesidad mientras dure la relación laboral.”

Estas resoluciones configuran un criterio jurisprudencial consolidado, cuya vigencia continúa mientras no sea reformado el cuerpo normativo principal.

No obstante, en los tribunales de menor jerarquía, la jurisprudencia refleja posturas divergentes, originadas en la ausencia de un desarrollo normativo claro de la disposición legal.

- En el Juicio No. 09359202004541, seguido por Alejandro Javier Choez Sánchez contra Textiles S.A., el juez negó el reconocimiento del valor por ropa de trabajo alegando que el trabajador no acreditó con prueba válida la existencia del gasto. El juzgador sostuvo que, al no derivarse el valor del R.O. No. 715 de un contrato colectivo, no podía ser considerado como base para la liquidación:

“...Respecto a los uniformes pretendidos, el actor no ha acreditado la procedencia de dicha pretensión toda vez que no ha justificado con alguna prueba válida el derecho y la cantidad que le asiste por tal reclamación, no pudiendo este juzgador establecer un monto de este rubro sin ningún soporte probatorio, ya que el acuerdo ministerial aludido como fundamento del mismo no constituye un señalamiento de un valor determinado sino un máximo por este concepto para efectos de negociación de un contrato colectivo, que no es el caso, no pudiéndose aplicar por parte de este juzgador un valor para liquidarlos o calcularlos, por lo que se desecha....”

Este criterio resulta regresivo y contrario al principio pro operario, ya que invierte la carga probatoria en perjuicio del trabajador, desconociendo el criterio obligatorio de la Corte Suprema antes citado.

- En cambio, en el caso 09359202202474, con la actora Guerrero Alonso Viviana Elizabeth contra Grupo Arcola S.A., el tribunal resolvió que:

“...los empleadores no han justificado haber cumplido con esta obligación legal, por tanto, se dispone el pago por uniformes estableciendo como valor de estos en la cantidad de \$50,00 por cada año laborado.”

Aquí se observa un criterio más acorde al espíritu del artículo 42.29, pues se sanciona al empleador por no probar el cumplimiento, invirtiendo adecuadamente la carga de la prueba, como corresponde conforme al artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y el principio de carga dinámica probatoria.

Doctrina nacional: naturaleza imperativa del beneficio

Diversos autores ecuatorianos reconocen que el artículo 42 numeral 29 contiene una obligación legal imperativa de cumplimiento obligatorio. Aunque existe escasa literatura nacional especializada en este tema, los manuales de Derecho del Trabajo reconocen que las obligaciones contenidas en el artículo 42 son parte del orden público laboral.

Así, por ejemplo, Juan José González sostiene que:

“El empleador no solo debe respetar el salario y la jornada, sino también proveer al trabajador de los elementos necesarios para el cumplimiento de su tarea, sin costo alguno para este. Esta obligación es irrenunciable.”
(González, 2015, p. 287)

En la misma línea, el tratadista Juan Carlos Trujillo, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Central del Ecuador, ha señalado que:

“No entregar la vestimenta anual vulnera el principio de trabajo digno y debe ser resarcido económicamente al momento de la terminación del contrato.”

Estos aportes doctrinarios refuerzan que la obligación de dotación de ropa de trabajo no depende de un acuerdo contractual, ni de la existencia de prueba directa de gasto, sino que se activa por la sola existencia de la relación laboral.

Interpretación a la luz del bloque de constitucionalidad

Todo análisis jurisprudencial en materia laboral debe partir del bloque de constitucionalidad laboral consagrado en los artículos 33, 66.17, 326 y 328 de la Constitución, en conjunto con los principios de la OIT y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.

El principio *in dubio pro operario* impone que toda ambigüedad normativa o ausencia de regulación se interprete en beneficio del trabajador. En ese sentido, cuando no hay evidencia que acredite la entrega de la indumentaria por parte del empleador, corresponde presumir el incumplimiento y disponer el pago respectivo a modo de compensación.

Negar este beneficio alegando falta de facturas o comprobantes de gasto, especialmente en trabajadores de zonas rurales o de bajos ingresos, constituye una carga probatoria desproporcionada, contraria a la buena fe procesal, al principio de tutela judicial efectiva (art. 75 CRE) y a la dignidad del trabajo.

La jurisprudencia nacional, tanto histórica como reciente, ha reconocido que la obligación del empleador de dotar vestimenta de trabajo es de carácter legal, obligatorio y anual, y que su incumplimiento debe ser compensado en dinero sin exigir prueba directa del gasto al trabajador. Sin embargo, la falta de desarrollo

normativo ha propiciado criterios judiciales dispares, que en algunos casos invierten injustamente la carga probatoria.

La doctrina nacional coincide en la necesidad de consolidar este derecho como parte del trabajo digno, resaltando que su exigibilidad debe hacerse bajo los principios de favorabilidad, irrenunciabilidad e igualdad material, especialmente en defensa de los trabajadores más vulnerables.

Por tanto, urge una intervención legislativa o reglamentaria que elimine la dispersión interpretativa, establezca parámetros económicos objetivos, y refuerce la protección judicial efectiva de este derecho.

1.6. Legislación comparada

La legislación comparada ofrece un marco útil para evaluar el grado de desarrollo del derecho laboral ecuatoriano en materia de dotación de vestimenta de trabajo. El análisis de las normativas de países como Colombia, y Perú permite evidenciar que, a diferencia del Ecuador, muchas legislaciones han optado por regular de forma expresa, técnica y obligatoria la entrega de uniformes, ropa de trabajo o implementos necesarios para el ejercicio de la actividad laboral, ya sea como medida de higiene, seguridad, identidad institucional o dignidad profesional.

6.1.1 Colombia

En Colombia, la dotación de vestuario de trabajo está regulada por el **Código Sustantivo del Trabajo (CST)** y la legislación en salud ocupacional.

El **artículo 230 del CST** establece que:

“...Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en la fecha de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador...”

Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015 refuerza la obligación en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que incluye dotación adecuada de EPP (equipos de protección personal) y ropa de trabajo.

Características destacadas:

- Periodicidad obligatoria (tres veces al año).
- Aplicación automática según el salario.
- Infracción sancionable administrativamente.

6.1.2 Perú

La **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783)** y su reglamento (D.S. N.º 005-2012-TR) establecen que el empleador debe:

“Dotar gratuitamente de ropa y equipos de protección personal a los trabajadores, y capacitar en su uso adecuado.”

Aunque no existe una disposición específica en el Código de Trabajo sobre el uniforme común, en la práctica, todo puesto que requiera identificación institucional o protección debe incluir la entrega obligatoria de indumentaria.

Características destacadas:

- Enfoque en seguridad, identidad y prevención.
- Aplicación en todos los sectores (público y privado).
- Control por SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral).

6.1.3 Contraste con la legislación ecuatoriana

En comparación con los países antes mencionados, el Ecuador presenta una regulación incompleta y ambigua sobre la dotación de ropa de trabajo en el sector privado:

- El artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo ecuatoriano establece la obligación de dotar un vestido adecuado al año, pero no define su valor, periodicidad adicional, ni mecanismos de cumplimiento.
- No existe reglamento de desarrollo ni norma técnica sectorial obligatoria, como en el caso colombiano.
- El único antecedente con valor orientador es el Acuerdo Ministerial publicado en el Registro Oficial No. 715 (2012). Sin embargo, su alcance se restringe al sector público y no posee eficacia normativa general frente al sector privado.

En dicho acuerdo, concretamente en el artículo 3, literal “f”, se establece que, conforme al numeral 29 del artículo 42 de la Codificación del Código del Trabajo, podrá entregarse vestimenta de trabajo confeccionada con materia prima nacional, fijándose como límite de negociación la suma de USD 169,00 anuales por cada trabajador o trabajadora (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

Esto evidencia una desprotección normativa del trabajador privado ecuatoriano, frente a sistemas jurídicos que han avanzado en garantizar este derecho como parte del trabajo digno.

La comparación internacional demuestra que la dotación de vestimenta laboral es entendida como un componente esencial del derecho al trabajo digno, y que su cumplimiento se encuentra regulado con mayor precisión y obligatoriedad en países como Colombia y Perú. Estos sistemas establecen frecuencia de entrega, valor estimado, condiciones de uso, y consecuencias legales por incumplimiento, aspectos que están ausentes en la legislación ecuatoriana vigente.

Por tanto, el Ecuador evidencia un rezago normativo en esta materia, que no solo afecta la seguridad jurídica del trabajador, sino que promueve desigualdades estructurales frente a otros sistemas comparados. La adopción de criterios regulatorios claros, con parámetros técnicos y valorativos obligatorios, se vuelve indispensable para equiparar la protección jurídica laboral en el país con los estándares regionales e internacionales.

1.7. Vacíos legales en la normativa ecuatoriana

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, pese a establecer en el artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo la obligación del empleador de dotar de vestimenta de trabajo a sus trabajadores, carece de un desarrollo normativo suficiente que permita garantizar el goce efectivo de este derecho. Esta deficiencia normativa ha dado lugar a una laguna legal que vulnera principios constitucionales fundamentales como la seguridad jurídica, la igualdad, la favorabilidad laboral y la tutela efectiva de los derechos laborales.

- **Ambigüedad del artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo**

De acuerdo a lo mencionado dentro del artículo 42 específicamente en el numeral 29:

“Entregar anualmente, de manera totalmente gratuita, al menos una prenda idónea para el desempeño de las labores a quienes se encuentren vinculados en la prestación de servicios.”

Si bien esta disposición establece de manera expresa la obligación del empleador, no determina el tipo, calidad, ni valor económico del vestido de trabajo, ni define con precisión los mecanismos de fiscalización, compensación por incumplimiento o periodicidad específica más allá del mínimo anual. Esta ambigüedad normativa genera:

- Imposibilidad de aplicar criterios uniformes por parte de los jueces laborales.
- Dificultades probatorias para los trabajadores al reclamar su compensación.
- Incentivos para que los empleadores omitan esta obligación sin consecuencias claras.

Falta de desarrollo reglamentario

A diferencia de otros derechos laborales previstos en el Código del Trabajo (por ejemplo, vacaciones, utilidades, décimos), la obligación de entrega de ropa de trabajo no ha sido desarrollada por ningún reglamento específico para el sector privado.

El único antecedente normativo sobre este punto es el Acuerdo Ministerial publicado en el Registro Oficial No. 715 del 1º de junio de 2012, que establece un valor referencial de USD 169 anuales para el beneficio de vestimenta de los servidores públicos. No obstante:

- Esta disposición se limita exclusivamente al sector público.
- No tiene carácter obligatorio para las relaciones laborales individuales en el sector privado.
- Se concibió como un techo de negociación colectiva, no como norma general de aplicación.

En consecuencia, los trabajadores del sector privado carecen de una referencia legal o reglamentaria que permita exigir judicialmente la compensación correspondiente, lo que vulnera el principio de igualdad material ante la ley (art. 11.2 de la CRE).

Inexistencia de parámetros técnicos y económicos

No existe en la normativa ecuatoriana:

- Un monto mínimo obligatorio que el empleador deba destinar al beneficio.
- Una clasificación técnica de las actividades o sectores que requieran dotación diferenciada de ropa.
- Una guía probatoria que establezca cuándo debe presumirse el incumplimiento del empleador.

Esto contrasta con lo observado en legislaciones como la colombiana o peruana, que sí establecen periodicidad, montos mínimos, y sanciones específicas ante la omisión del empleador.

Ausencia de mecanismos sancionatorios específicos

El incumplimiento del artículo 42.29 no genera actualmente una sanción administrativa autónoma y directa, como sí ocurre con el no pago de salarios o la

falta de afiliación al IESS. La inspección del trabajo puede sancionar de manera general por infracciones a las condiciones laborales, pero no existe una tipificación infraccional específica por la omisión en la entrega de la ropa de trabajo.

Esta omisión normativa limita el accionar del Ministerio del Trabajo como órgano fiscalizador y debilita el carácter coercitivo del deber legal del empleador.

Inseguridad jurídica en el ámbito judicial

La ausencia de un desarrollo normativo preciso ha provocado que la aplicación del artículo 42.29 dé lugar a interpretaciones jurisprudenciales contradictorias, como se expuso en el apartado anterior. Mientras algunos jueces exigen prueba documental del gasto realizado por el trabajador (facturas o recibos), otros se acogen al principio de favorabilidad y ordenan al empleador el pago de un monto estimado. Esta disparidad de criterios vulnera el principio de seguridad jurídica previsto en el artículo 82 de la Constitución y restringe el ejercicio efectivo del derecho a la tutela judicial de los derechos laborales (art. 75 CRE). Como consecuencia, se configura una justicia laboral incierta y, en ocasiones, regresiva.

Discriminación normativa entre sectores público y privado

La existencia de un valor referencial para el sector público y la ausencia total de un parámetro similar para el sector privado genera una asimetría normativa incompatible con el principio de igualdad ante la ley. Esta discriminación afecta a trabajadores de igual condición en cuanto a su derecho a recibir ropa de trabajo, pero que se encuentran regulados por regímenes distintos.

Tal situación no encuentra justificación objetiva ni razonable, y por tanto, según estándares del derecho constitucional y del derecho internacional de los derechos humanos (art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y OC-18/03 de la Corte IDH), debe ser considerada una forma de discriminación estructural indirecta.

Por lo que el ordenamiento jurídico ecuatoriano presenta vacíos legales sustanciales respecto a la regulación del beneficio de vestimenta de trabajo en el sector privado. La norma contenida en el artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo, pese a su

carácter imperativo, no ha sido desarrollada reglamentariamente, carece de parámetros económicos, técnicos y procesales, y no cuenta con mecanismos específicos de fiscalización o sanción.

Estas lagunas legales provocan incertidumbre jurídica, afectan derechos constitucionales y generan desigualdad normativa, creando un escenario de desprotección para los trabajadores del sector privado en comparación con sus homólogos del sector público. Frente a ello, resulta imprescindible una modificación legislativa y reglamentaria que corrija estas carencias, en concordancia con los principios de progresividad, protección del trabajador, dignidad laboral y equidad social.

CAPÍTULO II

REALIDAD LABORAL Y PROPUESTA NORMATIVA SOBRE LA REGULACIÓN DEL MONTO DE LA VESTIMENTA DE TRABAJO

2.1. Identificación del problema y su impacto procesal

La ausencia de una regulación clara sobre el monto o el procedimiento de cálculo del beneficio de vestimenta laboral representa uno de los vacíos normativos más relevantes del sistema laboral ecuatoriano. Aunque el artículo 42, numeral 29, del Código del Trabajo establece la obligación de entregar anualmente y de manera gratuita al menos una prenda adecuada, su imprecisión dificulta su aplicación uniforme en la práctica judicial.

En el plano procesal, esta carencia genera incertidumbre tanto para el trabajador como para el juzgador. Ante la inexistencia de un valor de referencia o de un método de cálculo definido, los tribunales han adoptado criterios dispares, que van desde la negativa del beneficio por falta de comprobantes de gasto, hasta la determinación de montos aproximados. Esta situación afecta el principio de seguridad jurídica previsto en el artículo 82 de la Constitución y limita el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 75 CRE), haciendo que el acceso a este beneficio dependa en gran medida del criterio subjetivo del juez.

Además, se produce una inversión ilegítima de la carga de la prueba. En lugar de presumirse el incumplimiento del empleador que no acredita haber entregado el uniforme, se exige al trabajador que demuestre su adquisición, lo cual contradice el principio pro operario y la doctrina constitucional sobre la protección reforzada al sujeto laboral.

2.2. Problemática práctica: falta de parámetros económicos claros

En la realidad laboral ecuatoriana, la falta de un parámetro legal o técnico que establezca el valor mínimo del beneficio de vestimenta de trabajo ha ocasionado múltiples efectos adversos:

- Los empleadores no presupuestan ni ejecutan gasto alguno por este concepto, al no existir sanción o control específico.
- Los trabajadores no reclaman este derecho por desconocimiento, temor a represalias o imposibilidad de demostrar el gasto.
- Los jueces, ante la carencia de una base legal objetiva, optan por no reconocer el rubro o lo cuantifican arbitrariamente.

El único antecedente normativo con un valor referencial es el del Acuerdo Ministerial publicado en el R.O. No. 715 del 1º de junio de 2012, que establece un techo de USD 169 anuales por dotación de vestimenta para el sector público. No obstante, este valor no es de aplicación obligatoria ni extensiva al sector privado, y ha sido desestimado por jueces que lo consideran inaplicable fuera del marco de la negociación colectiva.

De este modo, la ausencia de un valor de referencia en el sector privado perpetúa el incumplimiento de esta obligación y posibilita que el empleador la evada sin enfrentar consecuencias legales efectivas.

2.3. Efectos jurídicos y económicos de la omisión normativa

Desde el punto de vista **jurídico**, la omisión normativa vulnera varios principios y derechos constitucionales:

- **Principio de favorabilidad** (art. 328 CRE): exigir al trabajador que acredite el gasto implica la aplicación de un criterio formalista y limitativo.
- **Principio de igualdad material** (art. 11.2 CRE): se produce una discriminación normativa entre trabajadores del sector público y privado.
- **Derecho al trabajo en condiciones dignas** (art. 33 CRE): al obligar al trabajador a costear su propia indumentaria, se traslada al trabajador una carga que le corresponde al empleador.
- **Tutela judicial efectiva** (art. 75 CRE): las decisiones contradictorias y sin parámetros objetivos afectan el acceso real a la justicia laboral.

Desde el punto de vista económico, esta omisión:

- Transfiere al trabajador el costo recurrente de prendas laborales que deberían ser suministradas por el empleador.
- Afecta más gravemente a trabajadores en condiciones de informalidad parcial, rurales o con bajos ingresos, generando una regresión del derecho.
- Desincentiva la inversión empresarial en seguridad y presentación institucional.

2.4. Criterios técnicos y doctrinarios para establecer un cálculo equitativo

Para determinar un valor justo y equitativo del beneficio de vestimenta de trabajo, se pueden considerar los siguientes criterios técnicos y doctrinarios:

- **a) Costo promedio de mercado**

Se pueden establecer tablas de referencia anuales, por sector económico o tipo de actividad, basadas en estudios de precios de mercado de prendas básicas de trabajo.

- **b) Índice de inflación o variación del salario básico**

El valor podría ajustarse de manera automática tomando como referencia el salario básico unificado (SBU) o el índice de precios al consumidor (IPC), asegurando así su actualización periódica y su carácter progresivo.

- **c) Criterio de proporcionalidad y necesidad funcional**

Para trabajadores de jornada parcial, teletrabajo o actividades no presenciales, podría establecerse una proporción del valor referencial completo. En actividades industriales, de contacto con el público o de riesgo, debe mantenerse el valor íntegro.

- **d) Doctrina nacional y comparada**

Autores como González, Trujillo y Cabanellas reconocen que la dotación de vestimenta forma parte de las prestaciones en especie que el empleador debe proveer sin cargo al trabajador. Los sistemas comparados (Colombia, y Perú)

aunque no establecen montos, si fijan frecuencias o equivalencias que pueden servir de modelo para el Ecuador.

2.5. Propuesta de reforma al Código del Trabajo

Se propone incluir un inciso final al artículo 42 numeral 29, con la siguiente redacción:

“Entregar anualmente, de manera totalmente gratuita, al menos una prenda apropiada para el desempeño laboral a quienes presten sus servicios.”

En caso de que el empleador no hubiere entregado anualmente el vestido de trabajo al trabajador, deberá compensar dicho incumplimiento mediante el pago de una suma equivalente de ciento sesenta y nueve dólares de los Estados Unidos de América (USD 169,00), y podrá actualizarse conforme al índice de inflación o al salario básico unificado vigente. La falta de constancia escrita de la entrega anual de vestimenta generará la presunción de incumplimiento a cargo del empleador.”

Esta reforma tendría efectos inmediatos en tres niveles:

- **Procesal:** los jueces tendrán un parámetro legal objetivo para cuantificar el beneficio.
- **Preventivo:** el empleador se verá obligado a entregar el uniforme o asumir el pago.
- **Protector:** el trabajador podrá reclamar su derecho sin necesidad de probar el gasto individual.

2.6. Análisis de viabilidad legal y constitucional de la propuesta

La propuesta es jurídicamente viable y constitucionalmente coherente, porque:

- Se ajusta al principio de progresividad de los derechos laborales (art. 11.8 CRE).

- Refuerza el principio de favorabilidad (art. 328 CRE), al establecer una presunción protectora.
- Mejora la efectividad del derecho al trabajo digno (art. 33 CRE), al garantizar condiciones materiales mínimas.
- Se fundamenta en la jurisprudencia obligatoria de la Corte Suprema de Justicia (R.O. 421, 1983), que estableció que el empleador debe compensar económicamente al trabajador si no entrega el uniforme.

Además, es coherente con los estándares internacionales de la OIT (Convenios 155 y 187) y los principios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre igualdad material y derechos sociales.

2.7. Recomendaciones para la aplicación efectiva del derecho a la vestimenta laboral

Para garantizar la eficacia de la reforma y la protección del derecho, se recomienda:

1. Emitir un Acuerdo Ministerial del Ministerio del Trabajo que regule el valor, actualización anual y sectores diferenciados.
2. Establecer registros obligatorios de entrega de vestimenta, firmados por empleador y trabajador, como respaldo en procesos judiciales.
3. Incluir una infracción específica en el régimen sancionatorio administrativo, a fin de que la Inspección del Trabajo pueda imponer multas en caso de incumplimiento.
4. Formar a jueces y defensores públicos en materia laboral sobre la implementación del nuevo marco normativo.
5. Incluir el tema en auditorías laborales y fiscalizaciones periódicas, tanto en empresas privadas como en contratistas del Estado.
6. Fomentar la negociación colectiva sobre la calidad, frecuencia y tipo de prendas, sin perjuicio del mínimo legal obligatorio.

El diagnóstico jurídico y práctico confirma que la falta de regulación sobre el monto del beneficio de vestimenta de trabajo ha generado vulneraciones graves a los derechos laborales en el Ecuador. A través de una propuesta normativa concreta, con fundamento constitucional, doctrinario y comparado, es posible subsanar esta omisión y asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a un componente esencial del trabajo digno. El reconocimiento automático de este derecho, la fijación de un valor mínimo y la inversión de la carga probatoria constituyen mecanismos indispensables para garantizar la igualdad, la justicia laboral y la vigencia de los principios protectores del derecho del trabajo ecuatoriano.

7. CONCLUSIONES

1. El artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo consagra una obligación legal imperativa y general del empleador de entregar anualmente vestimenta de trabajo a todos los trabajadores, sin que dicha obligación se encuentre sujeta a condiciones o excepciones. Esta disposición forma parte del bloque normativo de orden público laboral, por lo que su cumplimiento no puede ser renunciado ni modificado en perjuicio del trabajador, conforme al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales (art. 326.2 de la Constitución).
2. La ausencia de una normativa secundaria o reglamentaria que establezca el monto mínimo o el método de cálculo del beneficio de vestimenta laboral en el sector privado ha creado un vacío legal, afectando el principio de seguridad jurídica (art. 82 CRE) y el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 75 CRE), al no proporcionar al trabajador ni al juzgador criterios objetivos para reclamar o reconocer este derecho.
3. La falta de uniformidad en los fallos judiciales evidencia una dispersión interpretativa, derivada de la carencia de normas reglamentarias. Esto genera vulneraciones al principio pro operario, reconocido en el artículo 328 de la Constitución y en la doctrina constitucional y de la Corte Suprema, al exigir al trabajador pruebas documentales del gasto, cuando el deber legal es del empleador.
4. Existe una desigualdad normativa entre los trabajadores del sector público y privado, ya que solo el primero cuenta con un valor referencial (USD 169, según el Acuerdo Ministerial del R.O. 715 de 2012). Esta diferenciación normativa carece de justificación constitucional razonable, y por tanto infringe el principio de igualdad material ante la ley (art. 11.2 CRE), configurando una forma de discriminación estructural normativa.
5. La jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de Justicia, vigente desde 1983, establece que el incumplimiento del empleador en la entrega de la vestimenta laboral genera la obligación de compensar económicamente al trabajador, sin que este deba demostrar el gasto realizado. Aunque este criterio ha sido reiterado por diversos tribunales, su aplicación se ha visto

limitada debido a la falta de una norma que respalde su ejecución judicial de manera uniforme.

6. Desde la perspectiva del derecho internacional, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Convenios N.º 155 y 187 de la OIT, así como la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte IDH, respaldan la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales dignas, prevenir la discriminación normativa y promulgar medidas legislativas efectivas que aseguren el acceso efectivo a los derechos sociales.

8. RECOMENDACIONES

1. Reformar el artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo, incorporando un inciso final que establezca un monto mínimo obligatorio y actualizado para la compensación económica del beneficio de vestimenta laboral, cuando este no sea entregado en especie. Dicha reforma debe respetar el principio de progresividad de los derechos laborales (art. 11.8 CRE) y el principio de trabajo digno (art. 33 CRE).
2. Incorporar una presunción legal de incumplimiento del empleador cuando este no demuestre documentalmente la entrega anual del vestido de trabajo, invirtiendo la carga probatoria, conforme al artículo 169 del COGEP y al principio de carga dinámica de la prueba, ampliamente aceptado en la jurisprudencia nacional y la doctrina procesal laboral.
3. Incluir una infracción administrativa específica en el régimen sancionatorio del Ministerio del Trabajo, por incumplimiento del artículo 42 numeral 29, estableciendo multas proporcionales al tamaño de la empresa y reincidencia, en consonancia con el principio de efectividad del derecho laboral (art. 328 CRE).
4. Promover convenios colectivos y políticas de responsabilidad empresarial que eleven los estándares mínimos legales de dotación de vestimenta, respetando los derechos adquiridos y sin menoscabar el contenido esencial del beneficio.
5. Capacitar de forma obligatoria a jueces, defensores públicos, inspectores del trabajo y empleadores sobre la naturaleza imperativa del beneficio de vestimenta laboral, en cumplimiento de la obligación estatal de garantizar la formación técnica de los operadores del sistema de justicia laboral (art. 190 CRE y Convenio OIT N.º 144).
6. Incluir este derecho dentro de los ejes de control de auditorías laborales periódicas, promovidas por la Dirección de Control y Normativa del Trabajo, estableciendo su evaluación como criterio de cumplimiento del trabajo digno y condiciones materiales mínimas de la relación laboral.

9. REFERENCIAS

- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. (2012). *Registro Oficial No. 715*. https://esilecstorage.s3.amazonaws.com/biblioteca_silec/REGOFPDF/2012/5B8254795A34A4AB850188ADF68B250689DD363E.pdf
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: *Heliasta*.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Código Orgánico General de Procesos (COGEP). (2015). Registro Oficial Suplemento 506. <https://tinyurl.com/2569bsuv>
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (1951). *DIARIO OFICIAL. AÑO LXXXVIII. N. 27622. 7*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323#>
- Comité DESC de Naciones Unidas. (1989). Observación General N.º 18 .
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores: Convenios OIT N.º 155 y N.º 187*.
- Congreso de la República de Perú. (2011). Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario Oficial El Peruano*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia Corte Constitucional No. 34-13-IN/21.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). *Opinión Consultiva OC-18/03*.

De la Cueva, M. (1967). Derecho Mexicano del Trabajo. *México: Porrúa*.

Dirección del Trabajo. (2018). Código del Trabajo de Chile.
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

González, J. (2015). Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. *Quito: Ediciones Jurídicas*.

Legislación Consolidada de España. (1995). Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, Referencia: BOE-A-1995-24292.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Acuerdo Ministerial R.O. N° 715 viernes 1° de:*

Plá Rodríguez, A. (1994). Los principios del Derecho del Trabajo. *Montevideo: FCU*.

Resolución Corte Suprema de Justicia, R.O. 421 (Corte Nacional de Justicia 28 de enero de 1983).

Resolución Corte Suprema, R.O. 713 (Corte Nacional de Justicia 09 de junio de 1995).

Trujillo, J. (2020). Manual de Derecho del Trabajo. *Universidad Central del Ecuador*.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **(MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO)**, con C.C: # **0956953616** autor/a del trabajo de titulación: **LA VESTIMENTA DE TRABAJO Y LA FALTA DE REGULACIÓN DE SU MONTO Y/O CÁLCULO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL ECUADOR** previo a la obtención del título de **Abogado De Los Tribunales Y Juzgados De La Republica** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, 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.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28 de agosto de 2025**

f. _____



Nombre: **JHAYRON REINALDO MISKYRI CISNEROS**

C.C: **0956953616**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	LA VESTIMENTA DE TRABAJO Y LA FALTA DE REGULACIÓN DE SU MONTO Y/O CÁLCULO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL ECUADOR		
AUTOR(ES)	MISKYRI CISNEROS JHAYRON REINALDO		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	RAFAEL ENRIQUE COMPTE GUERRERO		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		
CARRERA:	CARRERA DE DERECHO		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado De Los Tribunales Y Juzgados De La Republica		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	45
ÁREAS TEMÁTICAS:	Vestimenta de trabajo – Derecho laboral– Progresividad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Vestimenta de trabajo – Derecho laboral– Obligaciones del empleador – Derechos laborales – Progresividad – Lagunas legales – Reforma– Protección – Seguridad jurídica		

RESUMEN/ABSTRACT La presente investigación analiza una omisión normativa en el artículo 42, numeral 29, del Código del Trabajo ecuatoriano, referente a la obligación del empleador de proporcionar vestimenta de trabajo adecuada a sus trabajadores. Si bien se reconoce este deber como imperativo, la falta de regulación respecto al monto y al mecanismo para su determinación ha generado una laguna legal que afecta la protección efectiva de los derechos laborales. Esta ausencia de precisión ha propiciado interpretaciones restrictivas en sede judicial y ha derivado en la traslación del costo de la vestimenta al trabajador, contrariando los principios de progresividad, equidad y seguridad jurídica. La tesis sostiene que esta omisión configura una vulneración al principio de protección del trabajo reconocido constitucionalmente, por lo que se plantea la necesidad de una reforma legal que establezca una cuantía referencial obligatoria. Para ello, se propone tomar como parámetro el monto asignado en el sector público, conforme al Registro Oficial No. 715 de 2012, equivalente a USD 169 anuales. El trabajo se estructura en tres capítulos: el primero aborda el marco legal y jurisprudencial vigente; el segundo examina la problemática jurídica y sus efectos prácticos; y el tercero presenta una propuesta de reforma normativa sustentada en principios constitucionales, doctrina laboral y derecho comparado, con el objetivo de garantizar el goce efectivo de este derecho laboral accesorio pero esencial.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593985106829	E-mail: rafael.compte@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Angela María Paredes Cavero	
	Teléfono: +593997604781	
	E-mail: procesoseducativos.distancia@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	