



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DEBOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previa la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

TÍTULO

La necesidad de modernizar la relación laboral como mecanismo para fomentar el empleo en el Ecuador en el año 2021

AUTORA

Jina Pamela Ríos Hervas

CARRERA

Derecho

TUTOR

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

2022

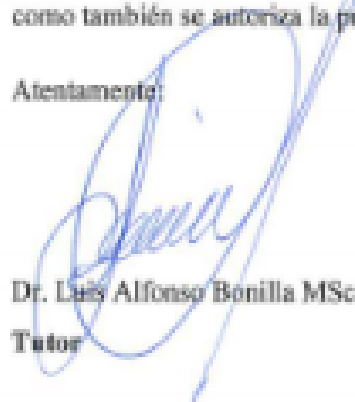
GUARANDA-ECUADOR

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Luis Alfonso Bonilla Alarcón, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, CERTIFICO: que la señorita: Jina Pamela Ríos Hervas, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: "La necesidad de modernizar la relación laboral como mecanismo para fomentar el empleo en el Ecuador en el año 2021" mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla MSc.

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, Jina Pamela Ríos Hervas, Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **La necesidad de modernizar la relación laboral como mecanismo para fomentar el empleo en el Ecuador en el año 2021** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Acreditamiento



Jina Pamela Ríos Hervas



Se otorgó ante mí y en fe de ello
confero ésta segunda copia
certificada, firmada y sellada en
Guaranda 28 de Julio del 2022


Dr. Fovnia Cevallos Arcas
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20220201002PG1100

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: JINA PAMELA RIOS HERVAS
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves veintiocho de julio de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Jina Pamela Rios Hervas, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada barrio Los Girasoles, cantón Ambato, provincia Tungurahua y de tránsito por esta ciudad; con celular número: cero nueve seis siete seis ocho uno nueve siete tres, correo electrónico: jinarios2015@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, con el tema: "LA NECESIDAD DE MODERNIZAR LA RELACIÓN LABORAL COMO MECANISMO PARA FOMENTAR EL EMPLEO EN EL ECUADOR EN EL AÑO 2021"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Jina Pamela Rios Hervas
C.C. 0563795437

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios y a mi ángel del cielo Anthony (hijo), por darme las fuerzas para continuar en este proceso para obtener uno de los sueños más anhelados como es ser Abogada. A mi padre Gerardo Ríos y a mi madre Virginia Hervas por brindarme todo su amor, apoyo y sacrificio en todos estos años porque gracias a ellos he logrado llegar a ser una gran profesional, estoy muy orgullosa de ser su hija, sin duda son los mejores padres, gracias por ser quienes son y por creer en mí.

Además, les dedico a mis hermanos por estar siempre presentes apoyándome moralmente con sus consejos y palabras de aliento cuando más lo necesitaba a lo largo de mi carrera universitaria y a todas las personas porque con sus oraciones, hicieron de mí una mejor persona llena de valores y virtudes.

Finalmente, dedico este trabajo investigativo a mi Tutor de Proyecto y a mis docentes por compartir sus conocimientos de manera profesional, por su dedicación y perseverancia, gracias a todas las personas que de una u otra forma me acompañaron en este proceso ya que han hecho que el trabajo se realice con éxito.

AGRADECIMIENTO

Me van a faltar hojas para agradecer a las personas que han sido parte en la realización de este trabajo, agradezco a Dios por bendecirme día a día y a mi hijo por ser mi ángel de luz y ser mi motivo para continuar adelante en aquellos momentos de debilidad, en especial mi madre y mi padre que con su esfuerzo me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo necesario para no decaer.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis hermanos que con sus consejos me hacían sentir que sí puedo lograrlo y lo logré.

De igual forma, agradezco a mi Tutor de Proyecto, gracias al apoyo que me ha brindado, por la dirección que me ha facilitado para culminar este trabajo y finalmente también agradezco a todos los docentes que me han visto crecer como persona, que gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme muy contenta porque me motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

A todos, muchas gracias

Índice de contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	V
Capítulo I- Problema.....	1
1. Título.....	1
1.1 Resumen	1
Abstract	2
Glosario de términos	3
1.2 Introducción	6
1.3 Planteamiento del Problema.....	7
Formulación del problema	8
1.5 Hipótesis.....	9
1.4 Variables	9
1.4.1 Variable Independiente	9
1.4.2 Variable dependiente	9
1.5 Objetivos	10
1.5.1 Objetivo General.....	10
1.5.2 Objetivos Específicos	10
1.6 Justificación.....	11
Capítulo II – Marco Teórico	12
2. Marco Teórico.....	12

2.1	Marco Histórico	31
2.2	Marco Legal	33
Capítulo III – Metodología		39
3.	Método de la investigación	39
	Método Inductivo	39
	Método Deductivo	39
	Método Descriptivo	39
	Método Analítico.....	39
3.1	Tipo de Investigación (metodología)	39
3.2	Técnicas e instrumentos de investigación	40
	Encuesta.....	40
	Recopilación de Información	40
	Internet.....	40
3.3	Criterio de inclusión y criterio de exclusión	40
3.4	Población y muestra	40
Capítulo IV – Resultados y discusión.....		41
4.1.	Resultado.....	41
4.2.	Discusión.....	43
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones		54
5.1.	Conclusiones	54
5.2.	Recomendaciones.....	55
Bibliografía		56
ANEXOS.....		60

Índice de Tablas

Tabla 1:Tabla comparativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Oportunidades.	23
Tabla 2: Tasas de desempleo en el año 2021 y 2022.....	24
Tabla 3: Tasas de empleo en el año 2021 y 2022	25
Tabla 4: Tasas de subempleo en el año 2021 y 2022.....	25
Tabla 5: Tasas de empleo no remunerado en el año 2021 y 2022	26
Tabla 6: Tasas de empleo no pleno en el año 2021 y 2022	26
Tabla 7: Tasas de empleos formales e informales en el año 2021 y 2022.....	27
Tabla 8: Tasas de empleo, desempleo y subempleo a nivel provincial del año 2021	27
Tabla 9: Valores del sueldo básico desde el año 2012 al año 2022.....	29
Tabla 10	44
Tabla 11	45
Tabla 12	46
Tabla 13	47
Tabla 14	48
Tabla 15	49
Tabla 16	50
Tabla 17	51
Tabla 18	52
Tabla 19	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1	44
Gráfico 2	45
Gráfico 3	46
Gráfico 4	47
Gráfico 5	48
Gráfico 6	49
Gráfico 7	50
Gráfico 8	51
Gráfico 9	52
Gráfico 10	53

Capítulo I- Problema

1. Título

La necesidad de modernizar la relación laboral como mecanismo para fomentar el empleo en el Ecuador en el año 2021.

1.1 Resumen

En el presente trabajo investigativo daré a conocer sobre la necesidad de modernizar la relación laboral como mecanismo para fomentar el empleo en el Ecuador, en el cual, según el Artículo 1 del Código de Trabajo encontramos tipificado las relaciones entre trabajadores y empleadores, las diversas modalidades y las condiciones de trabajo. Es importante detallar como antecedentes sobre el tema abordado que, el 5 de agosto de 1938 se publicó el primer texto legal que reguló las relaciones laborales y contenía disposiciones sobre el desahucio, días de descanso, jornada de trabajo, contrato laboral, entre otras.

De esta manera se propone que gracias a esta investigación los empleadores y trabajadores conozcan las políticas públicas, acuerdos ministeriales y reformas legales, acuerdos y convenios internacionales que fueron creadas para modernizar la relación laboral para fomentar el empleo en el Ecuador. A la vez, en la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 327 establece que, relación laboral entre trabajadores y empleadores debe ser de forma directa y bilateral, es decir, garantiza que todo tipo de contrato de trabajo debe realizarse entre dos partes y adquieren obligaciones y derechos.

La metodología de esta investigación es cualitativa de análisis documental o bibliográfica ya que obtendré información de fuentes confiables en: revistas jurídicas, leyes, códigos entre otros, por ende, este proyecto es importante tanto en el ámbito social y laboral. Finalmente, como resultados esperados es de forma positiva en beneficio para toda la sociedad para que tengan conocimiento sobre la necesidad de modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores y de esta manera garantizar el derecho al trabajo como un derecho Constitucional.

Palabras claves: Relaciones laborales, desahucio, empleo decente, desempleo y subempleo.

Abstract

In the present investigative work, I will make known about the need to modernize the labor relationship as a mechanism to promote employment in Ecuador, in which, according to Article 1 of the Labor Code, we find the relationships between workers and employers typified, the various modalities and working conditions. It is important to detail as background on the topic addressed that, on August 5, 1938, the first legal text that regulated labor relations was published and contained provisions on eviction, rest days, work day, employment contract, among others.

In this way, it is proposed that thanks to this research, employers and workers know the public policies, ministerial agreements and legal reforms, international agreements and conventions that were created to modernize the employment relationship to promote employment in Ecuador. At the same time, the Constitution of the Republic of Ecuador in Article 327 establishes that the employment relationship between workers and employers must be direct and bilateral, that is, it guarantees that all types of employment contract must be made between two parties and acquire obligations and rights.

The methodology of this research is qualitative of documentary or bibliographical analysis since I will obtain information from reliable sources in: legal journals, laws, codes, among others, therefore, this project is important both in the social and labor spheres. Finally, as expected results, it is in a positive way for the benefit of the whole society so that they are aware of the need to modernize the employment relationship between employers and workers and thus guarantee the right to work as a Constitutional right.

Keywords: Labor relations, eviction, decent employment, unemployment and underemployment.

Glosario de términos

Desahucio

Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Código del Trabajo, 2020, pág. 67)

Estabilidad laboral

Es la seguridad que se brinda a un trabajador para que conserve su puesto de trabajo, en el cual se desprende aspectos positivos como: estabilidad económica, cubre sus necesidades básicas, entre otras.

Seguridad social

La seguridad social es un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. Está reconocido tanto en los instrumentos internacionales como en las constituciones y también en la Constitución del Ecuador. (Porrás Velasco, 2015)

Reformas legales

En sentido jurídico la reforma es sustituir un texto por otro que tenga un significado más claro o que establezca uno distinto. (Gamas Torruco, 2001)

Jubilación patronal

Es la pensión vitalicia que tiene derecho a recibir de su empleador, los trabajadores que por veinte y cinco años o más hubieren prestado sus servicios de manera continua o interrumpidamente. (Art.216 Código del Trabajo). (Ministerio del Trabajo)

Contrato

Es un acto jurídico bilateral, pues se trata de un hecho que es deseado, en su acaecer y en sus consecuencias jurídicas, por la concurrencia de voluntades de dos partes que interactúan recíprocamente. (Mèjan, 2015)

Utilidades

El reparto de utilidades es el proceso mediante el cual, una empresa procede a repartir las ganancias producidas a lo largo del año con el desempeño de su actividad. En determinados países, este reparto está establecido en la ley. (Coll Morales, 2020)

Retroactividad

La retroactividad es, en una sucesión temporal de leyes, la aplicación de la norma jurídica nueva a supuestos de hecho, actos, relaciones y/o situaciones jurídicas nacidas o constituidas con anterioridad a su entrada en vigor y que, por tanto, tuvieron su origen bajo el imperio de la norma derogada. (Suàrez Collia, s/f)

Principio de progresividad

El principio de progresividad es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente. Es importante notar que la naturaleza de este principio depende del ámbito en el que esté incorporado y de la actividad para la que se aplique. (Mancilla Castro, 2015)

Equidad

Etimológicamente, equidad, como aequitas, entraña la idea romana y clásica de que el fin del Derecho estriba en otorgar igual protección a intereses iguales o semejantes que la merezcan, así como la de que el Derecho debe ser el mismo para todos los miembros de la sociedad. (...) (Ruiz, 2017, pág. 175)

Contrato unilateral y bilateral

El artículo 1455 C.C determina que el contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra, que no contrae obligación alguna; y

bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente. (Torres Proaño & Salazar Sánchez, 2016)

Visto bueno

Una forma de terminar la relación laboral es a través de un procedimiento administrativo denominado visto bueno. Tanto empleador como trabajador pueden tramitarlo ante el Inspector de Trabajo si se ajustan a las causales que determina la ley. (Jaramillo Álvarez, 2015)

Inflación

La inflación es un aumento generalizado en los precios de los bienes y servicios de una economía durante un periodo de tiempo. (Sevilla Arias, 2015)

1.2 Introducción

Es menester investigar sobre la necesidad de modernizar la relación laboral como mecanismo para fomentar empleo en el Ecuador, tomando en cuenta que a partir del siglo XIX se eliminó el régimen de esclavitud, donde los ciudadanos eran considerados un objeto que debían estar a predisposición de su empleador, pero actualmente encontramos normas legales como la Constitución de la República y el Código de Trabajo que garantizan los derechos y obligaciones del empleador y trabajador, aunque se han generado grandes problemas respecto al empleo, mostrando tasas altas de desempleo y subempleo.

El Código de Trabajo no ha tenido mayores cambios sobre su contenido, donde el Estado ha mejorado el régimen que regula las relaciones laborales, estableciendo derechos y obligaciones para el empleador y trabajador, así como las causales de terminación de los contratos establecidos en el Art 14 del Código de Trabajo, el procedimiento a seguir, la autoridad competente, entre otras. Lo cual es necesario que el Estado realice cambios profundos sobre el tema planteado, ya que dará como resultado, más productividad y por ende mayor desarrollo económico del Estado.

Es importante que se cumpla con los objetivos planteados ya que estableceré cuáles son las nuevas modalidades de trabajo en el Ecuador en el año 2021, así mismo realizaré un estudio de las reformas legales y posteriormente realizaré un análisis sobre las propuestas de las reformas legales y de esta manera demostrar la necesidad de modernizar la relación laboral en el Ecuador como mecanismo para fomentar el empleo y erradicar la pobreza.

La finalidad de este proyecto es que, luego de realizar una investigación minuciosa cuyos ejes principales, ya elaborados, alternativas como: el teletrabajo, trabajo en plataformas virtuales, salario digno, entre otras, deben ser socializados y discutidos a nivel nacional y pueda recibir el apoyo de todos los ecuatorianos y de esa forma modernizar la relación laboral.

1.3 Planteamiento del Problema

En el Código del Trabajo, se regula de manera clara y precisa los derechos y obligaciones de las partes implicadas en la relación laboral que son: empleadores y trabajadores. La normativa establecida fue producto de las múltiples conquistas conseguidas por los trabajadores en la historia de nuestro país. Entonces es necesario que las normas jurídicas regulen las relaciones laborales, para la protección de los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Según Reynoso, determina que el trabajo es un derecho importante en la vida económica, social y política y nace la necesidad de crear leyes que regulen las relaciones laborales a largo plazo. De hecho, los derechos humanos son inherentes y se encuentran relacionados con la dignidad de las personas frente al Estado ecuatoriano. El único titular universal de los derechos es la persona, que están establecidos en la Constitución de la República, donde el Estado tiene la obligación de garantizar su cumplimiento.

Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores poseen valor desde el punto de vista económico y social, donde uno de los asuntos principales son las remuneraciones. Sin embargo, es dramático que el desempleo y subempleo siga aumentando en el país como un fenómeno que no es nuevo para los mercados laborales.

La Corte Constitucional, señaló sobre los derechos laborales que ninguna ley o decreto puede crear normas que perjudiquen los derechos de los trabajadores, ya que, las normas que protegen a los derechos laborales ayudan para las normas posteriores, con el único objetivo de que se puedan perfeccionar dichas situaciones, pero nunca empeorarlas. Por ende, a continuación, daré a conocer varias reformas laborales con sus propuestas.

El proceso de cambio normativo es indispensable para el Estado para perfeccionar las condiciones de vida de los ciudadanos. Por lo tanto, entre las reformas legales y sus propuestas tenemos las siguientes: El Frente Unitario de Trabajadores (FUT), el 20 de octubre del año 2021, presentó a la Asamblea Nacional el Proyecto del Código Orgánico de Trabajo, que comprende la relación de trabajo, donde la propuesta garantizará la estabilidad laboral, la seguridad social, derecho a la contratación, modalidades, salarios dignos, entre otras.

El 24 de septiembre del año 2021, el presidente de la República Guillermo Lasso entregó a la Asamblea Nacional el Proyecto de Ley de Creación de Oportunidades, donde la Unidad Técnica de la Asamblea recomienda no calificarla, ya que consideró que no cumple con varios requisitos entre ellos tenemos que, no se refirió sobre una sola materia, porque se observó que contenía múltiples reformas en ámbitos como: tributario, telecomunicaciones, laboral, entre otros.

Además, el Proyecto de Ley Creación de Oportunidades contempla que: “desde el artículo 17 hasta el artículo 19, existen tres nuevos tipos de contratos: contratos alternativos por tiempo definido y por tiempo indefinido, contratos alternativos por obra o servicios determinados, y contratos alternativos eventuales” (El Universo, 2021).

Es importante detallar que una de las principales transformaciones en el mundo del trabajo en los últimos diez años ha sido el nacimiento de las plataformas digitales, que es el trabajo en línea (teletrabajo). Esta nueva modalidad de trabajo ofrece a los trabajadores la oportunidad de trabajar en cualquier momento y lugar, a pesar de que conlleva a algunos aspectos negativos como: no obtener ingresos adecuados, protección social y otros beneficios del trabajador.

Formulación del problema

La falta de oportunidad laboral produce a que las personas se enfrenten a una situación forzada de desempleo afectando su calidad de vida y eligen nuevas alternativas de empleo que no garantizan todos los derechos del trabajador, por tal motivo son empleos considerados como precarios y una opción de los trabajadores es el subempleo, que es cuando trabajan menos horas de la jornada y los ingresos es inferior al salario establecido, pues un empleo adecuado garantiza los derechos de los trabajadores y la inserción al mercado laboral.

Esta investigación tendrá gran impacto, porque trata de una problemática que afecta a toda la sociedad, donde el mayor problema económico que existe en el Ecuador es el desempleo y el subempleo. En consecuencia, es necesario que las relaciones laborales se modernicen garantizando los derechos del trabajador y empleador que se encuentran tipificados en la Constitución de la República y el Código de Trabajo y sobre todo que el Estado busque la equidad entre las partes contractuales. Por lo tanto, existe la necesidad que

el Ecuador evolucione en materia laboral, como un país donde existan más oportunidades de trabajo y menos pobreza.

1.5 Hipótesis

Las modernizaciones de las relaciones de trabajo contribuirán al fomento del empleo en el Ecuador.

1.4 Variables

1.4.1 Variable Independiente

Modernizaciones de la relación laboral

1.4.2 Variable dependiente

Fomento del empleo en el Ecuador

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Demostrar la necesidad de modernizar la relación laboral en el Ecuador como mecanismo para fomentar el empleo.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Establecer cuáles son las nuevas modalidades de trabajo en el Ecuador en el año 2021.
- Realizar un estudio de las reformas legales como un mecanismo que ayudan a mejorar la relación laboral en el Ecuador.
- Estudiar las propuestas de las reformas legales que tienen como objetivo el fomento del empleo.

1.6 Justificación

Los desafíos del mercado laboral son problemáticas discutidas tanto a nivel académico como político. Precisamente, los creadores de las políticas indagan cómo crear estrategias positivas que ayuden el acceso a un trabajo digno, especialmente para aquellos ciudadanos que sufren más barreras para ingresar al mercado de trabajo. Por lo tanto, se presenta un desafío político en diversas dimensiones y con varias soluciones, tomando en cuenta que, la efectividad de las políticas varía de acuerdo al objetivo que se desee llegar.

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de elegir libremente un trabajo y de contratación que se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, en el cual, un empleador puede contratar a otra de forma directa y bilateral siempre y cuando sean actividades lícitas y remunerado, efectuando el principio constitucional sobre la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos.

Para el trabajador el principal objeto es que pueda recibir una remuneración justa, que le permita vivir de una manera digna conjuntamente con su familia y para el empleador el objetivo es que su trabajador sea una persona capaz de ayudar dentro de su empresa o negocio y para el Estado su principal interés es la producción, el consumo y finalmente el bienestar de la sociedad en general.

Al desarrollarse este trabajo debemos tomar en cuenta que, mediante esta investigación nos ayudará a demostrar la necesidad de modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores y de esa manera fomentar el empleo en el Ecuador mediante políticas laborales sin que las normas aprobadas retrotraigan o afectan los derechos ya determinados. Otro interés del Estado es que la mayor cantidad de personas tengan un empleo adecuado ya que permite que las personas tengan una vida digna, garantizando también el Buen Vivir, erradicando el desempleo y subempleo que estamos viviendo los ciudadanos.

Finalmente, se justifica esta investigación ya que se aborda un tema de actualidad que aún no ha sido tratado como proyecto de Titulación y que servirá de base para generar una discusión en relación al tema investigado.

Capítulo II – Marco Teórico

2. Marco Teórico

El Código de Trabajo es la compilación de los derechos laborales que encontramos establecidas en la Constitución y los Principios Internacionales, tiene como finalidad regular la relación laboral entre empleadores y trabajadores, con el objetivo de brindar un equilibrio razonable a ambas partes, sin que se vulnere sus derechos.

Para el autor Jorge Cevallos en su libro “Legislación Laboral ecuatoriana vista por los trabajadores”, nos da a conocer que es el derecho laboral, en el cual, señala:

Se dice que el derecho obrero o del trabajo, o derecho laboral, no es más que una rama desprendida del derecho industrial y que tiene marcado carácter social. Y se agrega que comprende la regulación de las relaciones entre patronos y obreros, nacidas a consecuencia del contrato de trabajo y del mandato retribuido. (Cevallos, pág. 5)

El derecho laboral ecuatoriano no es únicamente un derecho que protege solo al trabajador, asimismo, garantiza derechos y obligaciones del empleador. Sin lugar a duda es un derecho protector con las necesidades sociales de ambas partes. El derecho laboral es un conjunto de normas que poseen aspectos principales que regulan la relación entre empleadores y trabajadores como: los límites de la jornada de trabajo, que sea remunerada y voluntaria, afiliación al IESS, entre otros.

El trabajo es una actividad donde las personas sobresalen intelectual y económicamente para disfrutar una vida digna. El desarrollo viene de la mano con el empleo. Esta frase nos da a conocer una realidad, donde el trabajo ayuda a las familias de bajos recursos económicos a sobresalir de la pobreza, por el hecho de que, la falta de oportunidad laboral afecta la calidad de vida de los ecuatorianos.

En el Ecuador, el subempleo, forma parte del empleo inadecuado, que es más alarmante que el desempleo. La disminución del mercado laboral en el país, se observa en el hecho de que difícilmente tres de cada diez personas tienen un empleo adecuado, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Es así que, el mayor problema económico en el país es el desempleo y el subempleo, por tal razón es necesario modernizar las relaciones laborales para fomentar empleo adecuado y erradicar la pobreza.

Una de las políticas laborales en el Gobierno del ex presidente Rafael Correa, fue el Mandato Constituyente N° 8, que fue publicada el 06 de mayo del año 2008, considerada un progreso histórico, donde el principal objetivo de esta normativa fue cambiar la manera de las contrataciones laborales, el incremento del índice de empleos adecuados en el país, eliminación de tercerización y la intermediación laboral, contratación por horas, la precarización de las relaciones laborales y restricciones a la flexibilización.

En el Artículo 1 del Mandato Constituyente N°8, establecía la eliminación de la tercerización laboral y también la precarización de las relaciones laborales, en la cual, será bilateral y directa entre las dos partes. En el Artículo 2 del mismo Mandato detalla que, se garantiza la jornada parcial determinada en el Artículo 82 del Código del Trabajo y se elimina la modalidad contractual por horas, donde el trabajador disfrutará de estabilidad laboral, una remuneración que no podrá ser inferior al salario básico establecido, derecho al fondo de reserva y la afiliación al IESS, pago de horas suplementaria o extraordinaria, entre otros.

El Fondo Monetario Internacional en el año 2014, pidió al Estado ejecutar reformas estructurales en materia laboral, con la intención de modernizar las relaciones de trabajo. En el año 2020 resurgieron las respuestas del empresariado y del Gobierno ecuatoriano de turno para afrontar la crisis producida de la pandemia del Covid-19. La reforma se cristalizó con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que fue aprobada con 74 votos, el 15 de mayo del año 2020 y el 22 de junio del mismo año fue publicada, la cual tenía como objetivo sostener el empleo, pero su verdadera finalidad fue implantar reformas que ya habían sido rechazadas.

Entre las propuestas en materia laboral eran las siguientes: El Contrato especial emergente: Esta modalidad contractual tenía un plazo de máximo dos años, y se renovaba una vez, pero si continuaba luego de haber finalizado el plazo era un contrato indefinido, en jornada parcial u ordinaria, con mínimo 20 horas y máximo 40 horas semanales, en 6 días a la semana, en máximo 8 horas diarias y la remuneración era proporcional a la jornada entablada. En los 2 años siguientes, los empleadores podían comunicar a sus trabajadores sobre sus vacaciones acumuladas o podían adelantar las vacaciones por un máximo de 2 años.

Las organizaciones sociales activaron mecanismos jurídicos para que la Corte Constitucional declare inconstitucional dicha Ley, ya que el efecto de esta Ley señala que no

estaba en la capacidad de lidiar con la crisis económica porque la calidad de los empleos se redujo, se incrementó el desempleo, diversos tipos de subempleo, vulnerando los derechos de los trabajadores y se privilegió los intereses del empresariado, es por eso que no tuvo un impacto positivo en el mercado de trabajo. Por esta razón la Asamblea Nacional derogó parcialmente la Ley de Apoyo Humanitario con 109 votos, por lo tanto, quedaría sin efecto los acuerdos laborales entre los trabajadores y empleadores.

La sociedad y la economía se transforman, por eso nace la necesidad de legislar de una manera acertada y eficaz, adecuando las normas jurídicas a las necesidades actuales de trabajadores, empleadores y del Estado. Considero importante citar a Mònica Valverde donde detalla:

Se debe recordar que hace unos años la economía del Ecuador era totalmente arraigada a la agricultura y las artesanías, sin embargo, en el transcurso del tiempo podemos señalar que por los avances tecnológicos y gracias a los avances en el desarrollo de Derecho, después de varios años se ha logrado llegar a transformar las perspectivas de las concepciones jurídicas en el Ecuador que hace años se manejaban, llegando a desarrollar la convivencia laboral en la formación de un derecho positivo directo e independiente por medio del Código Laboral de 1938. (Valverde Verònica, 2017, pág. 14)

Es así que, para modernizar las relaciones laborales o al realizar otro esfuerzo legislativo para solucionar los problemas estructurales del empleo tiene que ocuparse sobre las condiciones de mercado para crear fuentes de trabajo. De acuerdo al índice de Libertad Económica de la Fundación del Patrimonio, el Ecuador posee el 47.9/100 de calificación sobre la libertad de contratación laboral y un 52.4/100 en libertad económica. Al contrario, Nueva Zelanda o Singapur que son países con éxito económico tienen puntajes mayores al 85% en estos parámetros. Por lo tanto, para mejorar el empleo sin reformas, no habrá progreso.

El mundo ha evolucionado ya que ahora el trabajador tiene la libertad de optar por elegir la forma, modo y tiempo en como desea trabajar. Sin embargo, es fundamental realizar reformas, acuerdos ministeriales, convenios y tratados internacionales que activen el mercado laboral y aumente los trabajos de calidad, con la finalidad de preservar la integridad del trabajador e incite al empleador a contratar.

En el período de Gobierno del ex presidente el Economista Rafael Correa se crearon nuevos cuerpos normativos en el cual regulan las relaciones laborales entre ellos tenemos: la Ley Orgánica de Justicia Laboral en el año 2015 y la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil en el año 2016, donde esta última disposición legal aprobada por parte de la Asamblea Nacional existen temas muy importantes entre ellos tenemos: la licencia por maternidad, el seguro del desempleo y como otro tema esencial es sobre la reducción de la jornada laboral.

De acuerdo al informe de avance a la política pública de empleo en el Ecuador del Grupo Faro, que es un centro de investigación independiente, nos da a conocer sobre la creación de Plan Todo Una Vida, con el objetivo de contribuir el respeto progresivo de los derechos tipificados en la Constitución de la República, donde dicho Plan determina:

Con el cambio de Gobierno en el año 2017, el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021 mantiene la lógica de las relaciones de empleo, mencionando que el Estado debe garantizar a los trabajadores 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. (Informe de avance a la política pública de Empleo, 2019, pág. 23)

Como podemos observar el Plan Nacional Todo una Vida contribuyó al cumplimiento progresivo sobre los derechos que encontramos tipificados en la Constitución de la República, donde un eje principal fue: garantizar los derechos de los ciudadanos toda la vida. Para garantizar una vida digna es primordial tener oportunidades y tener un trabajo decente y de esa manera cubrir las necesidades de las personas junto a su familia.

Además, el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), a través del Memorando Nro. AN-SQL-2021-F-0029-M, el 20 de octubre del año 2021 presentó a la Asamblea Nacional el proyecto de Código Orgánico de Trabajo compuesto por 429 artículos, entre las propuestas en el ámbito laboral por el gremio sindicalista son las siguientes:

Que, la décima tercera y décima cuarta remuneración se paguen de forma acumulada cada año, que se constituya un fondo de jubilación patronal con cargo al empleador a partir del primer mes de trabajo por el tiempo que dure la relación laboral. Que se cree un cupo laboral para las personas trans no inferior al 1 % de los trabajadores, que sea prohibido solicitar

exámenes médicos, pruebas de embarazo, de VIH como una condición para la contratación. También, que haya un permiso de tres días por casos de dolores menstruales invalidantes o incapacitantes, entre otros aspectos relacionados con los permisos de maternidad y paternidad. (Granja Medranda, 2021)

El Proyecto del Código Orgánico de Trabajo se realizó en dos años, donde se considera que es un proyecto de derechos y no económico. El Título Preliminar determina que debe aplicarse de manera exclusiva el Código del Trabajo en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. El FUT propuso crear otras formas de permisos y también de licencias sobre los roles en tareas del hogar, tres días de permiso ya sea por matrimonio o por calamidad doméstica.

Asimismo, el 24 de septiembre del año 2021 el presidente de la República Guillermo Lasso entregó a la Asamblea Nacional el Proyecto de Ley de Creación de Oportunidades, donde señaló que, es un sistema alternativo y voluntario para crear oportunidades laborales, donde los ciudadanos puedan adquirir nuevas modalidades de empleo. Además, resaltó que ningún derecho adquirido va a ser vulnerado, sino que van a proteger los derechos de todos los ciudadanos que tienen estabilidad laboral. Entre las reformas laborales están:

- Flexibilización laboral con oportunidad del teletrabajo o “que las horas puedan repartirse de maneras diferentes”.
- Contratos alternativos para promover el emprendimiento. Para que el emprendedor pierda el miedo a contratar a más ecuatorianos y pagarles buenos salarios, según el Gobierno, se propone aligerar algunas cargas. Se propone también la opción de tener contratos alternativos a plazo fijo que podrán durar hasta 4 años. Eso sí: si se pasa de los 4 años, todo contrato se convertirá en indefinido.
- Se mantienen las vacaciones acumuladas.
- Se plantean alternativas para gozar de las licencias de maternidad y lactancia, “que la madre podrá escoger según su conveniencia”.
- Se ampliará la licencia para padres.
- No habrá límites a las utilidades de los empleados.

- No se tocarán las utilidades, ni las jubilaciones, aunque sí se plantean cambios para las nuevas contrataciones en el tema de jubilación. Se plantea reemplazarla con un fondo que se acumule sin importar dónde labore el trabajador. (El Comercio, 2021)

Es así que, el Estado crea políticas laborales fundadas en el Principio de Progresividad de los derechos, donde se busca implementar normas jurídicas que se ajusten a las necesidades existentes de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Por lo tanto, Valverde Verónica en su Proyecto de Investigación define:

Al igual que todo el mundo, en el Ecuador es innegable estar inmerso en un proceso de cambio en la normativa laboral, correspondiente al modelo u orientación política actual del Gobierno. A partir de la aprobación y publicación en el Registro Oficial de la Constitución de la República en el 2008, se han ido creando, modificando, aprobando y reformando diferentes leyes, decretos y acuerdos que buscan la equidad laboral dentro del país. Entre las principales normas que se han aprobado los últimos años se encuentran: Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; y, en este año 2016, se aprobó La Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, en las que se ha podido observar que el interés político ha primado, tendiendo a la aprobación de leyes con gran rapidez teniendo cuestionamientos del alcance real así como de la eficiencia y eficacia dentro de la relación laboral. (Valverde Verónica, 2017, pág. 4)

El Asambleísta Salvador Quishpe, miembro de la Comisión de Derecho al Trabajo y Seguridad Social, manifestó sobre el proyecto de reformas al Código de Trabajo que:

El país necesita un nuevo Código del Trabajo que recoja las aspiraciones de los ecuatorianos, en donde estén las normativas que representen a los nuevos trabajos que se han generado, como por ejemplo el de plataformas digitales o el famoso teletrabajo. (Sotalin, 2022)

El trabajo en plataformas digitales nació a principios del año 2000, donde actualmente, la mayor parte del trabajo no está sujeta a ninguna normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control, por eso es importante que se crea una normativa en el cual garantice los derechos de las personas que posean empleo en plataformas digitales y el teletrabajo siendo una nueva modalidad de trabajo.

Durante los últimos diez años, el tema del empleo juvenil ha logrado una importancia progresiva, donde los Gobiernos asumen la responsabilidad de vigilar y evaluar los efectos de las políticas y los programas del trabajo decente para los jóvenes y lograr un empleo productivo y decente. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), considera que las palabras, joven, jóvenes y juventud son todas las personas que tengan entre los 15 y los 24 años de edad.

De acuerdo a la OIT la educación y la formación es importante para mejorar la calidad de vida, aumentar las remuneraciones de los trabajadores, la inserción social y equidad, entre otras. Por consiguiente, la educación y la formación son fundamentales para poseer un trabajo decente. Por esto, se debe crear políticas que mejoren el ingreso a instituciones educativas, de forma gratuita y pública, ya que es un medio para combatir el trabajo infantil y la eliminación de la pobreza. Además, dio a conocer que, en el año 2019, más del 60% de los jóvenes trabajan en empleos informales. En ese año les denominaron los “ninis” que son jóvenes que ni estudian ni trabajan, que llegaron al 22% del total, siendo el mayor porcentaje entre las mujeres jóvenes y la población más pobre.

Es así que, el Ministerio del Trabajo como entidad rectora de las políticas laborales conjuntamente con los Proyectos como: Mi Primer Empleo y Empleo Joven vigentes hasta el año 2021, presentó cuatro nuevas modalidades de contratos que los empleadores podían aplicar a partir del 30 de octubre del 2020. Los contratos fueron dirigidos para la parte productiva, turística y cultural, emprendimiento y para los jóvenes; con la finalidad de generar más plazas de empleos formales y ajustar las normas contractuales a las diferentes actividades económicas, que además ofrecen mayor flexibilidad en los nuevos contratos de los diferentes sectores productivos, que implica lo siguiente:

Crear herramientas para que las empresas apliquen estos contratos en periodos de mayor producción o demanda lo que incrementará la productividad de la empresa por tiempo definido. Además, flexibiliza el acuerdo entre ambas partes sobre los términos y jornadas de la contratación. Permite la formación de personal joven en beneficio de las necesidades operativas de la compañía. (Luis Ponce)

El Ministerio de Trabajo es competente para expedir acuerdos y normativas sobre temas como la inserción laboral, las prácticas y pasantías preprofesionales con la ayuda de

Instituciones públicas y privadas, es por ello que se crearon los proyectos Mi Primer Empleo y Empleo Joven, con la finalidad de que mediante un contrato se coloque e inserte a los jóvenes a su primer empleo y puedan adquirir experiencia de forma justa.

El del 30 de octubre del 2020, el Ministerio de Trabajo emitió cuatro nuevas modalidades contractuales a través de acuerdos ministeriales, en el cual, son los siguientes:

El Contrato joven y de formación: Este contrato joven va dirigido a todos los sectores, con la finalidad de promover empleo a jóvenes de hasta 26 años, con el objetivo de garantizar estabilidad laboral y crecimiento profesional y de formación es para quienes se encuentren estudiando cualquier nivel en horarios adecuados.

El Contrato de emprendimiento: Los empleadores deben estar inscritos en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE), el plazo del contrato no debe superar un año, es renovable hasta que se cumpla el plazo del registro en el RNE. Si el trabajador tiene días de vacaciones no gozadas el empleador debe pagarle al trabajador y si las características geográficas en donde se realiza la actividad imposibilitan que el trabajador se movilice, el empleador debe facilitar alimentación, vivienda y transporte.

El Contrato turístico, cultural y creativo: Este contrato va dirigido al sector turístico, creativo y cultural, su duración no puede ser mayor a un año y se puede renovar por un año. Si el trabajador tiene días de vacaciones no gozadas el empleador debe pagarle al trabajador y si las características geográficas en donde se realiza la actividad imposibilitan que el trabajador se movilice, el empleador debe facilitar alimentación, vivienda y transporte.

El Contrato productivo: Este contrato se aplica en sectores productivos, la duración es hasta que dure la labor o actividad, no podrá superar a un año, en forma continua o discontinua, es renovable por un año. Si el trabajador tiene días de vacaciones no gozadas el empleador debe pagarle al trabajador y otro beneficio de este contrato es que, si las características geográficas en donde se realiza la actividad imposibilitan que el trabajador se movilice, el empleador debe facilitar alimentación, vivienda y transporte.

Es sustancial especificar los elementos comunes de las nuevas modalidades contractuales en las cuáles tenemos:

- Estabilidad laboral.
- Remuneración justa y pago de beneficios sociales.
- Diversidad de trabajos formales.
- Aplica únicamente a nuevas contrataciones.
- Periodo de prueba por 90 días.
- Los contratos pueden renovarse por un año, una única ocasión.
- Los contratos se vuelven contratos indefinidos cuando al terminar el periodo por el que fueron celebrados la relación laboral se mantiene.
- Jornadas y días de descanso: parciales u ordinarias, continuas o discontinuas; y, consecutivas.
- Jornadas sin recargos siempre que estén dentro de los límites convenidos.
- La relación laboral se termina por cumplimiento del plazo convenido sin ninguna otra formalidad.
- Derecho a liquidación laboral y demás beneficios sociales por el tiempo trabajado.
- Si se termina la relación laboral de forma unilateral y sin justificación, antes del plazo convenido, hay derecho a la indemnización por despido intempestivo. (EBITDAEC , 2021)

Otros elementos comunes de las modalidades contractuales antes citadas es que, la remuneración no debe ser inferior al sueldo básico, el trabajador tiene derecho a descansar cada cuatro horas, además todas las modalidades si la jornada se ejecuta entre las 6:00 y 19:00, se reconocerá como jornada diurna y se pagará el 50% de recargo, se trabajará con un máximo de 40 horas a la semana, distribuidas en 6 días en jornada parcial u ordinaria.

Los beneficios laborales adicionales a los reconocidos actualmente:

- Variedad en jornadas y días de descanso: parcial u ordinarias, continuas o discontinuas; y, consecutivas.
- Diversificación de las modalidades de trabajo formal.
- Contrato se ajusta a las necesidades de las partes.
- Las jornadas no tendrán recargo siempre que estén dentro de los límites establecidos.
- Aplican solo para nuevas contrataciones.
- Estabilidad laboral durante su vigencia.

- Pueden renovarse por una sola vez hasta por 1 año adicional, cuando se cumpla los requisitos establecidos en la ley. (EBITDAEC , 2021)

Como podemos observar de lo citado anteriormente, para la elaboración de nuevas oportunidades laborales es fundamental que todas las personas tengamos la oportunidad de adquirir un empleo digno y libre, para eliminar la pobreza y mejorar el bienestar económico y social de todos los ciudadanos. Asimismo, que responda al crecimiento económico y el desarrollo sostenible del país, de tal manera que descendan los índices de desempleo y subempleo.

El Banco Mundial apoya a los países para que los Gobiernos creen mercados laborales que favorezcan a las personas pobres tanto a nivel sectorial y regional. Mejora el acceso a los financiamientos para invertir en infraestructura y tecnología, apoya al sector privado, realiza programas del mercado de trabajo para promover la iniciativa empresarial y ayuda a conservar pruebas para elaborar políticas para crear empleos de calidad, ya que el desarrollar los programas de empleo son su prioridad.

En tiempos de crisis económicas, las personas pobres son los más afectados, principalmente al perder su trabajo con la dificultad de volver a reinsertarse en el mercado laboral. Es así, que los países deben ayudar a eliminar estos efectos mediante sistemas de protección social, con la finalidad de establecer más empleos. Por esta razón, el 11 de junio del año 2019 el Directorio del Banco Mundial (BM) respaldó a Ecuador para financiar y dar asistencia técnica para promover el desarrollo del país.

Es preciso detallar que, el crecimiento económico transforma sociedades, además, aumenta los ingresos y faculta que progresen los ciudadanos. Para disminuir la pobreza es necesario que el crecimiento económico facilite mayor número de empleos de calidad, ya que constituyen el camino más favorable para salir de la pobreza. Por consiguiente, el Banco Mundial en los últimos años ha capacitado profesionalmente a personas que buscan trabajo, también ha proporcionado préstamos para micro y pequeñas empresas.

Más de 200 millones de personas entre ellos jóvenes se encuentran desempleadas a nivel mundial, asimismo, 2000 millones de adultos que poseen aún la edad de trabajar, la mayoría son mujeres, tampoco tienen empleo. Por lo tanto, es necesario que se eliminen los

obstáculos para lograr obtener empleo pleno en el mercado laboral sobre todo de los grupos más desfavorecidos, como son: los jóvenes, mujeres y los más pobres.

El Ecuador es miembro de la Organización Internacional de Trabajo desde 1934. En septiembre del año 2018, fue ratificado el Convenio N° 144, por 144 países de los Estados Miembros de la OIT, en la cual promueve el diálogo entre empleadores, trabajadores y los Gobiernos. Esta estructura tripartita actúa en los debates y toma de decisiones sobre materia laboral internacional y en la aplicación sobre políticas nacionales sobre asuntos económicos y sociales, con la finalidad de promover la justicia social.

Es así que, la Directora Regional de la OIT, Claudia Coenjaerts, presentó un informe para abrir un diálogo tripartito, sobre cómo beneficiarse del potencial del avance tecnológico para obtener desarrollo sostenible, además, dicho informe examina los retos y oportunidades para generar más empleos. Por lo tanto, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, ha ofrecido más de 21 programas y cursos sobre tecnología que han sido partícipes 11.850 personas para lograr nuevos empleos de calidad.

Las reformas laborales deben partir de las necesidades que poseen trabajadores, empleadores y el Estado y de esa manera el mercado laboral y la economía del país reactive, por ello la abogada Solimar Herrera detalla lo siguiente:

Para conseguir que las reformas sean integrales, la abogada experta en temas laborales Solimar Herrera dice se debe definir no solo las propuestas de cada sector sino cómo será incorporado lo que dicen los trabajadores, lo que necesita el gobierno actualmente y qué requieren los empleadores para que eso se presente en la Asamblea. Sin eso, no se podrá definir realmente qué es lo que podría ayudar al país frente al futuro de trabajo. Las reformas laborales son urgentes, pero si se hacen al apuro y sin considerar todos los actores involucrados, podrían profundizar las heridas en vez de sanarlas. (Roa Chejín, 2021)

A continuación, realicé una comparación de las propuestas de la Ley de Creación de oportunidades, con la normativa vigente que es el Código del Trabajo en el cual tenemos:

Tabla 1: *Tabla comparativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Oportunidades.*

Tema	Código de Trabajo	Ley de Creación de Oportunidades
Jubilación patrimonial	Si hay	Se elimina
Visto bueno	Si hay	Se elimina el visto bueno en la terminación de un contrato
Contratación laboral	Tiempo indefinido	Tiempo definido, entre 6 meses y 4 años
Sanciones al trabajador	No hay	Si el trabajador comete una falta deberá pagar una remuneración al empleador
Jornada	40 horas de trabajo en 5 días de la semana	40 horas de trabajo repartidas hasta en 6 días de la semana, sin recargo
Jornada máxima	8 horas diarias	12 horas diarias
Horas suplementarias	50% de recargo	25% de recargo
Horas nocturnas	100% de recargo	No hay porque la jornada de trabajo se puede dividir a lo largo del día
Vacaciones	15 días de vacaciones interrumpidas al año	15 días de vacaciones anuales, continuas o discontinuas.
Horas extraordinarias	100% de recargo por hora de trabajo	50% de recargo por hora de trabajo
Periodo de prueba	Son 3 meses	Son 5 meses
Estabilidad laboral	Luego de 2 años	Luego de 4 años

Nota: Elaboración propia (2022)

Por consiguiente, detallaré los datos revelados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), publicado en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) con los índices anual del año 2021, e índices trimestrales enero-marzo del año 2022, en cual nos da a conocer que tres de cada diez trabajadores tienen un empleo adecuado, es decir, que perciben el salario básico iguales o superiores a lo establecido y trabajan las 40 horas semanales o más.

Según el INEC desempleado es aquella persona que no se encuentra realizando ninguna actividad para obtener ingresos. La tasa de desempleo en el año 2021 a nivel nacional fue de 5,2%, mientras que en el primer trimestre enero-marzo del año 2022 fue de 5,0%. A continuación, detallaré en una tabla la tasa de desempleo de hombres y mujeres, área urbana y rural.

Tabla 2: *Tasas de desempleo en el año 2021 y 2022*

Área y género	Tasa anual de desempleo 2021	Tasa de desempleo enero-marzo 2022
Área urbana	6,8%	6,7%
Área rural	2,3%	1,9%
Hombres	4,2 %	4,4%
Mujeres	6,7%	5,9%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

Según el INEC empleo es cuando una persona es contratada para realizar actividades lícitas a cambio de una remuneración económica, cumpliendo las horas establecidas legalmente. En el año 2021, la tasa de empleo adecuado a nivel nacional fue de 32,5%, mientras que en el primero trimestre enero-marzo del año 2022 fue de 32,9%. A continuación, detallaré en una tabla la tasa de empleo de hombres y mujeres, área urbana y rural.

Tabla 3: *Tasas de empleo en el año 2021 y 2022*

Área y género	Tasa de empleo anual 2021	Tasa de empleo enero-marzo 2022
Área urbana	39,8%	41,2%;
Área rural	18,7%.	17,0%
Hombres	37,8%.	37,7%
Mujeres	25,5 %	26,3%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

Además, el INEC detalla que subempleo es cuando una persona percibe ingresos menores al salario básico y trabaja menos de la jornada legalmente establecida, aun teniendo la disponibilidad y las ganas de trabajar horas adicionales. El 23,2%, fue la tasa de subempleo en el año 2021 a nivel nacional y en el primer trimestre enero-marzo del año 2022 fue de 22,6%. A continuación, detallaré la tasa de subempleo en el área urbana, rural, de hombres y mujeres.

Tabla 4: *Tasas de subempleo en el año 2021 y 2022*

Área y género	Tasa de subempleo anual 2021	Tasa de subempleo enero-marzo 2022
Área urbana	22,8%	22,8%,
Área rural	24,0%	22,2%
Hombres	S/N	25,4%
Mujeres	S/N	18,9%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

El empleo no remunerado conforma aquellas personas que tienen empleo y no reciben alguna remuneración. En el año 2021, la tasa de empleo no remunerado a nivel nacional fue de 11,1%, mientras en el primer trimestre enero-marzo del año 2022 a nivel nacional fue el 11,4%, tomando en cuenta que en el Ecuador las mujeres tienen un porcentaje de 3,2 veces más alta de empleo no remunerado que los hombres. A continuación, detallaré la tasa de empleo no remunerado en el área urbana y rural.

Tabla 5: *Tasas de empleo no remunerado en el año 2021 y 2022*

Área	Tasa de empleo no remunerado anual 2021	Tasa de empleo no remunerado enero-marzo 2022
Área urbana	5,5%	4,8%
Área rural	21,8%	24,0%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

La tasa de otro empleo no pleno abarca a los ciudadanos que perciben menos de un salario básico y trabajan menos horas a lo establecido. Para el año 2021, a nivel nacional fue del 27,1%, mientras que la tasa de empleo no pleno a nivel nacional en el primer trimestre de enero-marzo del año 2022 fue de 27,6%. A continuación, detallaré la tasa de empleo no pleno en el área urbana, rural, de hombres y mujeres.

Tabla 6: *Tasas de empleo no pleno en el año 2021 y 2022*

Área y género	Tasa de empleo no pleno año 2021	Tasa de empleo no pleno enero-marzo 2022
Área urbana	24,0%	24,4%
Área rural	33,1%	33,7%
Hombres	S/N	26,2%
Mujeres	S/N	29,4%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

El empleo en el sector informal le corresponde al sector que no tienen (RUC). La tasa de empleo informal a nivel nacional en el año 2021 es de 49,5%, de empleo formal a nivel nacional en el primer trimestre enero-marzo del año 2022 es de 43,6% y la tasa de empleo informal a nivel nacional es de 51,1%. Además, los grupos con empleo en el sector informal fueron mayores a 65 años y más con el 77,9%, y por otro lado los jóvenes de edades desde 15 a 24 años fue el 58,6%. A continuación, detallaré la tasa de empleo informal en el área urbana, rural, de hombres y mujeres.

Tabla 7: *Tasas de empleos formales e informales en el año 2021 y 2022*

Área y género	Tasa de empleo informal 2021	Tasa de empleo formal 2022	Tasa de empleo informal 2022
Área urbana	38,7%	51,5%	39,0%
Área rural	69,0%	22,6%	73,2%
Mujeres	S/N	40,9%	53,0%
Hombres	S/N	45,5%	49,7%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

Es preciso establecer sobre algunas provincias la tasa de empleo, desempleo y subempleo a nivel provincial del año 2021.

Tabla 8: *Tasas de empleo, desempleo y subempleo a nivel provincial del año 2021*

Provincia	Tasa anual 2021 de empleo por provincias	Tasa anual 2021 de desempleo por provincias	Tasa anual 2021 de subempleo por provincias
Bolívar	17,0%	1,1%	20,8%
Carchi	24,7%	6,3%	25,6%

Cotopaxi	25,6%	2,8%	24,0%
Chimborazo	16,1%	2,3%	24,5%
Esmeraldas	21,7%	10,0%	24,1%
Guayas	27,4%	3,9%	23,7%
Los Ríos	28,6%	2,8%	26,0%
Pichincha	43,6%	10,8%	21,7%
Tungurahua	24,5%	3,1%	25,9%
Santa Elena	30,3%	3,6%	28,2%

Nota: *Elaboración propia (2022)*

Fuente: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)*

Como podemos observar muchas personas a nivel nacional viven en pobreza y pobreza extrema, por la falta de empleo ocasionado por problemas sociales y económicos que atraviesa el Ecuador, que ha provocado la disminución de personal, cierre de las empresas, cuyo resultado ha sido el desempleo y el subempleo, que afecta de manera directa o indirecta las condiciones de vida de los ciudadanos.

De lo detallado anteriormente se puede deducir que, los derechos laborales se encuentran en constante evolución, es así que, es importante modernizar las relaciones laborales para satisfacer en su totalidad las necesidades que tienen tanto, empleadores como trabajadores para eso se debe realizar una investigación con base en la realidad social y de esa forma no exista controversias, conflictos y sobre todo injusticia social, para alcanzar como fin una justicia equitativa donde las políticas más efectivas apoyen a la búsqueda de empleo.

Los trabajadores de las zonas urbanas están atraídos por las oportunidades laborales que existen en las ciudades, pero terminan efectuando trabajos mal remunerados por los bajos niveles de educación que poseen. Es por ello que, se debe apoyar a los intereses de los trabajadores de las zonas urbanas para tener más oportunidades de progreso profesional en empleos adecuados, adaptándose a los actuales mercados laborales y percibiendo ingresos justos.

Por lo cual, desde el año 2021, el Gobierno ha realizado cambios enfocados en ejes como en lo económico y generación de empleos, ya que este plan pretende mejorar las oportunidades de empleo y condiciones laborales para los ecuatorianos. Como una política de trabajo que existe en el Ecuador es el tener un salario básico unificado (SBU) para los ciudadanos que se encuentra trabajando, de tal manera deben alcanzarles para tener una vida digna.

El salario básico o también conocido como sueldo básico es la cuantía mínima de dinero que recibe un trabajador por el trabajo realizado en una entidad pública o privada, en el cual interceden dos partes: empleador y trabajador. Al establecer el salario mínimo se pretende resguardar a los trabajadores que el pago de sus remuneraciones no sea inferior a lo ya establecido. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos da a conocer que son estrategias que pretenden integrarse con políticas predestinadas a erradicar la pobreza en cada país.

A continuación, definiré en una tabla los valores del sueldo básico que ha ido evolucionando de forma ascendente desde el año 2012 hasta el año 2022.

Tabla 9: *Valores del sueldo básico desde el año 2012 al año 2022*

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Salario Básico	\$292	\$318	\$340	\$354	\$366	\$375	\$386	\$394	\$400	\$400	\$425

Nota: *Creación propia (2022)*

Es primordial detallar que, en el Artículo 118 del Código del Trabajo obliga a calcular el Salario Básico Unificado del Trabajador en General con la inflación proyectada para el año 2021 que tuvo una inflación prevista del -1,01 %, por lo que legalmente no es viable aumentar el Salario Básico Unificado. Por este motivo, como podemos observar en la tabla se mantiene en el año 2021 en \$400 igual que el año 2020. Por consiguiente, el 13 de diciembre de 2021, el presidente de la República Guillermo Lasso, dispuso que entrará en

vigencia desde el 1 de enero de 2022 que el salario básico sea de \$425,00 con un incremento de \$25 mensual.

Para entender de una mejor manera es indispensable establecer que es la inflación, por lo cual se detalla lo siguiente:

La inflación es un aumento generalizado y continuo en el nivel general de precios de los bienes y servicios de la economía. La inflación usualmente se calcula como la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), que mide los precios promedio de los principales artículos de consumo. Para conocer qué productos deben incluirse en esta canasta representativa, se hace generalmente una encuesta a una muestra representativa de hogares. La composición de la canasta usada para el IPC varía entre países y refleja los diferentes patrones de consumo e ingreso de cada uno de ellos. (Zurita Moreno & Gutiérrez Andrade, 2006)

Es así que mediante ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-276, el Ministerio de Trabajo dispuso:

Art. 1.- Del salario básico unificado para el año 2022.- A partir del 01 de enero de 2022 se fija el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores de maquila, trabajadores remunerados del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en cuatrocientos veinticinco dólares de los Estados Unidos de América (\$425.00) mensuales. El incremento del salario básico unificado del trabajador en general para el año 2022 respecto del año 2021 es de 6.25%, porcentaje que también, por esta ocasión, será aplicable para la fijación de los salarios mínimos sectoriales, que constan en las respectivas comisiones. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Es preciso modernizar las relaciones laborales, acoplándose a la realidad actual del país, a modernizar las empresas y el sector productivo, siempre y cuando no violenten los derechos de los trabajadores y empleadores. Se debe tener un equilibrio tanto de las pequeñas y medianas empresas y puedan progresar, igualmente, vigilar que los grandes grupos empresariales no vulneren los derechos de los trabajadores.

2.1 Marco Histórico

Recapitular la historia del trabajo nos ayuda a aclarar las características de esta disciplina jurídica dentro de una época. A consecuencia de la primera Guerra Mundial (1914-1918), en todo el mundo sin excepción de Ecuador la economía entró en crisis, por esta razón el pueblo demandó al Gobierno ecuatoriano para que ratifiquen las medidas financieras y no obtuvieron respuesta e iniciaron las movilizaciones en octubre del año 1922, en la ciudad de Guayaquil.

Se fueron uniendo más obreros y trabajadores a la huelga, exigiendo sus derechos. El 15 de noviembre de 1922 se hizo más fuerte donde muchos fueron rodeados y acribillados, trataron de protegerse de la Fuerza Pública, pero fue inútil. Es así que, Alberto Acosta la denomina “el bautismo de sangre de los obreros”, ya que trabajadores de varias instituciones tanto públicas y privadas convocaron a la huelga que acabó en una masacre reprimida por el Estado, hasta la fecha no se conoce cuantas personas fallecieron.

Se trató de una disputa donde los puntos más importantes que reclamaban fueron: mejorar los salarios, jornada de 8 horas diarias que fue aprobada en el año 1916, pagar las horas extras, disminución de la jornada a 6 días, ya que trabajaban 7 días y la anticipación de 30 días en caso de que deseaban despedir a un trabajador.

El escritor guayaquileño Joaquín Gallegos Lara en su novela “Las cruces sobre el agua” del año 1946, señaló que los militares no cedieron que los familiares ingresen a las fosas, por tal motivo los cuerpos no fueron reconocidos. Además, narra que algunas personas aún tenían vida, pero el ejército impidió que les ayudaran y finalmente otros cuerpos fueron echados al Río Guayas. En la actualidad, se considera que los obreros y trabajadores reclamaban lo que por ley les correspondía.

El Primer Director General de la OIT fundada en el año 1919, fue Juan Somavia presentó su libro "Trabajo decente" , en el cual dan a conocer sobre el trabajo decente, representado por cuatro objetivos importantes que son: derechos del trabajo, oportunidades de empleo, protección y diálogo social, es así que cumplen una función para lograr metas más amplias como la inserción social, eliminación de la pobreza y la realización personal.

Cabe recalcar que el 13 de julio de 1925 se creó el Ministerio de Trabajo, así mismo en la década de los 90 nació el movimiento indígena, de las mujeres, de los campesinos, entre

otros. Ante estos hechos, el derecho laboral es fruto de diferentes aspectos tanto nacionales e internacionales que ayudaron en el progreso del derecho laboral en el que los obreros reclamaban sus derechos que les correspondían por ley.

Mediante una lucha histórica realizada por trabajadores se ha logrado declarar derechos al trabajador como una obligación del empleador de cumplirlos y respetarlos, siendo uno de los temas más importantes de las políticas de Gobierno de cada país. El Dr. Luis Alfonso Bonilla nos da a conocer sobre el contexto histórico y contenido del Código del Trabajo de 1938 donde claramente establece que:

En 1938, el jefe Supremo de la República, General Alberto Enríquez Gallo, un militar progresista, organiza una Comisión de Juristas de filiación socialista, para que elaboren un proyecto de Código de Trabajo, tomando en cuenta la necesidad de regularizar las relaciones laborales y organizar debidamente la legislación dispersa existente. Luego de un esfuerzo valioso de sistematización, se consigue un cuerpo legal que se lo presenta a la Asamblea Constituyente que estaba reunida esos días. (MSc Bonilla, 2015, pág. 22)

Este cuerpo legal finalmente es aprobado y expedido mediante Decreto N. ° 210, el 5 de agosto de 1938, que se sustentó de las normas y leyes que años atrás estaban dictadas. Por lo tanto, en la revolución Juliana fue donde se iniciaron los cambios sobre los derechos del trabajador donde se estableció los horarios y jornadas laborales. En la década de los 40, se determinaron el pago de utilidades, décimos, también se fijó el sueldo mínimo y se redujo las horas laborales. Finalmente, se respalda en los principios fundamentales del Derecho del Trabajo como: la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y libertad de trabajo.

Desde 1991 se intentó reformar el Código del Trabajo con la llamada Ley de Flexibilización Laboral, la cual poco tiempo estuvo en aplicación y en los actuales momentos el Gobierno Nacional a través del Proyecto de Ley de Creación de Oportunidades Laborales pretendió establecer normas legales que viabilicen la relación laboral para generar fuentes de empleo, ya que ha criterio de muchos empleadores el Código del Trabajo vigente desde 1938 tiene normas muy rígidas que impiden que se genere mayores fuentes de trabajo.

La flexibilización laboral involucra un cambio en la manera de tramitar los recursos humanos y las relaciones entre empleadores y trabajadores. Algunos autores en las décadas de desarrollo lo veían como una desventaja de las situaciones favorables de trabajo, otros lo

percibían como una medida para solucionar los problemas de desempleo y subempleo. Puesto que, como podemos observar el actual Código de Trabajo tiene más de 80 años, por eso es importante que se modernice la relación laboral, mediante la cual se busca obtener una relación laboral armónica, acorde al avance de los tiempos modernos entre empleador y trabajador.

2.2 Marco Legal

El término relación laboral es un vínculo jurídico porque nace del acuerdo entre las partes, que se dan entre dos personas, que son: el empleador y el trabajador que están sujetos a la normativa del Código de Trabajo, por lo tanto, una persona que se sujeta a otra permite que se forme una relación de trabajo donde se establecen derechos y obligaciones entre las dos partes contractuales. Cabe recalcar que el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo del año 1982, establece que la relación laboral de un trabajador termina siempre y cuando haya una causa justificada.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos que fue emitida en el año 1948, contiene derechos laborales, que se determinan parte de los derechos humanos, como: derecho al trabajo, sin ningún tipo de discriminación, a elegir libremente el trabajo, prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso, protección frente al desempleo y al despido, igual trabajo igual remuneración, derecho de vacaciones pagadas, días de descanso y feriados remunerados, entre otros.

El Derecho Laboral ecuatoriano tiene diversos principios propios, que constan en la Constitución de la República y en el Código de Trabajo los cuales son:

Principio de Irrenunciabilidad. - El Artículo 4 del Código de Trabajo establece que, los derechos del trabajador son irrenunciables, esto significa que, si el trabajador renuncia por escrito sus derechos, estos permanecen. Por ejemplo, si el trabajador renuncia el derecho a la afiliación al IESS, el empleador no se libra de cumplir con su obligación y en el Artículo 326 de la Constitución de la República, consta de 16 numerales que son los principios que el derecho al trabajo se respalda.

Principio de Intangibilidad. -Este principio laboral se encuentra plasmado en el Artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República, es aquel que no se logra palpar

para empeorar los derechos, condiciones y beneficios de los trabajadores, es decir, que ninguna ley puede crear normas que afecten los derechos de los trabajadores ya concedidos, caso contrario sería en contra de la ley.

Principio In dubio Pro Operario: Este principio se encuentra tipificado en el Artículo 326, numeral 3 de la Constitución de la República y en el Artículo 7 del Código de Trabajo, señalan que, en caso de duda sobre una ley o contrato en materia laboral, se debe aplicar la más favorable al trabajador.

La Constitución de la República en el artículo 33, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, en concordancia al Artículo 2 del Código de Trabajo, en el cual define que el trabajo es un derecho y un deber social. Estas normas de orden constitucional y legal garantizan la protección laboral al trabajador en el alcance de sus beneficios ya sean sociales, económicos y en relación a la estabilidad laboral.

El contrato individual de trabajo según el Artículo 8 del Código de Trabajo es: “El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo, 2020).

De acuerdo al Artículo antes citado, el contrato de trabajo es un acuerdo, donde una parte que es empleador se obliga con otra que es el trabajador a dar o hacer algo. Por lo tanto, el contrato es todo acuerdo que origina obligaciones jurídicas. El trabajador al aceptar celebrar un contrato para prestar sus servicios, se somete a las órdenes del empleador. Tomando en cuenta que el Estado ecuatoriano mediante su ordenamiento jurídico garantiza la igualdad de oportunidades para las partes.

De acuerdo al Artículo 35 del Código de Trabajo nos detalla cuales son las personas hábiles para celebrar un contrato:

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración. (Código del Trabajo, 2020)

La jornada de trabajo es el número de horas que de forma legal deben cumplirse las actividades laborales durante la semana. En el Ecuador la jornada de trabajo puede ser: jornada diurna, que se cumple entre las 6 de la mañana y las 19 horas, la jornada nocturna desde las 19 horas hasta las 6 de la mañana, la jornada mixta, se trabaja una parte diurna y otra nocturna y la jornada ordinaria, se la cumple en un período de cinco días, en 8 horas diarias y 40 horas a la semana.

Así mismo, existen jornadas especiales de menor duración como: el trabajo en el subsuelo y trabajo de adolescentes entre los 15 y 18 años que se trabaja 6 horas diarias y el trabajo de la madre lactante trabaja 6 horas diarias, por un año. Además, existen las jornadas de trabajo de mayor duración, es decir, que la jornada laboral es superior a las 8 horas diarias y son: las suplementarias, es aquella jornada que debe haber autorización del empleador y del Inspector de Trabajo que se cumplirá en un período máximo de 4 horas diarias y 12 horas a la semana y se le paga con el recargo de 50% y el extraordinario se lo cumple los días sábados, domingos o días de descanso obligatorio y se pagará con el 100% de recargo.

Según el Artículo 65 del Código de Trabajo son días de descanso obligatorio:

Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval. (Código del Trabajo, 2020, pág. 31)

De acuerdo al Artículo 9 del Código de Trabajo el concepto de trabajador es: “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 del Trabajo, 2020).

También, según el Artículo 10 del Código de Trabajo el concepto de empleador es: “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” (Código del Trabajo, 2020).

Según el Dr. Luis Alfonso Bonilla nos da a conocer varios conceptos en su libro titulado “Trabajo y Seguridad Social”, donde nos detalla que: Empleado es el trabajador que presta sus servicios con el predominio de su esfuerzo intelectual sobre el físico y recibe una remuneración cada mes o cada quince. Obrero es aquel que realiza una obra con el

predominio de su esfuerzo físico sobre el intelectual y recibe un salario semanal o diario. (MSc Bonilla, 2015, pág. 45)

En el Artículo 79 del Código de Trabajo, establece que a igual trabajo debe ser igual la remuneración, sin discriminación alguna sobre: edad, sexo, religión, color, etnia, entre otros. Además, en el Art. 80 del mismo cuerpo legal tenemos sobre que es sueldo y salario:

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Código del Trabajo, 2020)

Entonces, la remuneración es el dinero que recibe el trabajador por prestar sus servicios en relación de dependencia. Las clases de remuneración se clasifican en sueldo y salario, donde el primero es el dinero que paga el empleador al trabajador cada mes o cada quince, y el plazo para pagar no debe ser superior a un mes y el segundo es la paga del empleador hacia el obrero, que se paga por unidades de tarea u obras y por jornadas, el plazo para pagar no debe exceder de una semana. Tomando en cuenta que los salarios y sueldos se pagan de forma directa al trabajador con moneda de curso legal y no podrán ser inferiores a lo establecido en la ley.

Al crear el Código de Trabajo queda justificado que es un vínculo jurídico que está suspendida a normas prescritas en el derecho del trabajo, donde según el Artículo 1 del Código del Trabajo en su primer inciso establece lo siguiente: “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo” (Código del Trabajo, 2020).

Indudablemente los derechos tipificados en la Constitución de la República son de directa aplicación y serán los que garantizan las relaciones laborales, así lo determina el Art. 325 que:

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 autosustento y cuidado

humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador)

El gran reto que tiene el Derecho al Trabajo es que, no debe perder su razón de ser y como origen de la globalización, avances de la tecnología y ciencia, tiene que ajustarse a las exigencias del trabajo y del futuro del trabajo. En definitiva, el derecho al trabajo debe proyectarse con una mirada innovadora, diferente y progresista. La falta de un empleo o la disminución de las horas laborables y la rebaja de los ingresos, transgreden otros derechos como la alimentación, la vestimenta, la educación, la salud, entre otros.

El Artículo 284, numeral 6 de la Constitución de la República señala que, es deber del Estado valorar todas las formas de trabajo, respetando los derechos al trabajo, donde según el Código de Trabajo tenemos los siguientes: Afiliación desde el primer día de trabajo a la Seguridad Social (IESS), percibir el sueldo básico de (\$425,00), percibir horas extraordinarias y suplementarias, percibir los décimos tercero y cuarto sueldo y un período de vacaciones remuneradas, entre otros. Así garantiza lo que establece el artículo 4 del Código de Trabajo donde los derechos del trabajador son irrenunciables.

Cabe recalcar que, es importante para el empleador y el trabajador que el contrato sea escrito ya que ofrece la garantía de trabajar en un negocio legal, donde el empleado cuenta con estabilidad laboral y demás beneficios señalados en la Ley y la empresa posee la seguridad de que su empleador cumpla con sus obligaciones. Lo que busca la legislación laboral es garantizar el derecho al trabajo.

El trabajo juvenil fue implementado en el Código de Trabajo en el Artículo 34.1 y determina:

Art. 34.1.- Trabajo Juvenil. - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos. El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas. (Código de Trabajo, 2020, pág. 17)

De acuerdo al Artículo 34.3 del Código del Trabajo, el número mínimo que una empresa que tiene más de 50 trabajadores debe vincular jóvenes trabajadores es el 10%. Además, según el Artículo 34.4 del mismo cuerpo legal establece que antes de celebrar el contrato por escrito debe verificarse la edad del trabajador y finalmente registrarse en el Sistema Informático del Ministerio del Trabajo.

En el Artículo 42 del Código de Trabajo existe una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, en el artículo 44 tenemos las prohibiciones. Así mismo, en el artículo 45 encontramos las obligaciones del trabajador y en el Artículo 46 encontramos las prohibiciones, por el cual debe existir un efectivo control de cumplimiento mediante los Inspectores del Trabajo.

Todas las personas somos iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y obligaciones, tomando en cuenta que, en el Artículo 23 numeral 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos nos da a conocer que toda persona tiene derecho al trabajo y elegir libremente su trabajo sin discriminación alguna, a igual trabajo, igual remuneración.

Capítulo III – Metodología

3. Método de la investigación

Método Inductivo. - Es una manera de razonar partiendo de lo particular a lo general, tomando en cuenta que es necesario la modernización de la relación laboral mediante la creación de políticas públicas, acuerdos, ministeriales, reformas legales, convenios y tratados internacionales con base a la realidad social y de esa manera erradicar el desempleo y subempleo y por ende la pobreza.

Método Deductivo. - Consiste en obtener un resultado, con base a afirmaciones que se asumen que son ciertas, por lo tanto, se va de lo general a lo particular. Mediante la investigación he determinado que la falta de oportunidades en el mercado laboral, se origina desempleo y subempleo.

Método Descriptivo. - Se realizó en base en la observación, por medio de una muestra numérica y gráfica sobre la realidad que se está estudiando, con sus respectivos análisis e interpretación, con la finalidad de reunir conocimiento sobre el objeto del estudio.

Método Analítico. - A partir de este método realicé el diagnóstico del problema sobre el tema planteado y la reproducción de hipótesis que nos permiten resolver, donde el problema principal es el desempleo y subempleo que estamos atravesando los ciudadanos y gracias a la modernización de las relaciones de trabajo contribuirá al fomento del empleo adecuado en el Ecuador.

3.1 Tipo de Investigación (metodología)

La metodología que apliqué en el proyecto es cualitativa, ya que de esta manera alcancé los objetivos establecidos de manera positiva, también, el tipo de investigación es de análisis documental o bibliográfica, ya que me ayudó a obtener información sobre el tema planteado a través de fuentes confiables como: revistas, libros, normas legales, códigos, entre otros.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Encuesta. – La encuesta es una técnica para adquirir información, donde pude obtener datos por medio de preguntas previamente elaboradas que están dirigidas a un grupo de empleadores y trabajadores, a fin de conocer sus puntos de vista respecto al tema de investigación y posteriormente realicé un análisis sobre las mismas.

Recopilación de Información. – Toda la información sobre el tema planteado se adquirió tanto en: normas, leyes, códigos legales vigentes en el Ecuador, revistas, libros, entre otros.

Internet. - A través de la red obtuve información en cuentas confiables como: leyes, códigos digitales, revistas y libros relacionados con el tema de investigación.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

En la presente investigación se incluyen a empleadores y trabajadores del Ecuador que tienen su actividad laboral en relación de dependencia.

Están excluidos los trabajadores que realizan actividades de manera autónomo o por cuenta propia, es decir, aquellas personas que no realizan actividades en relación de dependencia.

3.4 Población y muestra

ESTRATO	POBLACIÓN
Empleadores	15
Trabajadores	15
TOTAL	30

3.5 Localización geográfica del estudio

La localización Geográfica de estudio es Ecuador, este país ubicado en la parte noroeste de América del Sur.

Capítulo IV – Resultados y discusión

4.1. Resultado

Al realizar esta investigación sobre la necesidad de modernizar las relaciones laborales como mecanismo para fomentar el empleo en el Ecuador, se ha encontrado importantes hallazgos, por lo tanto, se cumplió con los objetivos propuestos de una forma positiva, ya que se constató que el mayor problema económico en el Ecuador son el desempleo y subempleo. Sin trabajo no se puede alcanzar el desarrollo económico del país, por lo tanto, se deben realizar reformas laborales para crear empleos de calidad para los ecuatorianos y de esa manera tener una vida digna junto a su familia.

Para establecer el índice de desempleo y subempleo en el Ecuador los datos fueron extraídos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), que fueron publicados en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, donde se tomó en cuenta los índices del año 2021 e índices trimestrales enero-marzo del año 2022, que tienen como resultado directo con la economía del país, es así que, si la economía no produce empleos se origina menos bienes y servicios y la mano de obra se pierde.

La tasa de desempleo en el Ecuador en el año 2021 a nivel nacional fue de 5,2%, mientras que en el primer trimestre enero-marzo del año 2022 fue de 5,0%, siendo la parte urbana la más afectada. Por consiguiente, el 23,2%, fue la tasa de subempleo en el año 2021 a nivel nacional y en el primer trimestre enero-marzo del año 2022 fue de 22,6%, en este caso siendo la parte rural la más afectada.

De acuerdo a las encuestas planteadas a 15 empleadores y 15 trabajadores, los encuestados consideran que, las nuevas modalidades de trabajo si deben estar reguladas en la legislación interna y que la Asamblea Nacional debe tratar de manera urgente reformas laborales para combatir el desempleo y subempleo en el Ecuador, siempre y cuando las reformas laborales estén adecuadas a las necesidades actuales de los trabajadores, empleadores y el Estado.

Además, consideran que, al modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores si fomenta el empleo, por ende, el Código de Trabajo vigente debe establecer normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo, porque son el mayor

problema económico que atraviesa el Ecuador, ya que, por la falta de oportunidad laboral afecta la calidad de vida de las personas.

Finalmente se pudo comprobar que el 50% de los encuestados consideran que, sí conocen cuáles son las cuatro últimas modalidades contractuales que se implementaron en el Ecuador mediante Acuerdos Ministeriales para promover el empleo, pero creen que las modalidades contractuales vigentes no garantizan la estabilidad laboral en el Ecuador.

4.2. Discusión

Es importante detallar la importancia de los hallazgos, ya que, el Ecuador ha creado nuevas oportunidades laborales, ha conservado las plazas de trabajo existentes y sobre todo ha creado nuevos empleos, por lo que las reformas laborales deben garantizar las necesidades de los trabajadores conjuntamente con sus familias, con disposiciones responsables y con un enfoque de largo plazo para poder reprender los problemas que durante muchos años han venido afectado a todos los ecuatorianos como es el desempleo y subempleo.

En los últimos 20 años, el país ha vivido una época de crecimiento económica y equitativa, se ha modernizado las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, generando oportunidades de trabajo, aumentando los salarios y según los índices del año 2021 e índices trimestrales enero-marzo 2022, se plasma que los porcentajes de subempleo, desempleo en el país ha aumentado.

Según datos del Gobierno señala que desde el año 2009 al año 2021 se realizaron once reformas laborales. De este modo, las oportunidades laborales se encuentran relacionadas con la economía, porque al mejorar la productividad y competitividad en los mercados aumentan los índices de empleo.

Es fundamental, detallar que el Código de Trabajo es la normativa principal después de lo que se determina en la Constitución de la República. En los últimos años uno de los problemas sociales más graves en el Ecuador ha sido precisamente el desempleo y el subempleo, para solventar esta problemática se han pretendido implementar reformas laborales, que viabilicen la contratación laboral y que se la adecúe acorde a la necesidad de cada actividad productiva, ante lo cual sectores sindicales se han opuesto aduciendo que una flexibilización laboral vulnera los derechos del trabajo que han sido conseguidos en la normativa vigente.

TABULACIÓN DE LA ENCUESTA

1.- Con el avance de la tecnología han surgido nuevas modalidades de trabajo. ¿Considera que estas nuevas modalidades de trabajo deban estar reguladas en la legislación interna?

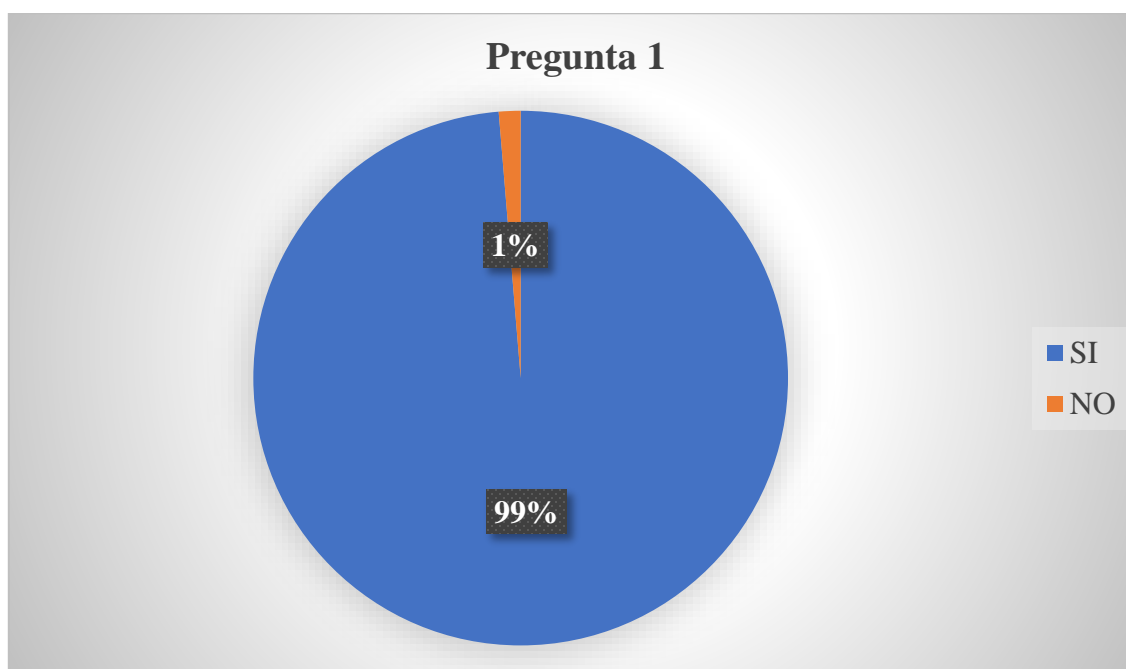
Tabla 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	96,7 %
NO	1	3,3 %
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 1



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 99 % de los encuestados consideran que, las nuevas modalidades de trabajo si deben estar reguladas en la legislación interna. Mientras que el 1 % manifestó que, las nuevas modalidades de trabajo no deben estar reguladas en la legislación interna.

2.- ¿Considera que el Código de Trabajo ecuatoriano publicado en 1938, en la actualidad no regula todas las actividades laborales?

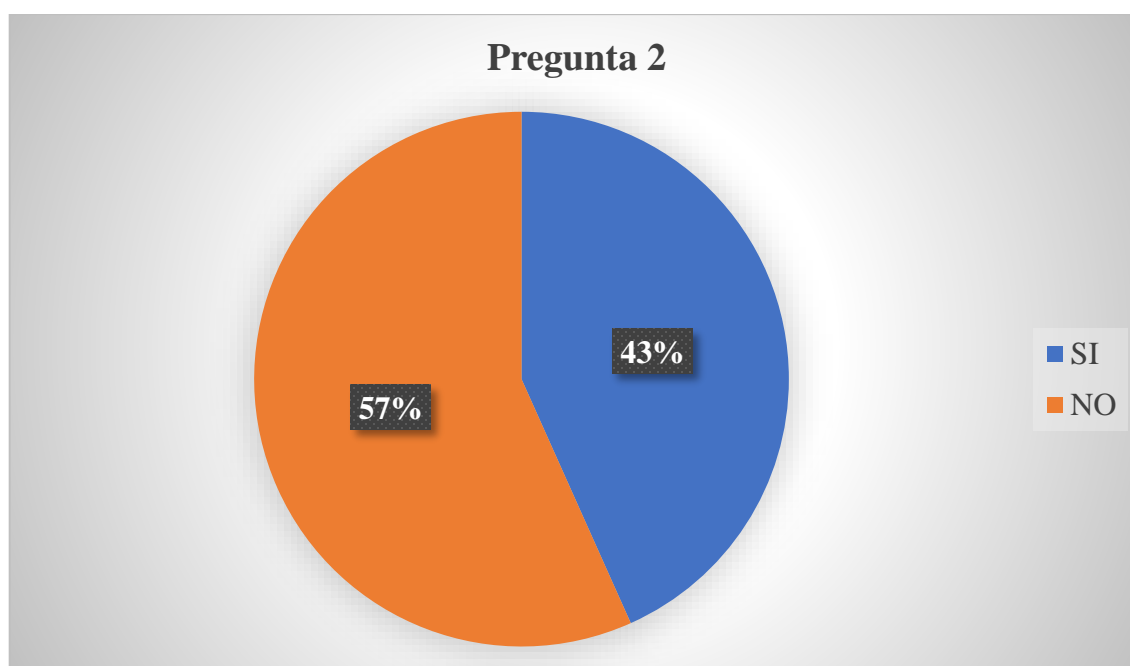
Tabla 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	43,3%
NO	17	56,7%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 2



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 57 % de los encuestados consideran que, el Código de Trabajo ecuatoriano publicado en 1938, en la actualidad no regula todas las actividades laborales. Mientras que el 43 % manifestó que, el Código de Trabajo ecuatoriano publicado en 1938, en la actualidad si regula todas las actividades laborales.

3.- ¿Debería la Asamblea Nacional tratar de manera urgente reformas laborales para combatir el desempleo en el Ecuador?

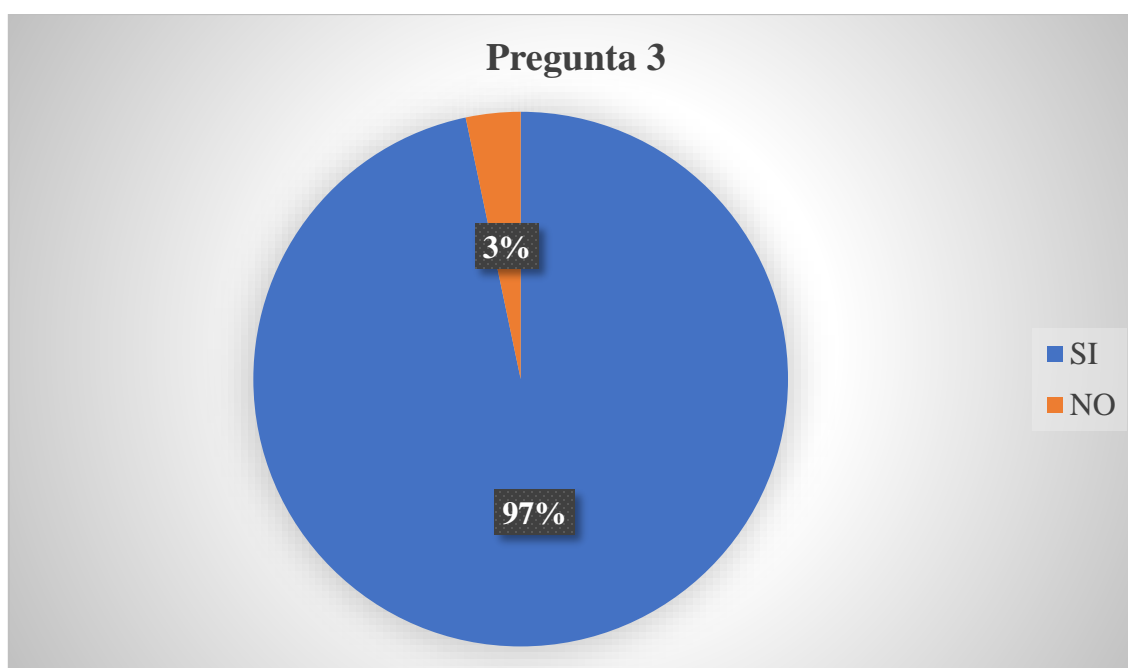
Tabla 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	96,7%
NO	1	3,3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Trabajadores y empleadores

Elaborado por: Jina Ríos (2022)

Gráfico 3



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 97 % de los encuestados consideran que, la Asamblea Nacional debe tratar de manera urgente reformas laborales para combatir el desempleo en el Ecuador. Mientras que el 3 % manifestó que, la Asamblea Nacional no debe tratar de manera urgente reformas laborales para combatir el desempleo en el Ecuador.

4.- ¿Considera que el Código de Trabajo vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?

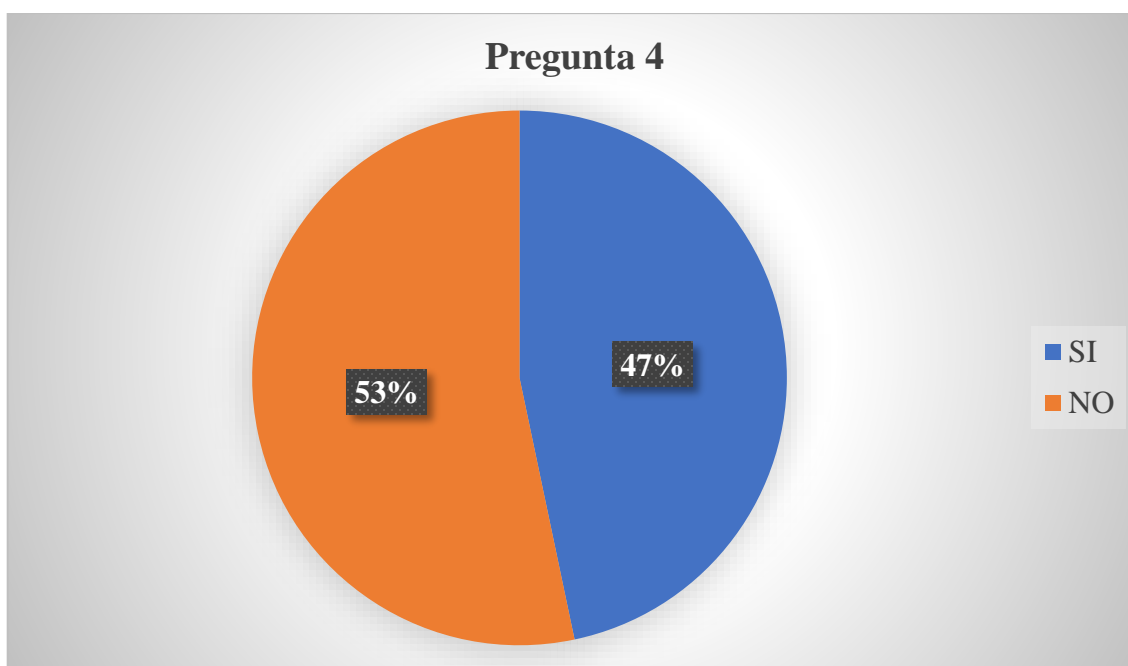
Tabla 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	46,7%
NO	16	53,3%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 4



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 53 % de los encuestados consideran que, el Código de Trabajo vigente si establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país. Mientras que el 47 % manifestó que, el Código de Trabajo vigente no establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país.

5.- ¿Cree que al modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores fomenta el empleo?

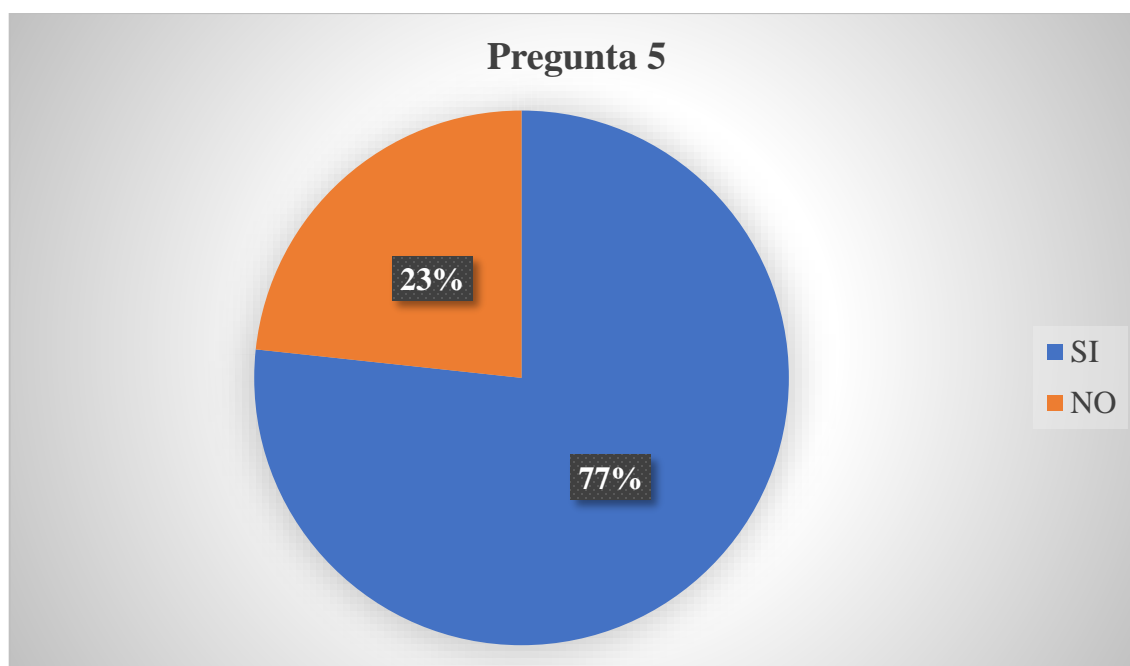
Tabla 14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	76,7%
NO	7	23,3%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 5



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 77 % de los encuestados consideran que, al modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores si fomenta el empleo. Mientras que el 23 % manifestó que, al modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores no fomenta el empleo.

6.- ¿Considera que la falta de oportunidad laboral afecta la calidad de vida de las personas?

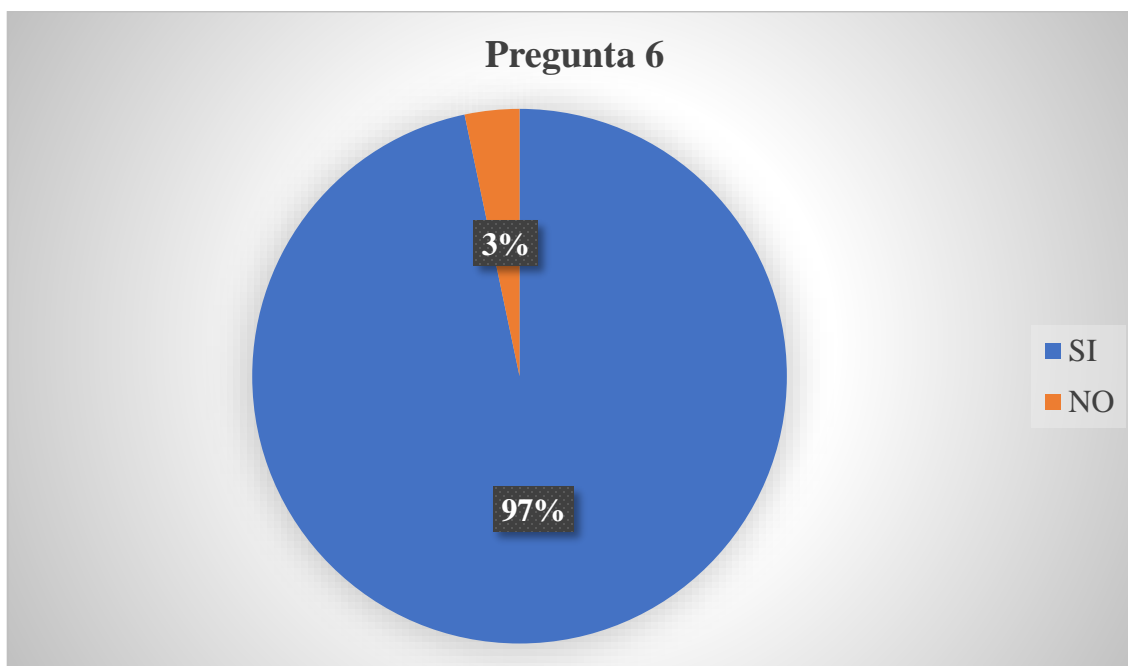
Tabla 15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	96,7%
NO	1	3,3%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 6



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 97 % de los encuestados consideran que, la falta de oportunidad laboral si afecta la calidad de vida de las personas. Mientras que el 3 % manifestó que, la falta de oportunidad laboral no afecta la calidad de vida de las personas.

7.- ¿Cree que el desempleo y subempleo son el mayor problema económico que atraviesa el Ecuador?

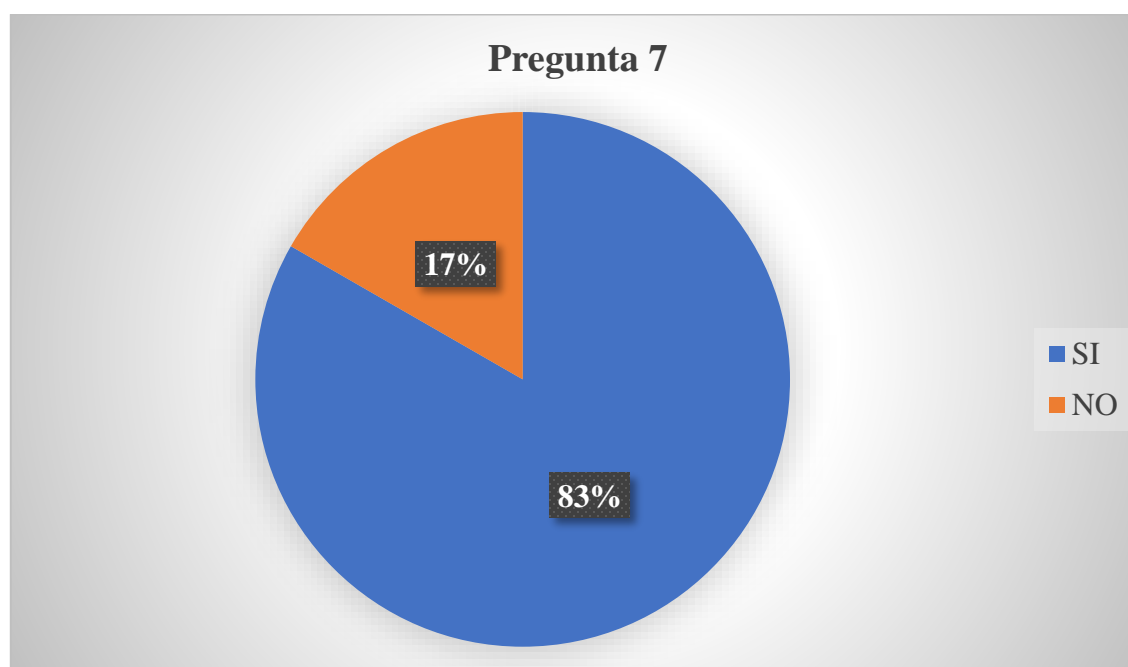
Tabla 16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83,3%
NO	5	16,7%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 7



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 83 % de los encuestados consideran que, el desempleo y subempleo son el mayor problema económico que atraviesa el Ecuador. Mientras que el 17 % manifestó que, el desempleo y subempleo no son el mayor problema económico que atraviesa el Ecuador.

8.- ¿Considera que las reformas laborales están adecuadas a las necesidades actuales de los trabajadores, empleadores y el Estado?

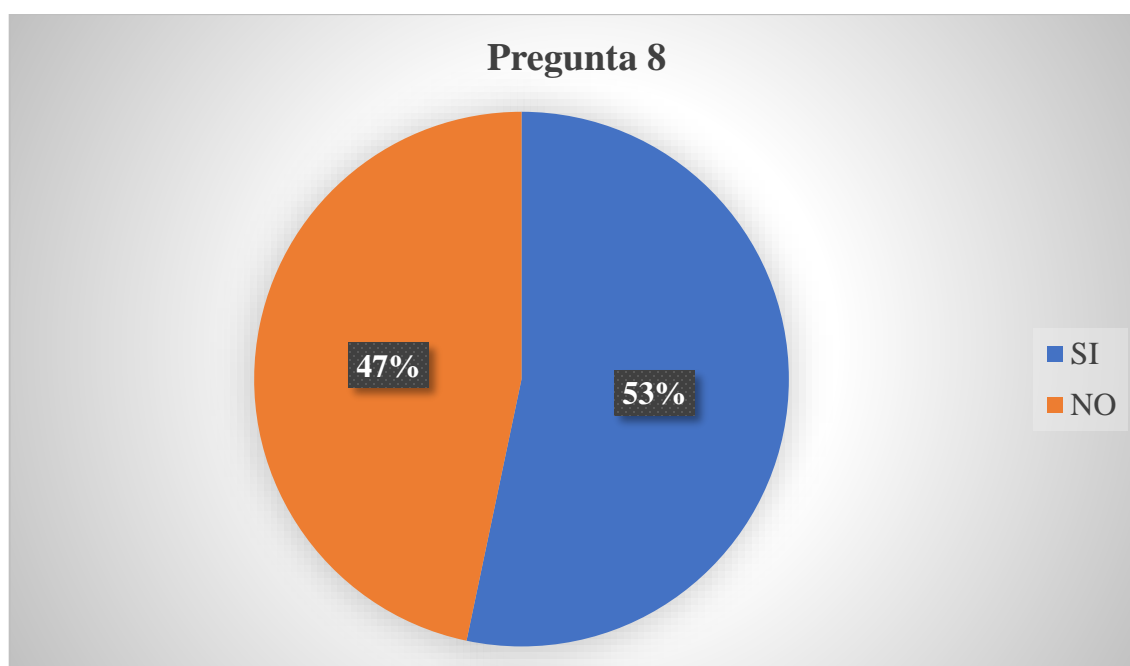
Tabla 17

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	53,3%
NO	14	46,7%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 8



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 53% de los encuestados consideran que, las reformas laborales si están adecuadas a las necesidades actuales de los trabajadores, empleadores y el Estado. Mientras que, el 47 % manifestó que, las reformas laborales no están adecuadas a las necesidades actuales de los trabajadores, empleadores y el Estado.

9.- ¿Conoce cuáles son las cuatro últimas modalidades contractuales que se implementaron en el Ecuador para promover el empleo?

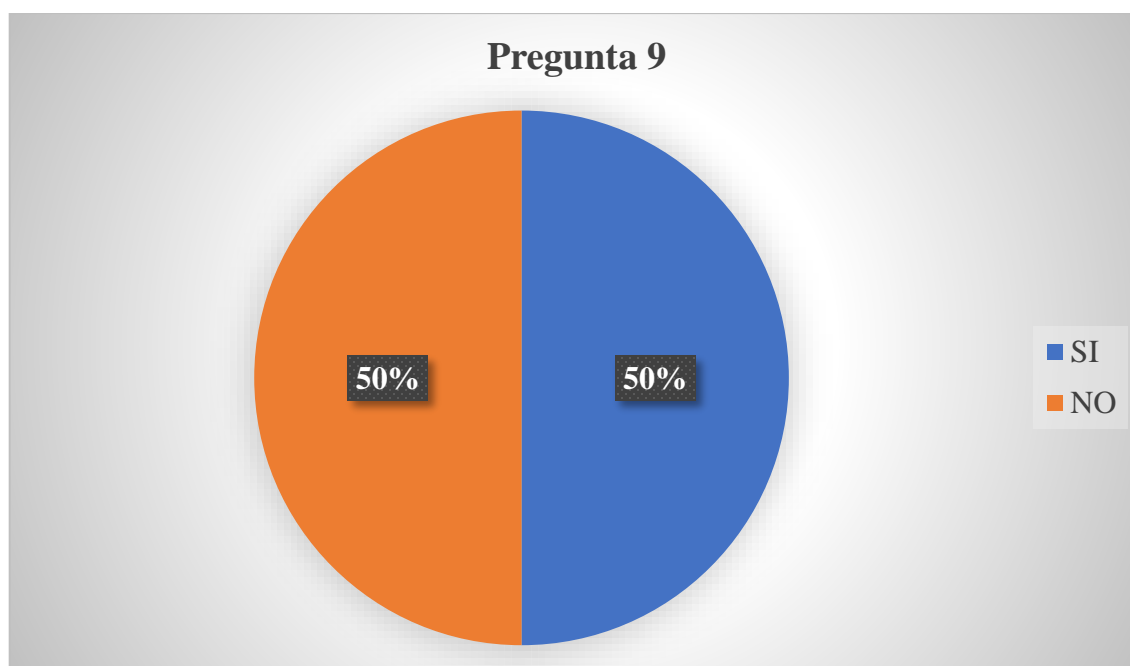
Tabla 18

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	50%
NO	15	50%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 9



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 50% de los encuestados consideran que, sí conocen cuáles son las cuatro últimas modalidades contractuales que se implementaron en el Ecuador para promover el empleo. Mientras que, el 50 % manifestó que, no conocen cuáles son las cuatro últimas modalidades contractuales que se implementaron en el Ecuador para promover el empleo.

10.- ¿Considera que las modalidades contractuales vigentes garantizan la estabilidad laboral en el Ecuador?

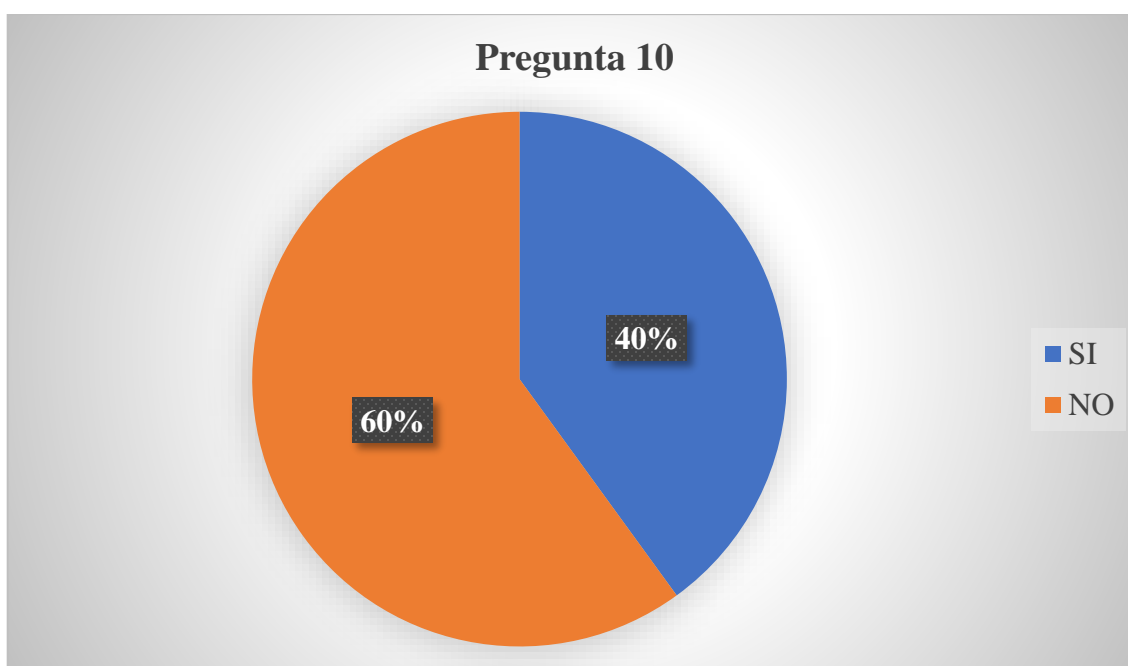
Tabla 19

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores y empleadores*

Elaborado por: *Jina Ríos (2022)*

Gráfico 10



Análisis e interpretación: En la presente encuesta el 40% de los encuestados consideran que, las modalidades contractuales vigentes si garantizan la estabilidad laboral en el Ecuador. Mientras que, el 60 % manifestó que, las modalidades contractuales vigentes no garantizan la estabilidad laboral en el Ecuador.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

El Ministerio de Trabajo como entidad rectora de las políticas laborales expidió Acuerdos Ministeriales que regulan nuevas modalidades contractuales en el Ecuador para los sectores productivo, turístico y cultural, emprendimiento, joven y de formación, además por el avance de la tecnología han surgido nuevas modalidades de trabajo y de esta forma fomentar empleo adecuado con horarios adaptables a cada necesidades, siendo fundamental detallar que estas modalidades contractuales constituyen una oportunidad para las personas que se encuentran en el desempleo y subempleo ya que a través del trabajo se promueve el desarrollo económico.

Se realizó un estudio de las reformas laborales donde los resultados de cada una de ellas fueron según el período de tiempo en el cual se aplicaron, con la única finalidad de promover el aumento de empleos adecuados y el aumento del salario básico para fomentar el salario digno. Se observó las modificaciones del Código de Trabajo, acuerdos ministeriales, políticas laborales, convenios y tratados internacionales, reformas laborales, entre otras. Es así que, se pudo concluir que es necesaria la modernización de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el Ecuador para fomentar empleos adecuados.

Finalmente, se pudo realizar un estudio de las propuestas de las reformas legales. Es así que, a lo largo del tiempo las reformas laborales se han ido cambiando y adaptándose a las necesidades de la sociedad. Gracias a la evolución del pensamiento humano las condiciones laborales son cada día mejores, así como la jornada de trabajo, estabilidad laboral han alcanzado un papel fundamental para el progreso de cada Estado y de esa manera las medidas adoptadas por el Gobierno se han enfocado en eliminar el índice de pobreza en el Ecuador.

5.2.Recomendaciones

Se recomienda que las nuevas modalidades de trabajo deban estar reguladas con claridad en el Código de Trabajo vigente, especificando la libertad de trabajo y la irrenunciabilidad de sus derechos. Se debe garantizar la estabilidad laboral incorporando en su aplicación las normas de dicho Código y de esta manera se garantice la protección correcta de los derechos tanto de los trabajadores y empleadores, sin que exista vacíos legales en la normativa laboral, con la finalidad de disminuir los fenómenos sociales como: desempleo y subempleo.

Es recomendable efectuar reformas laborales que viabilicen la contratación laboral y que se la adecúe acorde a la necesidad de las partes contractuales, para lo cual es necesario que el Ministro de Trabajo cuente con la asesoría de expertos en temas laborales para precautelar los derechos de los trabajadores y empleadores y evitar su vulneración y puedan disfrutar de una vida digna junto a su familia, garantizando el Buen Vivir que es un derecho constitucional de todos los ciudadanos.

Finalmente, toda reforma laboral debe estar circunscrita al principio de intangibilidad, es decir, que no debe desmejorar los derechos y garantías laborales ya conseguidas en el ordenamiento jurídico, sino que, deben mejorarlas y fortalecerlas.

Bibliografía

Suàrez Collia, J. (s/f). *Retroactividad*. Obtenido de Retroactividad:

<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-2351.pdf>

Anónimo. (abril de 2019). *Informe de avance a la política pública de Empleo*. Obtenido de Informe

de avance a la política pública de Empleo: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcgicfindmkaj/https://deldichoalhecho.ecuador-decide.org/wp-content/uploads/2019/04/Empleo.pdf

Anónimo. (23 de septiembre de 2021). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio:

<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/puntos-claves-reforma-laboral-gobierno.html>

Anónimo. (24 de septiembre de 2021). *El Telègrafo*. Obtenido de El Telègrafo:

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/presidente-guillermolasso-presenta-asamblea-proyecto-ley-creacion-oportunidades-ecuador>

Anónimo. (24 de septiembre de 2021). *El Universo*. Obtenido de El Universo:

https://www.eluniverso.com/noticias/economia/tres-modalidades-de-trabajo-contempla-el-proyecto-de-ley-de-creacion-de-oportunidades-nota/?modulo=interstitial_link&seccion=Noticias&subseccion=Pol%C3%ADtica&origen=/noticias/politica/unidad-tecnica-de-asamble

Anónimo. (s/f). *GN1_Spa.vp*. Obtenido de GN1_Spa.vp:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf

Asamblea Nacional. (21 de diciembre de 2015). *Constitucìon de la Repùblica*. Obtenido de

Constitucìon de la Repùblica: <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Asamblea Nacional. (25 de enero de 2021). *Constitucìon de la Repùblica del Ecuador*. Obtenido de

Constitucìon de la Repùblica del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cevallos, J. (s.f.). *LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA VISTA POR LOS TRABAJADORES*. Obtenido

de LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA VISTA POR LOS TRABAJADORES: https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf

Còdigo de Trabajo. (22 de junio de 2020). Obtenido de Còdigo de Trabajo:

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

- Código del Trabajo*. (22 de junio de 2020). Obtenido de Código del Trabajo:
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Coll Morales, F. (18 de octubre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/reparto-de-utilidades.html>
- EBITDAEC . (18 de mayo de 2021). *EBITDA Tax Cost Asesores C. Ltda*. Obtenido de EBITDA Tax Cost Asesores C. Ltda: <https://ebitdaec.com/nuevas-modalidades-contractuales-incentivando-el-empleo-ministerio-trabajo/>
- Gamas Torruco, J. (2001). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Diccionario Jurídico:
<http://diccionariojuridico.mx/definicion/reforma/>
- Granja Medranda, C. (20 de octubre de 2021). *El Universo*. Obtenido de El Universo:
<https://www.eluniverso.com/noticias/politica/con-una-marcha-el-frente-unitario-de-trabajadores-presenta-a-la-asamblea-una-propuesta-de-codigo-de-trabajo-nota/>
- Jaramillo Álvarez, B. (26 de junio de 2015). *Pérez Bustamante & Ponce PBP*. Obtenido de Pérez Bustamante & Ponce PBP: <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/#:~:text=Una%20forma%20de%20terminar%20la,causales%20que%20determina%20la%20ley.>
- Luis Ponce. (s/f). *PwC Ecuador*. Obtenido de PwC Ecuador: <https://www.pwc.ec/es/entrevistas-de-temas-de-interes/las-nuevas-modalidades-de-contrato-laboral-expedidas-por-el-ministerio-de-trabajo-2021.html>
- Mancilla Castro, R. (20 de marzo de 2015). *SCIELO*. Obtenido de SCIELO:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932015000200004
- Mèjan, L. (2015). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Diccionario Jurídico:
<http://diccionariojuridico.mx/definicion/contrato/>
- Ministerio de Trabajo. (21 de diciembre de 2021). *ACUERDO-MINISTERIAL-SBU-276-VF-signed.pdf*. Obtenido de ACUERDO-MINISTERIAL-SBU-276-VF-signed.pdf:
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/12/ACUERDO-MINISTERIAL-SBU-276-VF-signed.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo. (2021). *MDT-DIET-0111-2021-Resumen-Estudio-Empleabilidad-Juvenil.pdf*. Obtenido de MDT-DIET-0111-2021-Resumen-Estudio-Empleabilidad-Juvenil.pdf:
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/MDT-DIET-0111-2021-Resumen-Estudio-Empleabilidad-Juvenil.pdf?x42051>

- Ministerio de Trabajo. (s/f). *Manual-Empleabilidad-Juvenil_V5.pdf*. Obtenido de Manual-Empleabilidad-Juvenil_V5.pdf: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/Manual-Empleabilidad-Juvenil_V5.pdf?x42051
- Ministerio del Trabajo. (s/f). *Gobierno del Encuentro*. Obtenido de Gobierno del Encuentro: <https://www.trabajo.gob.ec/asistencia-en-jubilacion-patronal/#:~:text=Es%20la%20pensi%C3%B3n%20vitalicia%20que,216%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo>).
- Morales, V. (2018). *UNIVERSIDAD AUSTRAL*. Obtenido de UNIVERSIDAD AUSTRAL: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15518/MORALES%2c%20Vicente%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MSc Bonilla, L. (2015). *Trabajo y Seguridad Social*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Muñoz de la Cuesta, J. (2020). *Equidad. Aproximación a la definición de un concepto jurídico indeterminado*. Obtenido de Equidad. Aproximación a la definición de un concepto jurídico indeterminado: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65026/1/T42373.pdf>
- Porras Velasco, A. (2015). *448.pdf*. Obtenido de 448.pdf: <file:///C:/Users/hp/Downloads/448.pdf>
- Roa Chejín, S. (25 de octubre de 2021). *GK*. Obtenido de GK: <https://gk.city/2021/10/25/reformas-laborales-ecuador-que-necesitan/>
- Ruiz, I. (2017). *59013-Texto del artículo-4564456546485-2-10-20181018.pdf*. Obtenido de 59013-Texto del artículo-4564456546485-2-10-20181018.pdf: <file:///C:/Users/hp/Downloads/59013-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456546485-2-10-20181018.pdf>
- Sevilla Arias, A. (1 de noviembre de 2015). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/inflacion.html>
- Sotalin, K. (25 de enero de 2022). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/proyecto-reforma-codigo-trabajo-pachakutik-asamblea.html>
- Torres Proaño, I., & Salazar Sánchez, C. (8 de agosto de 2016). *DeerechoEcuador.com*. Obtenido de DeerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/clasificacion-de-los-contratos-civiles/#:~:text=determina%20que%20el%20contrato%20es,partes%20se%20obliga%20para%20%5B%E2%80%A6%5D&text=bilateral%2C%20cuando%20las%20partes%20contratan%20se%20obligan%20rec%C3%ADprocamente.&te>
- Valverde Verónica. (enero de 2017). *T-UCE-0013-Ab-96.pdf*. Obtenido de T-UCE-0013-Ab-96.pdf: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>

Vásconez, L. (23 de diciembre de 2021). *EL COMERCIO*. Obtenido de EL COMERCIO:
<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/indicadores-laborales-empleo-desempleo-cifras.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20INEC%2C%20una%20persona,40%20horas%20a%20la%20semana.>

Zurita Moreno, A., & Gutiérrez Andrade, O. (2006). *Redalyc.Sobre la inflación*. Obtenido de Redalyc.Sobre la inflación: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942413004.pdf>

ANEXOS

FORMATO DE LA ENCUESTA



ENCUESTA

Responda con una X según su criterio sobre “La necesidad de modernizar la relación laboral para fomentar el empleo en el Ecuador”.

1.- Con el avance de la tecnología han surgido nuevas modalidades de trabajo. ¿Considera que estas nuevas modalidades de trabajo deban estar reguladas en la legislación interna?

SI

NO

2.- ¿Considera que el Código de Trabajo ecuatoriano publicado en 1938, en la actualidad no regula todas las actividades laborales?

SI

NO

3.- ¿Debería la Asamblea Nacional tratar de manera urgente reformas laborales para combatir el desempleo en el Ecuador?

SI

NO

4.- ¿Considera que el Código de Trabajo vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?

SI

NO

5.- ¿Cree que al modernizar la relación laboral entre empleadores y trabajadores fomenta el empleo?

SI

NO

6.- ¿Considera que la falta de oportunidad laboral afecta la calidad de vida de las personas?

SI

NO

7.- ¿Cree que el desempleo y subempleo son el mayor problema económico que atraviesa el Ecuador?

SI

NO

8.- ¿Considera que las reformas laborales están adecuadas a las necesidades actuales de los trabajadores, empleadores y el Estado?

SI

NO

9.- ¿Conoce cuáles son las cuatro últimas modalidades contractuales que se implementaron en el Ecuador para promover el empleo?

SI

NO

10.- ¿Considera que las modalidades contractuales vigentes garantizan la estabilidad laboral en el Ecuador?

SI

NO



