

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

PROYECTO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIA A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y  
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.

**TITULO:**

LA FACTIBILIDAD DE LA APLICACIÓN DE DOS REGÍMENES  
JURIDICOS LABORALES PARA COMBATIR EL DESEMPLEO EN EL  
ECUADOR

**AUTORA:**

GLADYS HERMELINDA CAMACHO CRIOLLO

**CARRERA:**

DERECHO

**TUTOR:**

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

2022

**Guaranda-Ecuador**

## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

### CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Luis Alfonso Bonilla Alarcón, en calidad de director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que la señorita: Gladys Hermelinda Camacho Criollo, 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 Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica; con el tema: **“La Factibilidad de la aplicación de dos Regímenes Jurídicos Laborales para combatir el desempleo en el Ecuador”** 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, y de la misma manera se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

**Atentamente:**



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón MSc.

**Tutor.**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

### DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; Gladys Hermelinda Camacho Criollo, egresado 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 Factibilidad de la aplicación de dos Regímenes Jurídicos Laborales para combatir el desempleo en el Ecuador”** es de mi autoría, así como también las expresiones vertidas en la misma que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, entrevistas y publicaciones, y de la mano los artículos de la legislación ecuatoriana para el presente Proyecto de Investigación.

**Atentamente**



Gladys Hermelinda Camacho Criollo



## NOTARIA PÚBLICA PRIMERA DEL CANTÓN GUARANDA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dr. Guido Fabián Fierro Barragán



### DECLARACION JURADA

Señorita GLADYS HERMELINDA CAMACHO CRIOLLO

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día, MARTES, CUATRO DE OCTUBRE DEL DOS MIL VEINTE Y DOS, ante mí Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece: La señorita GLADYS HERMELINDA CAMACHO CRIOLLO, de estado civil soltera, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, capaz de contraer obligaciones, domiciliada en la ciudad de Ambato de la provincia Tungurahua; y, de tránsito por esta ciudad de Guaranda, con número de teléfono celular (0962678900), a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copias adjunto a esta escritura.- Advertida por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LA FACTIBILIDAD DE LA APLICACIÓN DE DOS REGIMENES JURIDICOS LABORALES PARA COMBATIR EL DESEMPLEO EN EL ECUADOR.", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso. Leída que le fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto, e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Señorita GLADYS HERMELINDA CAMACHO CRIOLLO  
C.C. 180491680-5  
DECLARANTE



Doctor Guido Fabián Fierro Barragán  
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA  
Resp. G.C.



Dir. 10 de Agosto s/n y Eloy Alfaro  
Teléf: Of.2-985-202.Cel.0985100358  
GUARANDA-PROVINCIA-BOLÍVAR  
ECUADOR

**Dedicatoria**

El siguiente Proyecto de Investigación está dedicada a Dios, a mi madre que ha sido el pilar fundamental y hermanos quienes han sido parte fundamental para la construcción de mi vida profesional mediante su comprensión, apoyo, amor y confianza, así como también el no permitir que abandone el sueño de convertirme en una excelente Abogada de la República del Ecuador a pesar de todos los obstáculos que se presentaron en el camino.

**Agradecimiento**

Mi agradecimiento especial a dios por permitirme alcanzar mis metas propuestas

A mi madre un ser incondicional durante toda mi vida

A mis hermanos que han sido mi admiración y apoyo en mi vida personal y profesional

A mis hermanas, mis mejores amigas y sus consejos para no rendirme.

## Índice General

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA .....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA .....	II
Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento .....	V
CAPÍTULO I. PROBLEMA .....	1
<b>1. Título</b> .....	1
<b>1.1 Resumen</b> .....	2
Glosario de Términos .....	3
<b>1.2 Introducción</b> .....	4
<b>1.3 Planteamiento del Problema</b> .....	6
<b>1.4 Formulación del Problema</b> .....	7
<b>1.5 Hipótesis</b> .....	8
<b>1.6 Variables</b> .....	8
<b>1.6.1 Variable Dependiente</b> .....	8
<b>1.6.2 Variable Independiente</b> .....	8
<b>1.7. Objetivos</b> .....	8
<b>1.7.1 Objetivo General</b> .....	8
<b>1.7.2 Objetivos Específicos</b> .....	8
<b>1.8 Justificación</b> .....	9
CAPITULO II - MARCO TEÓRICO .....	10
<b>2. Marco Teórico</b> .....	10
<b>Definición de empleo</b> .....	10
<b>Definición de subempleo</b> .....	10
<b>Importancia del trabajo</b> .....	12
<b>Análisis comparativo del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades</b> .....	13
<b>Contrato individual de trabajo Alternativo</b> .....	13
<b>¿Los nuevos contratos golpean la estabilidad de los trabajadores?</b> .....	17
<b>Obligaciones y prohibiciones</b> .....	19
<b>Jornadas de trabajo</b> .....	20
División .....	21
Jornada reducida .....	21

	<b>VII</b>
<b>Pago de horas extra</b> .....	22
<b>Vacaciones</b> .....	23
<b>Jubilación patronal</b> .....	25
<b>Terminación del contrato</b> .....	25
<b>2.1 Marco Histórico</b> .....	31
<b>2.2 Marco Legal</b> .....	32
<b>Licencia por maternidad, paternidad y adopción.</b> .....	27
Licencia por maternidad.....	27
Licencia por paternidad.....	28
Licencia por adopción .....	29
<b>CAPÍTULO III – METODOLOGÍA</b> .....	34
Ámbito de estudio .....	34
<b>3. Método de la Investigación</b> .....	34
Método Deductivo.....	34
Método Inductivo .....	34
Método Descriptivo.....	34
<b>3.1 Tipo de Investigación (metodología)</b> .....	34
Método Cualicuantitativa .....	34
Método Estadístico.....	35
Método Sintético .....	35
<b>3.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b> .....	35
<b>3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión</b> .....	35
<b>3.4 Población y Muestra</b> .....	36
<b>Localización geográfica del estudio</b> .....	36
<b>CAPÍTULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	37
<b>4.1. Resultados</b> .....	37
<b>4.2. Discusión</b> .....	39
<b>TABULACION DE ENCUESTAS</b> .....	40
<b>CAPITULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	50
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	50
<b>5.2. Recomendaciones</b> .....	51
Bibliografía .....	52
Anexos .....	55

**Índice de Tablas.**

Tabla 1.....	40
Tabla 2.....	41
Tabla 3.....	42
Tabla 4.....	43
Tabla 5.....	44
Tabla 6.....	45
Tabla 7.....	46
Tabla 8.....	47
Tabla 9.....	48
Tabla 10.....	49

**Índice de Gráficos**

Gráfico 1.....	41
Gráfico 2.....	41
Gráfico 3.....	43
Gráfico 4.....	44
Gráfico 5.....	44
Gráfico 6.....	45
Gráfico 7.....	46
Gráfico 8.....	47
Gráfico 9.....	48
Gráfico 10.....	50

## **CAPÍTULO I. PROBLEMA**

### **1. Título**

La factibilidad de la aplicación de dos regímenes jurídicos laborales para combatir el desempleo en el Ecuador

## 1.1 Resumen

El desempleo en el Ecuador es uno de los principales problemas que deben enfrentar los gobiernos de turno, porque ante altos índices de desempleo se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región.

Situación que se agravó más con el impacto económico que generó el COVID-19 afecto significativamente a los índices de empleo en Ecuador. Se estima que el desempleo alcanzó el 5% y que aproximadamente 90.000 personas se quedaron sin trabajo.

Por ende la problemática central se relaciona si es factible la aplicación de dos Regímenes Laborales para combatir el desempleo como; el Proyecto Creando oportunidades que se presenta como una nueva alternativa para generar plazas de trabajo a miles de Ecuatorianos desempleados; y el Código de Trabajo vigente y que actualmente manejan los trabajadores que se encuentran dentro de una relación Laboral

Por lo que se planteó como objetivo analizar la viabilidad de implementar dos normas jurídicas quienes puedan mejorar el panorama laboral y hacer que las personas que están en situación de desempleo, subempleo migren a un empleo adecuado con todos los beneficios que conlleva estar en relación de dependencia, es el gran desafío que tiene el país. O por lo contrario signifique una regresión de derechos laborales que solo implique beneficiar a un determinado sector y no se enfoque en la realidad del problema social.

**Palabras de clave:** Ley, Desempleo, Empleo, Derechos, Régimen jurídico.

## **Glosario de Términos**

**Ley:** Hace referencia a la norma jurídica impuesta por una autoridad competente, es decir la ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe y permite. (Bello, 2013)

**Desempleo:** se entiende como el conjunto de individuos que se encuentran en plena capacidad, edad y tienen los deseos de trabajar, a pesar de ello no pueden conseguir empleo, disminuyendo de manera significativamente los ingresos del trabajador. (MANKIW, 2017)

**Empleo:** Es un conjunto de personas que están en edad de laborar y que tienen el deseo trabajar y puedan hacerlo, se trata de una situación de pleno empleo y por ende el desempleo se encuentra en cero.

**Derechos:** Trata como el conjunto de normas que imponen normas y deberes los cuales confiere facultades, las mismas que establecen bases para la convivencia social, cuya finalidad es dotar a los miembros de la sociedad de seguridad, igualdad, libertad y justicia. (Atienza, 2010)

**Régimen jurídico:** se le conoce como un conjunto de pautas legales, mediante las cuales se puede organizar actividades. Es decir son leyes y reglamentos que se fundamentan para el poder del estado para diversos procedimientos. (Bolado, 2022)

## 1.2 Introducción

El desempleo en el Ecuador ha sufrido varios cambios a lo largo de nuestra historia, mismo que ha sido de gran preocupación de los ecuatorianos, puesto que implica un aumento al índice de desempleo, subempleo al no poder tener acceso a un puesto de un trabajo formal y una remuneración justa, la cual ocasiona justamente una disminución de ingresos y a su vez produce cambios radicales en su forma de vida.

En tal virtud el empleo se considera como una acción obligatoria para poder cubrir las necesidades básicas de las personas puesto que el trabajo es el régimen constitutivo de las relaciones de productividad, por lo que en la actualidad la forma que predomina es el trabajo asalariado, el cual implica que se debe respetar los derechos establecidos hacia el trabajador, muy contrario, al régimen que manejábamos anteriormente cómo fue la de esclavitud, misma que se eliminó a partir del siglo XIX, en donde se puede observar claramente que el trabajador debía estar a disposición plena de su amo.

Debido al auge de desempleo que el Ecuador viene enfrentando desde hace décadas atrás, la misma que se agravó con la pandemia del COVID-19 y represento un choque sistemático en la economía ecuatoriana, al igual que el resto del mundo, el Ecuador recurrió a medidas de confinamiento y todas la restricciones que se debían seguir para precautelar la seguridad y la vida de los ciudadanos, sin embargo estas medidas tuvieron un impacto negativo en el sector laboral: según datos proporcionados por el INEC 7 de cada 10 ecuatorianos no tienen un empleo, y para poder enfrentar este problema social el gobierno actual crea un método alternativo denominado la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, desarrollo económico y sostenibilidad fiscal. (Esteves, 2020)

Este proyecto fue presentado por el actual Gobierno ante la Asamblea el pasado 24 de septiembre del 2021 mismo que se presenta como una solución para miles de ecuatorianos que se encuentran en calidad de desempleados y además asegura que la Economía del País crecerá a pasos agigantados dejando de lado la mala racha que el sector laboral se ha enfrentado en estos últimos tiempos. (Calderón, 2021)

Esta nueva alternativa ofrece novedosos cambios que combatirá el desempleo, pese que este Proyecto ofrece aspectos positivos para el sector Laboral no tiene la acogida que esperaba así lo hace ver la Asamblea Nacional mediante su decisión emitida el 29 de septiembre del 2021, devolver al Ejecutivo el Proyecto de Ley para la Creación de

Oportunidades porque no se apega a los lineamientos Constitucionales y a la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Por lo expuesto la presente investigación trata sobre si resultaría factible la aplicación de este nuevo Proyecto y a su vez trabajar en conjunto con el Código Laboral vigente y de la mano puedan combatir el desempleo en el Ecuador.

### 1.3 Planteamiento del Problema

La factibilidad de la aplicación de dos regímenes laborales en el Ecuador, causa cierta incertidumbre en la población ecuatoriana, debido a que presenta la interrogante si es factible que dos normas del régimen laboral puedan coexistir y que tan viable resulte tanto para los empleadores y trabajadores la implementación de la misma.

En varias ocasiones el gobierno ha manifestado que se puede convivir con dos normas distintas con los trabajadores; el primero es el actual Código de trabajo que se encuentra dirigido para los que hoy en día gozan de un empleo y el segundo sería la reforma que regirá para nuevos empleados en el caso de aprobarse la Ley por parte de la Asamblea.

Por lo expuesto es importante analizar la viabilidad de suprimir y agregar párrafos, artículos, numerales, incisos dentro del Código del Trabajo vigente en lugar de crear una nueva Ley; puesto que en varios puntos no benefician al trabajador como en el art. 75 de la Ley Oportunidades referente a la indemnización por causas justas, art. 20, periodo de prueba, y los cambios en la forma de contratación es decir existe diferentes cambios dentro de esta ley que en realidad violentan los derechos del trabajador, que hasta en un cierto punto deja indefensos a los trabajadores dando mayor poder a los empleadores. (Lasso, 2021)

Con ello es necesario responder la siguiente interrogante; ¿la aplicación de estas dos normas jurídicas para regular el sector laboral realmente es de beneficio para los trabajadores y permitirá combatir el desempleo?; en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, Art. 325 señala que el estado garantizara el derecho al trabajo, Art. 326 indica los principios y los derechos laborales que le corresponden a los trabajadores mismos que son irrenunciables e intangibles y el Art. 328 que nos habla sobre la remuneración justa que cubra las necesidades básicas de la persona. (Nacional, Formas de trabajo y su retribución , 2016)

Partiendo de este punto se analiza a la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades y Código de trabajo y se observa que el nuevo Proyecto de Ley vulnera ciertos derechos importantes del trabajador; empezando con la estabilidad laboral que debe ofrecer el empleador, las causas justas por las que se pueda despedir a un trabajador,

el aumento de horas laborales sin recargo, la eliminación de la jubilación patronal y el visto bueno en la terminación de un contrato de trabajo y el perdió de prueba con tiempo de cinco meses etc. (Lasso, 2021)

Recalcando que el tener dos códigos laborales crea inseguridad jurídica, tanto para las empresas como para los trabajadores y creara dos tipos de empleados unos con mayores derechos que otros.

#### **1.4 Formulación del Problema**

¿Con la aplicación de dos regímenes jurídicos que regulen el sector laboral se podía crear nuevas plazas de empleo y combatir el desempleo?

## **1.5 Hipótesis**

Con la creación de la Ley de oportunidades el Gobierno actual pretende combatir el desempleo generando más plazas de trabajo para los ecuatorianos sin embargo dentro de la misma ley existen parámetros que vulneran los derechos de los trabajadores en tal virtud para generar empleo no se necesita la creación de una nueva ley sino más bien apoyar a nuevas inversiones, exportaciones, emprendedores así como también a las pequeñas y medianas empresas mismas que generaran vacantes; para ello se tiene que analizar la viabilidad de implementar la nueva Ley dentro del sistema Laboral.

## **1.6 Variables**

Uso de variables dependientes e independientes en el estudio para explicar la manera en que las variables explicativas (desempleo y subempleo) se relacionan con el desenvolvimiento económico y social de la población.

### **1.6.1 Variable Dependiente**

El desempleo en el Ecuador ha provocado la creación de Leyes con la finalidad de frenar la problemática de la falta de plazas de trabajo.

### **1.6.2 Variable Independiente**

Analizar la viabilidad de la implementación de la Ley de Oportunidades dentro del sistema laboral.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Analizar si es viable la aplicación de dos regímenes laborales para combatir el desempleo en el Ecuador

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar si la ley Orgánica de Creación de Oportunidades incrementa y fomenta de manera equitativa las oportunidades de empleo respetando los derechos laborales.
2. Establecer si el Código de Trabajo y la Ley de Oportunidades pueden coexistir y hacerle frente a la falta de empleo para solventar el problema social.
3. Determinar si es factible integrar varios de los artículos de la Ley de Oportunidades al Código de Trabajo vigente.

## **1.8 Justificación**

Para conocer la factibilidad de la aplicación del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades es necesario un análisis profundo mediante el cual permita concluir que las aplicaciones de las normas mencionadas en realidad benefician tanto a los trabajadores y empleadores y en el caso que este cause un impacto negativo que tanto puede afectar los derechos de los trabajadores.

No podemos negar que una de las tendencias más notables en las últimas décadas ha sido el crecimiento de la inseguridad laboral. En el Ecuador hay una cantidad inimaginable de trabajadores que no poseen un empleo además tienen que tolerar condiciones laborales precarias, inseguras e inciertas, por tal motivo el índice de desempleo ciertamente causa preocupación por lo que la universalidad y dimensión del problema social exige que se debe tomar medidas urgentes coordinadas e integrales a nivel nacional.

Bajo esta problemática se realiza un análisis; si de ser aceptada la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades ayudara a combatir el desempleo que enfrenta el País y permita mejorar las condiciones de vida con un trabajo estable, un salario digno y sobre todo respetando los derechos y principios que poseen los trabajadores o por lo contrario agravara más este problema social dejando vacíos legales y regresando al pasado donde el trabajador debía estar bajo el yugo de su empleador.

Por lo cual es difícil sintetizar en pocas líneas las décadas de desempleo que ha sufrido el País misma que se agravó con la Pandemia del COVID-19 y el enorme cambio que acarreó en la economía ecuatoriana posiblemente el Ecuador se ha enfrentado a uno de sus más grandes desafíos e incertidumbres, porque lo hoy en día se busca hacerle frente a esta problemática mediante la implementación de nuevas alternativas que ayuden a miles de ecuatorianos a tener un trabajo digno como lo contempla la Constitución de la República del Ecuador complementándose con el Código de Trabajo vigente

## CAPITULO II - MARCO TEÓRICO

### 2. Marco Teórico

El derecho laboral en el Ecuador durante los últimos años ha venido atravesando un proceso de transformación legal, a partir de la aprobación y promulgación de la Constitución de la República, el Código del Trabajo se han generado nuevas ideas que buscan encontrar soluciones a los distintos problemas en el ámbito laboral como; el desempleo, subempleo, estabilidad laboral, un salario digno, falta de plazas de trabajo, entre otras. Para esto es necesario buscar el fortalecimiento del principio de Progresividad de los derechos laborales a través de las diferentes políticas públicas, misma que se encuentra a cargo del Estado ecuatoriano.

Para tener un enfoque más amplio y claro acerca del tema de estudio es necesario conceptualizar los siguientes términos.

#### **Definición de empleo**

Para Vascones. (2018), “indica que las personas con empleo son todas aquellas que tienen un vínculo permanente con su puesto de trabajo, de por lo menos una hora al día”. Por ende se entiende como una actividad productiva realizada para terceros, por una persona que se encuentre en edad para trabajar, cuyo objetivo principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria. (Vásconez, 2018, págs. 7-8)

Por ende, el empleo se encuentra determinado por tres condiciones importantes: el ingreso laboral, las horas trabajadas, el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. De acuerdo a esta perspectiva, el empleo puede ser adecuado, no adecuado o no clasificado.

#### **Definición de subempleo**

El subempleo de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se le conoce como el fenómeno que se da dentro del mercado laboral, donde los trabajadores deben laborar menos horas y con esto se reduce claramente su productividad cuyo objetivo es evitar el desempleo. Dicho fenómeno se produce cuando se modifica la demanda de mano de obra o a su vez el mercado laboral no tiene las bases necesarias para generar empleo, provocando un deterioro en los ingresos de los trabajadores. (Luis Bilbao, 2014)

Para Cavallin (2019), “el desempleo es la ocupación, ocio involuntario, en el sector laboral hace referencia a la condición en la que una persona se encuentra al no poder contar con un empleo que le permita generar ingresos”, además resulta ser un asunto complejo debido a que el desempleo ha sido, es y será el centro de permanentes discusiones y confrontaciones, durante el transcurso de los años y no se ha podido otorgar soluciones eficaces a esta problemática social. (Cavallin, 2019)

Por ende, con el objetivo de recopilar datos estadísticos sobre el desempleo, se hace referencia al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC 2018) con el acompañamiento técnico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) realiza una innovación a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), misma que consistió en una redistribución y acumulación de la muestra, lo que permitió aprovechar los levantamientos mensuales de esta operación estadística y obtener resultados más fiables y de alta calidad. (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuesta Nacional de Empleo, 2021)

Es así que el INEC pone a disposición de sus usuarios la “ENEMDU 2019 Y 2022” en este documento se puede reflejar los principales resultados del fenómeno laboral como; en el año 2019, el 40% de los ecuatorianos tuvieron la suerte de mantener un empleo adecuado, el 19% se encontraban en subempleo mismos que percibieron ingresos inferiores a un salario mínimo, el 11% no contaron con un empleo remunerado (amas de casa, jornaleros). (Censos, 2022, págs. 12-14)

En el año 2020 el sector laboral ecuatoriano dio un giro radical al igual que en la mayoría de los países a nivel mundial, debido a la aparición del COVID-19, pandemia que provoco el cierre de empresas, se redujo el personal, rebaja de las horas laborales obligándose a adaptarse a nuevas formas laborales. El impacto de las medidas adoptadas por los gobiernos produjo una reducción en los ingresos y aumento significativamente el desempleo. Según el informe que presento la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se observó una clara disminución de la cantidad de las horas laborales a escala mundial del 12,1%, así como también se mencionó que América Latina fue una de las regiones más afectadas generando desempleo, precariedad y pobreza en sus habitantes. Por lo que en el Ecuador el pleno empleo disminuyo, el subempleo se incrementó y el desempleo creció. ((O.I.T), Ginebra- 2019, pág. 86)

Dentro del periodo del año 2022, la tasa de desempleo a nivel nacional llego a un 4,3%. Es decir, una cifra menor que el 5.4% del año 2021, así es como “se experimentó una reducción estadísticamente positiva del desempleo, por este motivo es importante que el mercado laboral siga creando más oportunidades laborales y continúen haciéndole frente a la problemática social que actualmente enfrentamos.

### **Importancia del trabajo**

Sin duda alguna el trabajo se encuentra en el centro de las aspiraciones de las personas ya que constituye el medio para obtener su sustento y permite mejorar significativamente la calidad de vida y la realización personal, de forma que el trabajo resulta primordial para el bienestar de los individuos y a su vez para la sociedad en su conjunto pues permite que se abra la puerta al progreso social y económico. (M., 2018, págs. 5-10)

Es así que para el Dr. Alfonso Bonilla Alarcón, (2014) el trabajo resulta fundamental para el ser humano ya que es el medio previsto por Dios para ganarse el pan de cada día, es uno de los medios más eficaces de auto realización personal, de modo que resulta como uno de los pilares más sociales sobre el que se fundamenta la autoimagen, autoestima y auto aceptación con el objetivo de producir utilidades entorno a bienes y servicios. Por este motivo el Estado debe buscar reactivar el mercado e incentivar el empleo que ha venido decayendo desde el año 2019 y con la pandemia ha llegado a niveles insoportables por el alto grado de trabajo informal que existe dentro del mercado nacional. (Alarcón, 2014, pág. 37)

Por esta razón se presenta esta nueva alternativa denominada Ley Orgánica de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal que fue presentada ante la Asamblea como una solución al deterioro que sufre el sector laboral y asegura combatir el desempleo con estas nuevas reformas propuestas a la leyes tales como; Código de trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público de Energía Eléctrica, Código de Ingenios, Ley Orgánica para el desarrollo de la Agricultura y Pesca, Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico, entre otras, misma de ser aprobado este cuerpo normativo se regirá exclusivamente para las personas que se encuentren desempleadas, mientras que las personas que hoy en día gozan de un empleo deben seguir bajo el ordenamiento del Código de Trabajo. (Lasso, 2021)

Por tal motivo resulta importante analizar si es factible la convivencia del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Oportunidades al momento de combatir el desempleo y de esta manera pueda generar más plazas de trabajo, terminando con la precariedad laboral y por consiguiente los ecuatorianos puedan tener acceso a un trabajo, salario digno y estable que le permita mejorar sus ingresos notoriamente.

### **Análisis comparativo del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades**

Código de Trabajo, en su artículo 1, establece:

“Las disposiciones de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo que tiene el Ecuador”.

Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, en su artículo 3, establece:

“Esta nueva normativa se encargará de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, así como también las entidades del sector público y sus obreros, entre las empresas públicas y sus obreros, de igual forma las relaciones entre las personas jurídicas de derecho privado en las que exista participación estatal y sus trabajadores”. (Lasso, 2021)

#### **Análisis**

Sumando lo anterior hacemos referencia al orden jerárquico de las normas jurídicas en donde se observa que la Constitución es la norma suprema en la legislación, en el que se encuentra tipificado artículos, principios, bases y garantías para la estabilidad laboral, así como también existen leyes orgánicas y ordinarias que regulan el derecho laboral, puesto que este derecho no subsiste por sí solo, sino que esta englobado en diferentes códigos y normas para que se dé una mayor garantía de los derechos que este otorga, Por estas razones la Ley Orgánica de Oportunidades no puede englobar todos los ámbitos del sector laboral, sino más bien se debe aplicar lo que más favorezca al trabajador como en la actualidad se maneja dentro del territorio ecuatoriano.

#### **Contrato individual de trabajo Alternativo**

Código de Trabajo, en su Artículo 8, establece:

“Al contrato individual lo definen como un 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 respectiva remuneración que previamente se ha fijado dentro del contrato”. (Nacional, Código de Trabajo, 2012, pág. 04)

A su vez la Ley Orgánica de Oportunidades, en su Artículo 11, indica:

El contrato individual alternativo como el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra persona a prestar sus servicios personales, bajo su dependencia por una remuneración.

Se agrega al artículo, 11 un segundo párrafo, en donde establece:

“Una de las características principales de la dependencia laboral trata, que no deben ser necesariamente copulativas y taxativas tanto; la dirección como el control y la fiscalización de las labores del trabajador por parte del empleador, de igual forma la continuidad, la exclusividad y la disponibilidad de los servicios que el trabajador debe tener con su empleador” (Lasso, 2021)

Análisis

En síntesis, dentro del Código de Trabajo el contrato individual es un acuerdo legal entre dos personas a los que se denomina como empleador y empleado, por medio del cual se establecen los compromisos de la prestación de servicios lícitos y una respectiva remuneración. Mientras que el nuevo Proyecto de Ley, se le denomina como el contrato individual de trabajo alternativo en donde se le faculta al empleador como al trabajador acordar las condiciones que establezca dentro del contrato, pero esto a su vez no se puede verificar si se va a realizar bajo los lineamientos de igualdad de condiciones y sea de beneficio para el trabajador y no solo del empleador, así como también se agregó un inciso segundo en donde menciona que la persona que sea contratada bajo esta nueva ley Orgánica debe regirse estrictamente a su contenido sin tomar en cuenta otras normas jurídicas. (Analuiza, 2018)

El proyecto de la Ley de Oportunidades contempla, desde el artículo 17 hasta el artículo 19, tres nuevos tipos de contratos que no se encuentran dentro del Código de Trabajo vigente:

Ley Orgánica de Oportunidades, artículo 17, menciona:

Los contratos alternativos por tiempo definido y por tiempo indefinido tendrá con un tiempo mínimo de duración de seis meses y cuatro años como tiempo máximo de duración, posterior de celebrar el contrato, las partes poseen la facultad de llegar a un acuerdo, reducir o ampliar varias veces el tiempo de duración del contrato, contemplando que no puede ser en los mismos tiempos que ya se haya pactado anteriormente. (Lasso, 2021, pág. 57)

Se agrega que si después del tiempo de duración pactado en un inicio, así como del tiempo máximo de duración el contrato alternativo por tiempo definido no hubiera culminado, este deberá tomar en cuenta al artículo 73 de la ley de Oportunidades, en donde el empleador puede aplicar el desahucio otorgándole la bonificación respectiva con la finalidad de ponerle fin a su relación laboral con su trabajador. (Lasso, 2021, pág. 76)

Análisis:

Una de las propuesta más polémicas en términos contractuales del proyecto de Ley Creando oportunidades es el contrato alternativo definido que de ser aprobado, tendrá un tiempo mínimo de seis meses de duración y el límite de duración de 4 años, esto lo diferencia de lo que se encuentra estipulado en el artículo 14 del Código de Trabajo en donde se menciona que puede terminarse en un año ya que si concluye dicho contrato y el empleador desea seguir con la relación laboral el contrato debe volverse indefinido, sin embargo, el nuevo proyecto de ley si permite que el empleador lo renueve las veces que el desee sin la obligación que el contrato se vuelva indefinido, otorgándole al empresario la completa libertad de contar con los servicios laborales del mismo trabajador y a su vez optar con otra persona. (Nacional, Código de Trabajo, 2020)

Con esto se estaría perdiendo la estabilidad laboral ya que, al finalizar el periodo de los cuatro años, el empleador podría hacer uso del desahucio para ponerle fin a la relación laboral, con esto el trabajador perdería el derecho a las indemnizaciones por despido estipuladas por la normativa actual.

Es así que, para José Villavicencio, presidente de la Unión Nacional de trabajadores y vicepresidente del Frente Unitario de Trabajadores, manifiesta que la Ley de Oportunidades es una carta de esclavitud y claramente hace referencia a que “el mismo articulado dice que podrá acortar, reducir o extender el contrato de trabajo. Pero en este punto se debe ser realista y sabemos que el proceso no ocurre en igualdad de condiciones

ya que el trabajador no es quien decide sino más bien el empleador es quien históricamente impone al trabajador a sus propias condiciones” dando paso a la precariedad laboral en mayores índices.

Por esta razón si se llegaría a implementar estas dos normas jurídicas con el objetivo de combatir el desempleo se crearía dos tipos de empleados; el primero los trabajadores que se encuentran normados por el Código de Trabajo quienes contarán con más derechos establecidos en los diferentes convenios u ordenamientos jurídicos, mientras que con la Ley de Oportunidades tendrán menos derechos sin tomar en cuenta las demás normas establecidas y se pondrá en duda la factibilidad de su aplicación al momento de bajar los índices de desempleo.

Ley de Oportunidades, artículo 18, indica:

Se indica que los contratos alternativos por obra o servicios determinados son los que se dan fin una vez concluida el trabajo para la cual fue contratado el trabajador, esta norma resulta bastante similar al Código de Trabajo vigente.

Ley de Oportunidades, artículo 19, menciona:

Se le define a los contratos alternativos eventuales como aquellos que se realizan para satisfacer acontecimientos circunstanciales o periódicos que se le presenta al empleador; esto se da cuando existe una mayor demanda de productos o servicios, cabe recalcar que este tipo de contrato concluye cuando el trabajo que se le ha encomendado se termina. (Lasso, 2021)

Así como también dentro de este proyecto en su artículo 20, indica que el trabajador que sea contratado bajo esta nueva modalidad en este tipo de contratos el periodo de prueba tendrá un tiempo de duración de 5 meses. Ya que para nuevas contrataciones y de tratarse de cargos diferentes a los desempeñados anteriormente, ya se dará por sentado la incorporación de dicho tiempo de prueba. Cabe mencionar que entre las partes no se genera obligaciones como el pago de indemnizaciones o bonificaciones. (Lasso, 2021)

A diferencia de lo que se encuentra tipificado en el artículo 15 del Código de Trabajo en base al contrato de prueba no puede sobrepasarse de los noventa días y de

vencer este plazo se entenderá que continúa el contrato laboral por el tiempo que falte para complementar el año. (Nacional, Código de Trabajo, 2020)

Análisis:

En síntesis, según el Código de Trabajo el contrato eventual implica que el sueldo que recibe un colaborador tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico dentro sector laboral en el que el trabajador se encuentre desempeñando, este valor adicional tampoco fue contemplado en la propuesta del Presidente generando gran incertidumbre en los trabajadores al no poder contar con una mejor remuneración en este tipo de contratos. (Nacional, Código de Trabajo, 2012)

Para el economista John Cajas, docente de la Universidad Central del Ecuador menciona, la omisión a ese pequeño detalle resultaría como una medida atentatoria de derechos de los trabajadores, pues definitivamente para las personas que no cuentan con un trabajo fijo o la vez diario, ese derecho permitía aportar en sus ingresos económicos y por ende se pone en tela de duda su aplicación y resulte eficaz al momento de trabajar en conjunto con el Código de trabajo que hoy en día regula a los trabajadores y empleadores. (Cajas, 2021)

### **¿Los nuevos contratos golpean la estabilidad de los trabajadores?**

Para el abogado José Mejía, experto laboral argumenta en torno a los contratos mencionados con anterioridad y manifiesta que el objetivo principal del proyecto de ley del Ejecutivo Guillermo Lasso, tendría un fin y se trataría en la práctica, “dejar obsoleto al Código de Trabajo actual”, de esta forma de permitir la aplicación de los nuevos contratos que se ha venido mencionando llegarían a reemplazar a los que ya contemplados en la normativa existente. Y además el problema mayor al que nos enfrentamos con las nuevas propuestas de los contratos es poner en riesgo el beneficio del derecho a una estabilidad laboral que por principio le corresponde al trabajador.

Por otro lado, el contrato por obra y el contrato eventual son modalidades que ya se encuentran estipuladas en el actual Código de Trabajo específicamente en los artículos 16 y 17, sin embargo, las nuevas normas que pretende implementar el actual mandatario si poseen diferencias notorias con respecto al ordenamiento jurídico vigente, ya que en esté si asegura la equidad dentro del sector laboral. (Nacional, Código de Trabajo, 2012)

Del mismo modo en el artículo 17 de la normativa que se mencionado anteriormente en su párrafo cuarto indica que el empleador se encuentra en la obligación de volver a llamar a los mismos trabajadores cuando se le presenten nuevas eventualidades u obras, pero en la Ley de Oportunidades el trabajador ya no puede gozar de ese beneficio. (Nacional, Código de Trabajo, 2012)

Por consiguiente, se menciona al artículo 70 de la Ley de Oportunidades en donde menciona 13 causas justas por las que el empleador tiene la potestad de dar por culminado el contrato de trabajo alternativo. Este nuevo proyecto de ley pone a disposición 13 causales diferentes para hacerlo sin que exista la necesidad del visto bueno como trámite administrativo obligatorio. (Lasso, 2021)

Este detalle es primordial, según el Economista Cajas, “nos estaríamos enfrentando a un primer elemento atentatorio de derechos, pues, a pesar que un empleador termine la relación laboral con su trabajador por una de estas causales y el intenta impugnar, no se encontrarán en igualdad de condiciones para poder reclamar sus inconformidades”. De modo que claramente se puede observar una balanza que siempre se inclinará a favor del empleador y con esto se deja desprotegido al trabajador. Esto lo diferencia del Código de Trabajo, en donde el trabajador si puede hacer uso del visto bueno. (Cajas, 2021)

De igual forma, las diferentes causas justas para que el empleador pueda poner fin la relación laboral resultan ser ambiguas y potestativos. Tomando como referencia al artículo 70 del proyecto de ley, específicamente en su numeral 4, menciona la “falta de probidad” como una de las causas justas para poder despedir al trabajador. Pero en este punto existe una contradicción ya que menciona que no es necesario que se produzca daños al empleador, sino más bien la falta de apego a la rectitud al momento de realizar el trabajo, pero es ahí que nace la siguiente pregunta, como el empleador puede determinar este tipo de conductas, por lo cual solo se estaría constituyéndose una vez más el poder que tiene el empleador para satisfacer sus propios intereses.

En virtud de este análisis el nuevo Proyecto de ley de Oportunidades ofrece grandes cambios para el sector laboral, dejando claro que esta le otorga más poder al patrono, misma que no permite estar en igualdad de condiciones al trabajador con su empleador.

## **Obligaciones y prohibiciones**

Código de Trabajo, en los artículos 42, 44, 45. 46; hacen mención a las obligaciones y prohibiciones del empleador y del trabajador

### Obligaciones

#### Trabajador

- Denunciar ante su empleador cualquier en el ambiente laboral
- Participar de actividades de capacitación sobre el trabajo que realiza
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador
- Respeto a su empleador y compañeros de trabajo

#### Empleador

- Celebrar un contrato de trabajo
- Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio del Trabajo
- Afiliar a su trabajador a la Seguridad Social, desde su primer día de trabajo, inclusive si es a prueba.
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración sin ningún tipo de maltratos
- Pagar la remuneración correspondiente
- Pagar horas extras y suplementarias
- Pagar los décimos tercero y cuarto

### Prohibiciones

#### Trabajador

- Poner en riesgo su seguridad así con el de sus compañeros de trabajo y de las demás personas.
- Tomar del lugar del trabajo útiles de trabajo
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez
- Portar armas

#### Empleador

- Imposición de multas que no se hallen prevista dentro del reglamento interno

- La retención más del diez por ciento de la remuneración por multas
- Exigir la compra de artículos de consumos en lugares determinados
- Aceptar dinero o especies del trabajador como pago para que se le admita en el trabajo
- Cobrar al trabajador interés por las cantidades que le anticipe por la remuneración etc.

Estas obligaciones y prohibiciones que tienen tanto el trabajador y el empleador resulta fundamental para que existe una plena convivencia entre las partes y no se de paso al abuso laboral, por ende dentro de la Ley Orgánica de Oportunidades, en los artículos; 26, 27,28 y 29, hace referencia de lo expuesto anteriormente y podemos notar que son mínimos los cambios realizados pero se puede ver que ya no consta el beneficio cuando la empresa tenga más de diez trabajadores se les debe otorgar artículos de primera necesidad a precio de costo tanto al empleado como a su familia y de no cumplir con esta media el empleador será sancionado con 20 dólares norteamericanos, a pesar que sean mínimos los cambios dentro de esta Ley de oportunidades observamos que afecta a la mano obrera .

### **Jornadas de trabajo**

Código de Trabajo, en su artículo 47, menciona:

Dentro del Código de Trabajo mencionan que la jornada de laboral será de ocho horas diarias, de manera, misma que no puede excederse de las cuarentas horas semanales salvo que la ley establezca lo contrario.

Dentro de la jornada laboral se encuentran las horas suplementarias, extraordinarias, jornadas nocturnas, así como también se detalla los valores que debe pagar el empleador a su trabajador por dichas horas.

Ley de Oportunidades, en su artículo 31, manifiesta:

Dentro de la nueva Ley de Oportunidades manifiesta que la jornada laboral y descanso máxima será de doce horas, así como también esta no podrá exceder las cuarentas horas hebdomadarias. Además, la jornada de trabajo se podrá distribuirse en seis días a la semana y solo por distinción las partes tendrán la opción de determinar jornadas de empleo continuas superiores a seis días y el trabajador tendrá derecho a los respectivos días de descanso acumulados respectivamente. Y de la misma manera el

trabajo continuo no pueden excederse de los 22 días, esto solo se podrá realizar en el sector turístico y naviero en los que no pueden exceder de los 44 días. (Lasso, 2021)

#### División

Esta jornada de trabajo se podrá dividir en dos aspectos, por lo menos cada seis horas tomando en cuenta el reposo que deben acuerden entre las partes, misma que no debe ser menor a media hora ni debe superar las seis horas. Cabe recalcar que el reposo no se considera como trabajo por esta razón el trabajador puede disponer de su tiempo libremente.

A pesar, que el empleador podrá pedir al empleado que trabaje en su tiempo de descanso respectivo en situaciones que se deban reparar daños graves a bienes, instalaciones, por fuerza mayor estas horas trabajadas serán pagadas con el recargo correspondiente al trabajo.

#### Jornada reducida

Artículo 32 de la ley de Oportunidades, plantea la reducción de la jornada laboral y de la misma manera la remuneración del trabajador hasta un máximo del 50%. Así como también el aporte del seguro social y lo beneficios laborales se procederá a pagar con base en la remuneración reducida respectivamente. Esta reducción dentro de la jornada laboral procederá siempre y cuando durante seis meses consecutivos el empleador registre una disminución en los ingresos mensuales de un porcentaje del 25%. La reducción de la jornada, menciona dentro de esta Ley, podrá tener una duración hasta que se superen los motivos que conllevaron a la misma.

Así como también dentro del artículo 34 de la Ley de Oportunidades, hacen referencia que si el trabajador falte injustificadamente al trabajo, el empleador no tendrá la obligación de pagarle y a su vez podrá exigirle que recupere el tiempo que no se trabajó pero esto se hará sin recargos de remuneración, mientras que en el Código de Trabajo en su artículo 54 menciona que si el trabajador faltare injustificadamente media jornada o jornada completa empleado si tendrá por parte del empleador una remuneración.

#### Análisis:

El trabajador necesita primordialmente una estabilidad laboral en su respectivo puesto de trabajo ya que esto le otorga tranquilidad y confianza en el desarrollo de sus labores, la producción, la producción definitivamente aumenta y repercute en el bienestar

de la sociedad, la colectividad prospera sin duda alguna y todos en conjunto marchan hacia el bienestar general, todo esto viene dado por un fundamento jurídico que es el más importante, porque se requiere de una norma positiva que garantice y proteja la institución de la estabilidad laboral. Si bien el Código de Trabajo, establece normas de estabilidad absoluta esto en realidad no siempre se respeta; es decir con la nueva Ley de Oportunidades la estabilidad laboral se ve más amenazada aun, ya que con la jornada y reducción laboral que ofrece esta propuesta se verían obligados aceptar que se disminuya su salario y las horas trabajadas más del 50% dentro de la empresa.

### **Pago de horas extra**

Código de trabajo, en su artículo 55, menciona

Remuneración por horas suplementarias no pueden exceder de cuatro en un día, ni de doce a la semana el empleador debe pagar la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias de un cincuenta por ciento de recargo.

Por otro lado, las horas extraordinarias que esté comprendido entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tiene un derecho de un ciento por ciento.

Así como también el trabajo por destajo se tomará en cuenta para el recargo la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias.

Ley de oportunidades, en su artículo 35 manifiesta:

Las horas suplementarias son aquellas que se laboran en exceso en los días pactados para las jornadas de trabajo, mismas que tendrán un recargo del veinticinco por ciento.

Las horas extraordinarias son aquellas laboradas en los días que no corresponden a las jornadas de trabajo pactado, mismo que tendrán un recargo de un cincuenta por ciento

Para el caso de contratos pagados por destajo de tomar en cuenta las unidades de pieza, trozo, medida o unidad ejecutadas durante las horas suplementarias y extraordinarias y su recargo sobre la remuneración se tomarán encuentran a las reglas mencionadas anteriormente.

Ley de oportunidades, en su artículo 37 hace referencia:

En lo referente a las horas de trabajo, el empleador tendrá la potestad de suspender las horas laborales siempre y cuando exista un peligro para el trabajador o la empresa.

Cabe recalcar que durante la suspensión el empleador tendrá la potestad de no pagar las remuneraciones de ser el caso puede efectuar el aviso de salida de la seguridad social recalcando que esto no representa la terminación del contrato. De la misma manera el empleador puede exigir al trabajador recuperar las horas perdidas sin ningún tipo de recargos.

Análisis

De ser aprobada la Ley de Oportunidades los ingresos de los trabajadores disminuirían significativamente ya que en la nueva propuesta sobre los recargos de las horas suplementarias, las horas extraordinarias y los contratos pagados a destajo bajan su porcentaje a la mitad, esto claramente lo diferencia del Código de trabajo vigente y es ahí si nos preguntamos si estos dos regímenes laborales puedan coexistir regulando el sector laboral, ya que se observa claramente que estas dos normativas se contradicen y viéndole de esta perspectiva no benefician al trabajador sino más bien aumenta la precariedad laboral y la disminución de sus derechos como el perder su seguro social.

### **Vacaciones**

Código de trabajo, en su artículo 69 menciona:

De acuerdo con el Código de Trabajo de Ecuador vigente, todo trabajador tiene derecho a gozar cada año interrumpido de 15 días de descanso esto incluye los días no laborables. El trabajador pueda hacer uso de este derecho debe tener en consideración que tiene que tener un año laborando en la empresa. De igual forma, dentro del código laboral los días de vacaciones adicionales no puede exceder de quince días.

De la misma manera dentro el artículo 71 del Código de Trabajo, habla acerca del pago de las vacaciones que se lo realizara de forma general y única computando la respectiva veinticuatroava parte de lo percibido por el empleado durante el periodo de un año completo, y se debe tomar en cuenta el pago al trabajador por las horas tanto; ordinarias, extraordinarias y suplementarias y toda forma de retribución dentro del mismo periodo.

Ley de Oportunidades, en su artículo 39, indica:

De la misma manera de entrar en vigencia la Ley de Oportunidades, en lo referente al periodo de las vacaciones en donde el trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo continuo o discontinuo de 15 días vacaciones.

Así como también el trabajador que ha prestado sus servicios de manera continua por más de cinco años para el mismo jefe puede gozar adicionalmente un día de vacaciones por cada uno de los años y de la misma manera los días de vacaciones adicionales no puede exceder de cinco.

Del mismo modo, el artículo 40 que habla acerca de la liquidación para el pago de vacaciones se hará computado el vigesimocuarto parte de lo percibido por el trabajador por concepto de remuneraciones. De la misma manera el artículo 41 hace énfasis a que el empleador tendrá la facultad de determinar el periodo de las vacaciones de sus trabajadores con un mes de anticipación.

Dentro de este apartado se le incluye el artículo 43 de la Ley de Oportunidades, que trata sobre el pago de las vacaciones no se considera como parte de la materia gravada para el pago de las aportaciones a la seguridad social ni para el cálculo del impuesto a la renta del trabajador.

#### Análisis

Según el especialista Arturo Castillo, manifiesta que “el derecho de las vacaciones del sector laboral no se trata de un asunto de libre albedrío, como se podría llegar a pensar”. La mano obrera no puede decidir cuándo tomarlas en función de sus necesidades, mayormente las empresas son las que mantienen el control desde hace tiempo atrás. Y dentro del nuevo Proyecto de Ley no es la diferencia, más aún cuando no se está tomando en cuenta el pago de las horas suplementarias, extraordinarias y ordinarias y toda forma de retribución dentro del mismo periodo.

Así como también existe un cambio dentro de la fijación de las vacaciones en lo referente que se le procederá a notificar al trabajador con un mes de anticipación a diferencia del Código de trabajo que estipula que se lo debe hacer tres meses antes. Del mismo modo, dentro la normativa actual en base a los días adicionales de vacaciones es

de 15 días, mientras que en el Proyecto Creando Oportunidades no puede exceder los 5 días

En síntesis, para lograr combatir el desempleo no necesitamos dos normas jurídicas que se contradicen al momento de regular al sector laboral, sino más bien necesitamos un solo Código Laboral eficaz y de manera urgente resolver el problema social de raíz, enfocándonos en la realidad que palpan los ecuatorianos día a día tratando de alcanzar un trabajo digno en donde se le respeta los derechos que tiene como trabajador y no restándole derechos.

### **Jubilación patronal**

Código de Trabajo, en su artículo 216, indica:

En la normativa laboral vigente manifiesta, que los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado sus servicios en la misma empresa tienen derecho a recibir de su empleador, esta pensión vitalicia

Mientras que en la Ley de Oportunidades no contempla la jubilación patronal. El Ministro de Trabajo, Patricio Donoso, manifiesta “que la eliminación de la jubilación patronal dentro de esta reforma laboral se ha dado porque resulta un pretexto para incentivar los despidos”, ya que para los empleadores sería mejor no pagar dicha pensión a sus trabajadores.

### **Análisis**

La jubilación patronal es un beneficio de pago obligatorio, para los trabajadores ya que es importante tomar en cuenta que el sistema de pensiones el cual por definición resulta ser un vehículo de ahorro para cubrir contingencias en especial factores asociados a una edad de retiro o vejez una vez el periodo de trabajo ha culminado etc. Por lo mencionado anteriormente surgió la jubilación patronal, siendo un derecho intangible e imprescriptible para los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia. Es decir que si en la nueva reforma laboral no contemplan este derecho no estaría otorgándole seguridad al trabajador.

### **Terminación del contrato**

Ley de oportunidades

Dentro de este apartado el empleador puede dar por terminado un contrato individual del trabajo alternativo, sin trámite alguno cuando el trabajador incurra en las siguientes causales:

- Más de dos ausencias o impuntualidades injustificadas de dos días
- Indisciplina
- Desobediencia al reglamento interior de trabajo
- Falta al cumplimiento ético del deber
- Injurias al empleador, a los trabajadores o las personas relacionadas al negocio.
- Ineptitud en el trabajo
- Denuncia injustificada contra el empleador ante el Ministerio de Trabajo

Cabe mencionar que la reforma establece que si contrato finaliza por alguna de esas causas, el trabajador debe indemnizar al empleador con un pago equivalente a su remuneración completa. A diferencia del trabajador puede optar por terminar el contrato cuando el empleador incurra en las siguientes causales:

- Injurias tanto al trabajador o familia
- Disminución del salario o a su vez la puntualidad en el pago del sueldo
- Cambio de ocupación del trabajador dentro de la empresa
- Acosos laborales

En caso de terminar el contrato por desahucio el empleador pagara al trabajador una bonificación del 15% del equivalente a la última remuneración mensual completa por cada año cumplido sin que para el cálculo exceda los 15 años.

De ocurrir un despido intempestivo, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente del 50% de la remuneración cumplido por cada año de trabajo y de la misma manera no puede exceder los 15 años.

En los casos que un empleador vaya a liquidar de forma definitivamente su negocio, se encuentra en la obligación de informar a los trabajadores sobre la decisión con un mes de anticipación, en estos casos el empleador se verá obligado a pagar a los trabajadores la bonificación por desahucio. En este caso si el empleador reabre su negocio está en la obligación de volver a contratar a sus ex trabajadores

Código de trabajo

En su capítulo IX se refiere a la forma de terminar los contratos de trabajo específicamente en el Artículo 169 las enumera de manera taxativa siendo ocho las causales por las que se pueden terminar la relación laboral.

Por ende, de terminarse el contrato por cualquiera de estas causales establecidas dentro de este artículo, por obligación el empleador de realizar el pago del finiquito por terminación de la relación laboral que debe contemplar todas las remuneraciones que se deben al trabajador y los demás beneficios legales entendiéndose por estos, al pago de valores por decimos, vacaciones, desahucio y los demás derechos que le corresponden al trabajador.

#### Análisis

Según la OMS (2012), la parte obrera representa la mitad de la población en todo el mundo y estas personas son las que contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de varios países. En tal virtud los derechos se encuentran relacionados con la dignidad humana frente a un Estado que se encuentra en la obligación de respetar, garantizar y satisfacer los derechos de los trabajadores. Por esta razón la ley de Oportunidades propuesta por el actual mandatario es una normativa que atenta con los derechos de los trabajadores específicamente por las nuevas causales que se puede despedir a un empleado si así lo decide el empleador y además a los trabajadores que sean despedidos bajo esta normativa deben someterse a ella y aceptar que solo se les pague su bonificación renunciando a todos los demás beneficios.

Con lo expuesto anteriormente resultaría factible el agregar artículos que beneficien al trabajador de la Ley de Oportunidades al Código de Trabajo como; el artículo 57 en donde le permite al trabajador escoger tres tipos de beneficios:

#### **Licencia por maternidad, paternidad y adopción.**

##### **Licencia por maternidad**

La primera puede optar una licencia que tiene una remuneración de 16 semanas desde el nacimiento de los hijos el mismo que será cubierto por parte del empleador y la madre tendrá acceso al Sistema de Seguridad Social. Cabe recalcar que cuando se termine este periodo haya finalizado, empieza el periodo de lactancia y la madre que decida optar por esta modalidad gozará de una licencia con una respectiva remuneración de una hora diaria de la jornada laboral hasta que el niño cumpla un año.

Para Alba Guevara, abogada especialista en derecho laboral y derechos humanos, menciona que este cambio resultaría de suma importancia en la ley ya que el país estaría acogándose a lo que indica el Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo que Ecuador no ha suscrito en el que se menciona que el periodo de maternidad con un tiempo de duración de al menos de 16 semanas. (Guevara, 2021 )

Así como también tenemos como segunda opción la licencia de 12 semanas, tres meses, desde el nacimiento del hijo. Una vez que finalice esta licencia, a fin de dar de lactar, la madre tendrá dos horas diarias de la jornada laboral hasta que el niño tenga su primer año de nacido, cabe mencionar que estas horas serán remuneradas.

Finalmente, como tercera opción se podrá gozar de la licencia de 8 semanas con remuneración a partir del nacimiento del menor, después de finalizar el periodo, iniciará el periodo de lactancia, en la que la madre puede asignar tres horas diarias de su respectiva jornada laboral con un tiempo de duración de un año.

### **Licencia por paternidad**

Dentro de la Ley de Oportunidades (2021) indica que el periodo de paternidad tendrá como tiempo de duración de 30 días, el mismo que será remunerado, el padre podrá empezar a gozar de este beneficio una vez que el niño haya nacido.

- Si el niño haya presentado dificultades al nacer como; nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, esta licencia puede prolongarse por 8 días más.
- Cuando el niño nazca con una enfermedad que se de carácter terminal, irreversible, degenerativa o presente un grado de discapacidad severa, dicha licencia con remuneración por 25 días más.
- De presentar el fallecimiento de la madre de su hijo durante el parto o del mismo modo se encuentre dentro de las 12 semanas desde el nacimiento de este, el empleado tendrá la licencia con remuneración hasta que se cumpla 12 semanas desde el que niño haya nacido.
- Según Alba Guevara, menciona que es un logro de suma importancia que la licencia de paternidad pase de tener solo 10 días como lo indica el actual Código de Trabajo a un mes como se encuentra tipificado en el Nuevo Proyecto de Ley, lo que reduciría la brecha que en la actualidad existe entre las dos licencias y el dogma de los empresarios en creer que contratar mujeres en edad reproductiva resultaría muy costoso.

### **Licencia por adopción**

Dentro del apartado referente a la adopción se puede observar un avance con respecto a los derechos de los padres y los niños ya que en el Código Laboral vigente otorga 15 días, tanto a la mujer como al hombre con el fin que puedan establecer lazos y puedan adaptarse a la situación. Por ende, los especialistas en derecho laboral explican que anteriormente se criticaba que se otorgara un tiempo limitado a los padres en este tipo de casos. (Guevara, 2021 )

En la nueva reforma laboral el tiempo de licencia por paternidad se prolongaría a seis semanas para la madre y cuatro para el padre después que el juez haya entregado el menor a sus padres adoptivos y se encuentre debidamente inscrito. A pesar que dentro estos apartados no se estarían protegiendo en su totalidad los derechos del padre ya que se sigue manteniendo la idea en donde la mujer es la que puede pasar más tiempo al cuidado de los hijos y el hogar y no el padre.

La ley de Oportunidades puede aportar de forma positiva al trabajador ayudando a que se desarrolle un entorno familiar más cómodo, sano, del mismo los padres pueda compartir más tiempo con sus hijos recién nacidos y que tengan la tranquilidad de percibir una remuneración y un horario más flexible en este tipo de casos.

Así mismo, dentro del cuerpo normativo mencionado en el párrafo anterior permitiría incrementar el desarrollo de inversiones nuevas.

De aquí nace la controversia si esto realmente ayudara a generar el Crecimiento económico y a la vez permitirá fortalecer la confianza de los actuales y futuros inversionistas, evidentemente la apertura a incentivos tributarios resulta una estrategia que buscan promover el crecimiento de un país, pero debemos tener claro que se debe generar las condiciones adecuadas que otorguen la confianza y permita el adecuado desarrollo de las denominadas inversiones. Y de la misma manera la seguridad jurídica, estabilidad y el pleno fortalecimiento son ciertas condiciones necesarias para lograr este objetivo dentro del mercado laboral. (Lasso, 2021)

Por esto resulta un tema importante que trae la ley de Oportunidades en lo referente a inversiones resulta una nueva institucionalidad al establecer como máxima autoridad en materia de inversiones al Comité Estratégico de promoción y Atracción de Inversiones (CEPAL), en lugar del que se encuentra vigente el Consejo Sectorial de la

Producción, a esto le suma la creación de una entidad de derecho público que tiene como objetivo promover y mantener las inversiones que se encuentran derivadas de la asociación público y privado y a su vez de la gestión delegada en el Ecuador. (Lasso, 2021)

Por otro lado, un aspecto positivo dentro de esta ley de Oportunidades es la eliminación del Régimen a Microempresarios, lo que provocara mayores facilidades a diferencia que actualmente se ven en la obligación de cancelar un 2% de las ventas. En lugar de llevar el proceso en Proyecto de Ley propone a disposición un régimen tributario especial para los emprendedores el mismo que se determinara en función de una tabla; 60 USD al año para las personas que generen hasta la cantidad de USD 20.222 dentro del año, y esto se va incrementando progresivamente en función de los ingresos. De esta manera existe para cada tipo de rango de impuestos fijo y un impuesto marginal de hasta el 2%. (Lasso, 2021)

Con todo lo expuesto durante el desarrollo del presente proyecto se pudo evidenciar que, de ser aprobado el Proyecto de Ley de Oportunidades, resultara una opción viable en cuanto a las reformas tributarias e inversiones, mismas que deben ser reformadas dentro de sus propias normativas vigentes. Sin embargo, por otro lado, al referirnos al tema que nos compete la reforma laboral los trabajadores que sean contratados bajo esta nueva modalidad les resultaría una Ley “más atractiva” para obtener un empleo y posiblemente se abran más plazas de trabajo, pero debemos tener claro el costo a pagar, que es la regresión de los derechos laborales. Cabe mencionar que, lo pretende la ley es salvar puestos de trabajo y resulta un aspecto positivo para el ámbito laboral, pero luego vamos a tener personas que se encuentren desesperados por volver ser contratadas por las empresas y de esta manera poder aspirar a un contrato indefinido después de largos años de espera y zozobra.

En síntesis, el nuevo Proyecto de Ley presentado por el Mandatario permitirá generar empleo para miles de desempleados dándole un respiro a esta problemática social que enfrentemos actualmente, pero sería a un costo elevado, ya que en unos años estos mismos trabajadores perderán la estabilidad y derechos primordiales del trabajador. Por lo que estas dos normativas legales en su conjunto tendrán conflictos para lograr el objetivo de bajar los índices de desempleo.

Cabe destacar que la Ley de Oportunidades no se presenta como retroactiva, es decir, esta no se aplicará a los trabajadores que hoy en día se encuentran regulados por Código de Trabajo vigente, pero en el caso de entrar en vigencia los nuevos empleados deberían ser regulados por la Ley de Oportunidades, por lo que podrían verse enfrentados a un problema de competencia desleal. Es decir, que le resulte más atractivo al empleador; el empleado que labore bajo el nuevo Proyecto de Ley y prefiera esta nueva modalidad de contratación provocando el despido de trabajadores que se rijan por la normativa actual.

## **2.1 Marco Histórico**

El primer Código de Trabajo dentro del territorio ecuatoriano viene del año 1938, desde entonces existe una ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores y empleadores. Por este motivo el Código Laboral ha sufrido cambios importantes tratando que se adapte a las respectivas exigencias tanto políticas, sociales y económicas pero nunca en la historia se ha procedido a sustituirlo por algo nuevo, sino más bien solo se ha realizado codificaciones que permite mejorar al sector laboral. (Alarcón, 2014, págs. 29-30)

Dentro de este contexto OIT menciona la importancia que tiene los gobiernos y las organizaciones de empleadores y los trabajadores de respetar y defender los derechos

humanos fundamentales, estos valores resultan de vital importancia para las vidas dentro del plano social y económico, por lo tanto, esta Declaración de los compromisos y las obligaciones no deben retroceder sino más bien los derechos de los trabajadores debe ir evolucionando y ajustándose a las necesidades del trabajador.

Lastimosamente dentro del Ecuador no se ha podido cumplir a cabalidad porque el desempleo en estos últimos años ha llegado a niveles insoportables que agobian a toda una sociedad por lo que la función ejecutiva se ha visto en la obligación de empezar a combatirlo pero definitivamente la última propuesta de la Ley Orgánica Creando Oportunidades realizada por el gobierno actual no se ajusta a una herramienta que pueda combatir el desempleo sino más bien estaríamos retrocediendo y dejando sin efecto toda la lucha que se ha realizado durante décadas.

Según Salazar en la presentación de Santiago habla acerca de un tema bastante importante haciendo referencia a que “no se trata simplemente de tener un trabajo para a cambio obtener un sueldo y mejorar la calidad de vida, también se trata de tener un trabajo con un ambiente laboral sano, dignidad personal, paz, remuneración y estabilidad laboral adecuada dentro de la comunidad y permita cohesión en la sociedad.

## **2.2 Marco Legal**

**Es así, que se toma en referencia los siguientes artículos entorno al derecho laboral, dentro de la Constitución de la República del Ecuador.**

Art. 33 C.E

Menciona que el trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, permitiendo la realización personal y base de la economía y por ende el Estado es el encargado de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, remuneración y redistribuciones justas, así como también el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido. (Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 34 C.E

Indica el derecho a la seguridad social misma que es un derecho irrenunciable de todas las personas, y es de responsabilidad primordial del Estado, basándose en los principios de solidaridad, obligatoriedad y eficacia etc. (Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 325C.E

“El estado garantiza el derecho al trabajo, así como también reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomos”. (Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 326 C.E

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- El deber del Estado es incentivar el pleno empleo y la eliminación del desempleo y subempleo.
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles será nula toda estipulación que contradiga a este principio.
- En caso que se presente dudas sobre el alcance que posean estas disposiciones legales, reglamentarias en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido favorable a las personas trabajadores, entre otros principios.

Art. 328 C.E

La remuneración debe ser justa, con un salario digno que cubra las necesidades básicas de la persona, así como de su familia.

Por ende, los artículos de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que el trabajo es un derecho y deber social que se encontrará regulado por el Estado y que el mismo tendrá como eje primordial la eliminación del desempleo y subempleo mediante la adaptación de medidas misma que reconocerá las diferentes formas de organización de trabajo, acceso e igualdad de condiciones para los ciudadanos.

## **CAPÍTULO III – METODOLOGÍA**

### **Ámbito de estudio**

Este proyecto de investigación abarca el Derecho Laboral, realizando un enfoque a la viabilidad de la aplicación del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades como una solución para combatir el desempleo en el Ecuador.

### **3. Método de la Investigación**

Método Deductivo.

Parte la investigación de un marco general que nos permite enfocarnos en algo específico. Se determina que, en las manifestaciones jurídicas generales, el principal fin del derecho es la justicia, en el Principio de Progresividad el objetivo primordial es el avance de los derechos reconocidos partiendo de esta evaluación jurídica, por tener un inestable sector laboral desean que se ajuste a nuevas disposiciones a través de normas generan figuras jurídicas misma que se torna oscura en su aplicación.

Método Inductivo.

Este método permite analizar una porción de un todo que parte de lo particular a lo general y esto nos da la orientación necesaria para realizar un razonamiento lógico.

Método Descriptivo.

Radica en describir ciertas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos mediante la utilización de criterios sistemáticos, que llevan a obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada

Por ende, la importancia del método descriptivo en el Proyecto, es que, al describir los elementos del problema de manera sistemática, se logra obtener un diagnóstico Jurídico Constitucional pues, la “Ley Orgánica de Creación de Oportunidades...” debe encontrarse en perfecta concordancia a la Norma Suprema que es nuestra Constitución de la República del Ecuador y pueda ser de beneficio para el sector laboral.

#### **3.1 Tipo de Investigación (metodología)**

Método Cualicuantitativa.

La presente investigación es cual cuantitativa, porque se estableció las cualidades propias y se pudo cuantificar las mismas dentro del transcurso de análisis de la

investigación, así como también se proporcionó la información estadísticamente que corresponde.

#### Método Estadístico

Por medio de este método se recopiló información de las cifras de las personas que se encuentran con empleo, desempleo y subempleo y nos permitió conocer más fondo la problemática que enfrenta el sector laboral.

#### Método Sintético

Permite distinguir los elementos del problema a investigar y permitió lograr un análisis del objeto mismo que ayudo a llegar a una síntesis sobre la viabilidad de dos Códigos Laborales pueden o no coexistir y además puedan combatir el desempleo.

### **3.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### Cuestionario

Mediante este documento se puede obtener la información libros, que permite sustentar la investigación.

#### Encuesta

Mediante la encuesta se puede recabar información a través de un cuestionario prediseñado la misma que facilitara conocer las opiniones de los ciudadanos respecto al tema si consideran factible el Proyecto de Creación de Oportunidades y si este combatirá el desempleo.

#### Recopilación de Información

Se puede recopilar la información adecuada para la realización del Proyecto mediante la utilización de libros, leyes, acuerdos, convenios etc.

### **3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión**

El proyecto Creando Oportunidades debe ser analizado profundamente con el fin de observar su factibilidad para generar empleo o a su vez provoque un deterioro que termine afectando en su totalidad al sector laboral. Ya que no garantiza al empleado por parte del empleador estabilidad, remuneración justa, protección y garantías que son de gran importancia.

Por lo que no resulta factible que exista dos Regímenes Laborales sino más bien se siga utilizando el Código de Trabajo que ha venido normando a los trabajadores y empleadores bajo el lineamiento de respetar los derechos, garantías y principios que establecen la Constitución de las República; muy por lo contrario la nueva alternativa de Ley quien busca de manera prioritaria disminuir progresivamente el desempleo pero no toma en consideración los lineamientos fundamentales para que esta pueda empezar a normar al sector laboral.

Por tal motivo se debería buscar la flexibilidad del Código de trabajo mediante la reforma de ciertos artículos e implementando nuevos articulados que beneficien a la población ecuatoriana y de esta manera sacar adelante al sector laboral. Y a su vez el Estado Ecuatoriano otorgue soluciones eficaces como; inversiones, apoyo a las pequeñas y medias empresas, convenios, etc., que generen mejores oportunidades laborales sin afectar la protección que por derecho le corresponde a un trabajador.

### **3.4 Población y Muestra**

EXTRACTO	POBLACIÓN
Trabajadores	20
Desempleados	20
Abogados	20

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una formula estadística debido a que se realizara la aplicación de la encuesta a una población determinada que está comprendida de trabajadores, desempleados y abogados.

### **Localización geográfica del estudio**

Es claro que los beneficiarios de este proyecto son los docentes, autoridades y estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar los mismos que tendrán acceso pleno al presente Proyecto.

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto es la ciudadanía en general específicamente la población que se encuentre en calidad de desempleado asi como también los trabajadores, empleadores quienes podrán hacer uso de los resultados de la investigación realizada.

## CAPÍTULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Con la finalidad de sustentar el análisis sobre la factibilidad de la aplicación de dos regímenes jurídicos laborales para combatir el desempleo en el Ecuador se llevó a cabo una encuesta misma que se realizó a los abogados, trabajadores y desempleados, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que, el nuevo proyecto de ley presentado por el actual mandatario el 62% de los encuestados manifestaron que si conoce; sin embargo muchos de ellos desconocen de lo que se propone dentro de dicha Ley, de la misma forma el 38% señalaron que no tiene idea de la existencia de la nueva Ley y mucho menos saben su contenido con ello se evidencia que, primero se debe procurar que la mayoría de las personas comprenda el contenido y sepan que tanto les pueden beneficiar o afectar en su vida laboral la aplicación de la misma y de esa forma tenga mayor viabilidad.

Así mismo al preguntarles de si la Ley Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal realmente ayude a combatir el desempleo el 53% de los encuestados señalaron que si podría ayudar a disminuir la tasa del desempleo sin embargo esto no sería una solución ya que por los cambios que propone dentro de esta Ley el 43% manifestaron que a largo plazo generaría problemas puesto que el empleador no le daría la garantía de una estabilidad laboral es por ellos que 72% de las personas señalan que dicha ley favorece más a los empleadores que a los trabajadores y solamente el 28% manifestaron que no hay favoritismo, visto de esta manera lo que se propone es que las leyes no solo beneficien a un solo sector sino a los dos de esa manera se garantice la estabilidad para ambos sectores.

En tal virtud el 70% de las personas que fueron encuestadas mencionaron que de ser el caso que entre en vigencia una nueva norma que regule el sector laboral como en el caso que nos competen la Ley de Oportunidades claramente entraría en conflicto con el actual Código de trabajo; frente a un 30% que señalaron que no habría ningún tipo de problema; por lo que el 70% de los encuestados menciona que no hay la necesidad de crear una nueva ley, sería suficiente con reformar el actual Código de Trabajo puesto que en realidad si es necesario que hayan cambios para el beneficio no solo de los trabajadores sino también de los empleadores es decir existe una gran mayoría que opinan que no es necesaria una nueva ley; frente a un 30% que señalan que si hay la necesidad de una nueva norma laboral con la esperanza de ser empleados en algún momento.

Visto de tal forma el 60% de los encuestados expresan que al entrar en vigencia la nueva ley representaría una amenaza para la estabilidad laboral ya que, como es de su conocimiento se necesita estar 4 años bajo la relación de dependencia para tener dicha estabilidad dentro del lugar que se encuentren laborando, mientras que en el actual código es dentro de los 3 meses; sin embargo el 40% menciona que no causaría ningún tipo de inestabilidad; es así que, cuando se les pregunto en si estarían dispuestos a ser contratados bajo la normativa de la Ley de Oportunidades el 70% señalaron que sí; mas es su desesperación de conseguir una plaza laboral sin importar si a largo o corto plazo esta forma de contratación causaría o no conflicto; mientras el 37 % dijeron que prefieren seguir bajo la normativa del Código vigente pero señalaron que si hace falta cambios dentro del sector laboral.

Con lo expuesto al referirnos a la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal en realidad pueda dinamizar la economía e impulsar la creación de empleo un 63 % señalaron que si podría generar un índice considerable de fuentes de empleo; frente a un 37% de personas que manifiestan que de hecho ninguna norma laboral podrá combatir el desempleo si el gobierno no atrae inversiones que permita la creación de más plazas laborales; es decir, lo que realmente debería hacer es ofrecer estabilidad para ambas partes respetando los derechos en su conjunto ya que el 63% de los encuestados menciona que la Ley de Oportunidades si afecta los derechos de los trabajadores por lo que se debería proponer una norma sin que el contenido de esta pretenda beneficiar a unos y dejar desprotegidos a unas de las partes; frente a un 37% que mencionan que no hay vulneración de derechos.

Finalmente para salir de esta crisis del desempleo que enfrenta la gran parte de los ecuatorianos y de acuerdo a los resultados obtenidos se genera una interrogante en si realmente para generar más empleo existe la necesidad de crear otra norma laboral y que las dos normas en su conjunto puedan coexistir sin que haya conflicto entre sí; de acuerdo a las resultados arrojados se llegan a conocer que la mayoría no está de acuerdo con la Ley de Oportunidades pero concuerdan que si se debería reformar el actual Código de Trabajo puesto que el sector laboral es una de las más grandes problemáticas del país y el más abandonado por ello se ha llegado a tan alto índice de desempleo.

## 4.2. Discusión

Se observa un panorama desolador en cuanto a la crisis laboral, debido a que es un problema social que el Ecuador se ha enfrentado desde décadas atrás, incluso hasta el día de hoy los gobiernos de turno no han podido solucionar ni mucho menos combatir el desempleo, por tal motivo crean nuevas alternativas para dar un respiro al campo laboral, sin embargo la propuesta dada por el gobierno actual no se considera una propuesta viable ya que para muchos ecuatorianos esta normativa no tiene un enfoque en proteger a los trabajadores, sino más bien consideran como una Ley que engloba diversas materias, recalcando que en el apartado de la reforma laboral no se observa una verdadera protección hacia los trabajadores sino por lo contrario existe ciertas vulneraciones que deja al trabajador en desigualdad de condiciones ante el empleador.

Para poder tener más claro el panorama de esta crisis social, se ha realizado la recolección de datos mediante la aplicación de una encuesta y de esa forma conocer la factibilidad de la aplicación de dos regímenes jurídicos laborales para combatir el desempleo, la misma que se constituye como una de las principales fuentes de información para poder palpar de cerca la situación real del mercado laboral y como esta afecta a las personas.

Dentro de esta encuesta se recopiló datos importantes sobre la viabilidad que tiene la Ley de Oportunidades y el Código Trabajo para bajar los índices de desempleo en el Ecuador y se observó que muchas personas que se encuentran en calidad de desempleados aceptarían ser contratadas por el Proyecto Creando Oportunidades aun sabiendo que esta no protege todos sus derechos como; otorgar una estabilidad laboral y salario digno, puesto que en medio de su situación de desempleo solo desean una oportunidad laboral pensando en una vida digna para sí mismos y su familia por lo tanto los ecuatorianos piensan que si combatirá el desempleo estas dos normas jurídicas.

Ahora bien, sabemos que esta nueva propuesta es atractiva para los ecuatorianos que desean salir del desempleo, la informalidad, subempleo y se encuentran desesperados por una oportunidad laboral para poder mejorar su calidad de vida, este aspecto no les permite observar de manera detenida esta ley de oportunidades especialmente el apartado de la reforma laboral que si analizamos no conviene mucho al trabajador como se ha señalado en reiteradas ocasiones mediante el desarrollo del proyecto.

De esta manera solo podemos tomar los aspectos positivos que ofrece esta ley para mejorar al sector laboral como la ley de inversiones y reformas tributarias que apoyan en ciertos aspectos a los microempresarios y con ello se podría estar generando más plazas de trabajo. Pero sin duda alguna debemos recalcar un aspecto importante de este análisis y es que el Estado debería crear mejores condiciones laborales para los ecuatorianos.

### TABULACIÓN DE ENCUESTAS

**1.- ¿Conoce usted sobre Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal, el nuevo proyecto de ley presentado por el actual mandatario?**

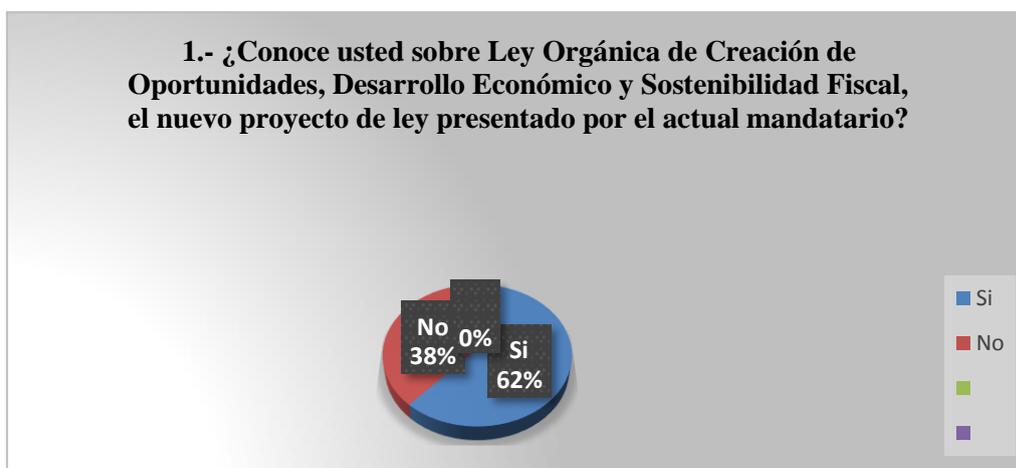
Tabla 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	37	61,7%
No	23	38,3%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 1



**Análisis e Interpretación:** De los encuestados el 62 % indicaron que si conocen la Ley de Creación de Oportunidades. Mientras que el 38% mencionaron que no conocen el nuevo Proyecto de Ley presentado por el actual mandatario.

Es importante que los ecuatorianos conozcan de esta nueva Ley de Oportunidades para que puedan ver su factibilidad dentro del sector laboral.

**2.- ¿Con el objetivo de combatir el desempleo ¿usted considera que, Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal realmente ayude a combatir el desempleo?**

Tabla 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	32	46,7%
No	28	53,3%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 2



**Análisis e Interpretación:** El 53% de los encuestados consideran que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades si ayudara a combatir el desempleo que actualmente el Ecuador se encuentra atravesando. Por otra parte, el 47% respondieron que esta nueva Propuesta definitivamente no permitirá combatir el desempleo.

En la actualidad, el desempleo es uno de los fenómenos económicos más preocupantes en la economía del Ecuador desde hace mucho tiempo, porque ocasiona un lento crecimiento, disminución de la tasa de empleo y recesión económica e impactando a la población y sectores económicos más vulnerables de la economía. Por ende, es necesaria la creación de políticas que realmente permitan generar empleo de calidad.

### 3.- ¿Cree usted que la nueva Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal trae más beneficios al empleador que al trabajador?

Tabla 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	32	71,7%
No	28	28,3%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 3



**Análisis e Interpretación:** Del total de los encuestados, el 72% manifiestan que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades estaría otorgando más beneficios al empleador dejando en desigualdad al trabajador. Por otro lado, el 28% mencionaron que la nueva Ley Orgánica no se presenta como una norma que otorgue más beneficios al empleador que al trabajador.

La igualdad de oportunidades es la única garantía de un futuro social más equitativo, que permita la diversificación, el crecimiento mutuo de los distintos sectores de la comunidad, y el intercambio de las riquezas en términos que realmente se deban al esfuerzo del trabajo

**4.- ¿Cree usted que si entra en vigencia la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal pese a la vigencia del Código de Trabajo puedan regular de forma conjunta el sector laboral sin que se presente conflicto entre estos dos cuerpos normativos?**

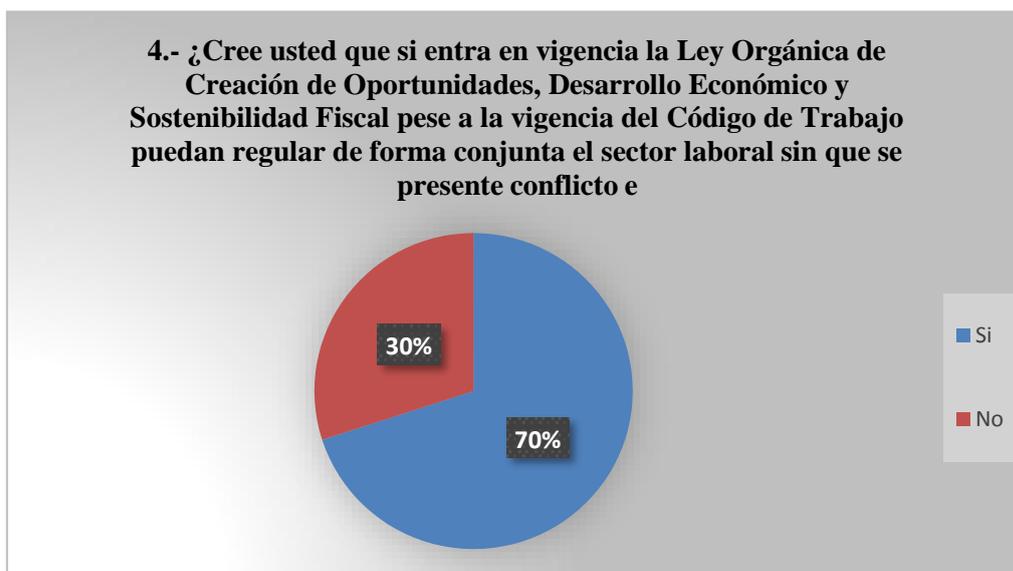
Tabla 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	42	70%
No	18	30%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 4



**Análisis e Interpretación:** Mediante la encuesta realizada, el 70% señalan que la Ley Orgánica de Oportunidades y el Código de Trabajo si presentaran conflictos al momento de regular en conjunto al sector laboral. Por otra parte, el 30% respondieron que estos dos cuerpos normativos no tendrán conflictos para regular el sector laboral.

Según datos obtenidos, se evidencia que la Ley de Oportunidades y el Código Laboral vigente podrán trabajar en conjunto para regular tanto a trabajadores como empleadores de forma eficaz, viendo a esta nueva propuesta como un alivio a la problemática social que enfrentamos actualmente.

**5.- ¿Usted considera necesario que se cree más leyes que regulen el sector laboral en lugar de promulgar un solo cuerpo normativo?**

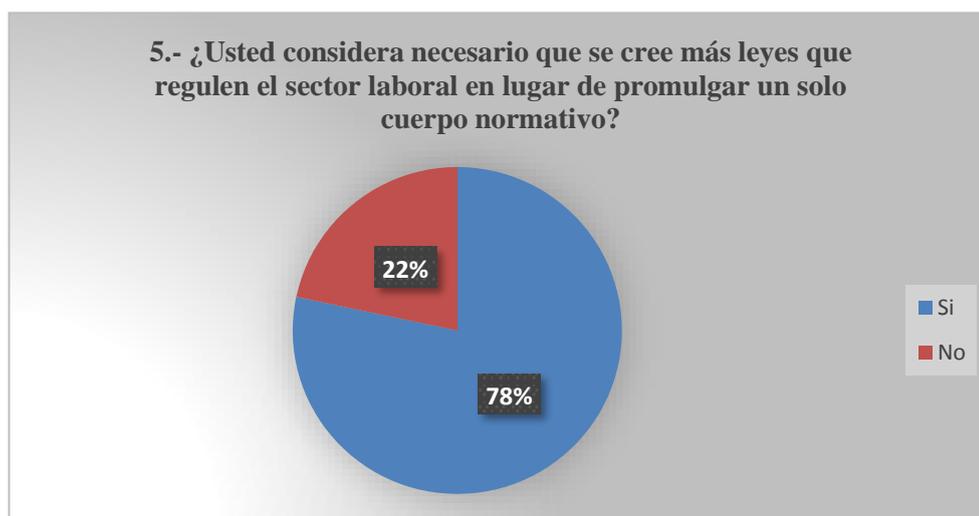
Tabla 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	47	78,3%
No	13	21,7%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 5



**Análisis e Interpretación:** En relación a la encuesta realizada, el 78% indican que se encuentran de acuerdo que se cree más leyes que regulen el sector laboral en lugar de promulgar un solo cuerpo normativo. Y a su vez el 22% están a favor que solo se promulgue un solo cuerpo normativo.

Durante las últimas décadas se ha venido creando diferentes ordenamientos jurídicos que regulan a los trabajadores y empleadores con el fin de precautelar los derechos y principios fundamentales de los ecuatorianos, cuyo objetivo es garantizar un empleo digno y adecuado.

**6.- ¿Cree usted que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal sería una amenaza para la estabilidad laboral?**

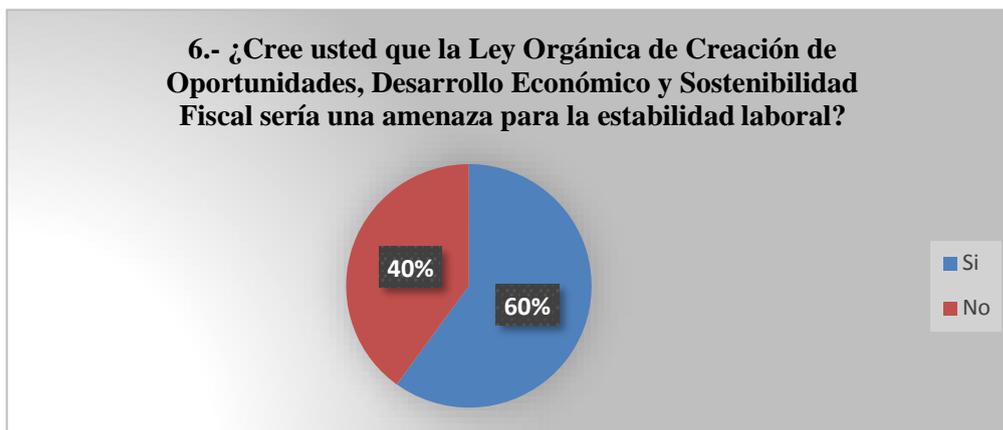
Tabla 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	36	60%
No	24	40%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 6



**Análisis e Interpretación:** Se puede visualizar que, el 60% de las personas encuestadas creen que la Ley de Orgánica de Creación de Oportunidades representaría una amenaza para la estabilidad laboral. Así como también el 40% respondieron que esta normativa no se presenta como una amenaza para la estabilidad de los trabajadores.

El Estado es el encargado de promover la recuperación del empleo formal, con mayor velocidad y sentido de urgencia, por medio de incentivos para la contratación de trabajadores por medio de los diversos Códigos, leyes laborales otorgándoles con este una estabilidad laboral que les permita generar mejores ingresos, pero en la actualidad se puede observar que no se está cumpliendo con este objetivo sino más bien existe altos índices de desempleo y muy poca estabilidad laboral como se puede denotar en esta encuesta

**7.- ¿Está de acuerdo a ser contratado bajo la normativa de la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal?**

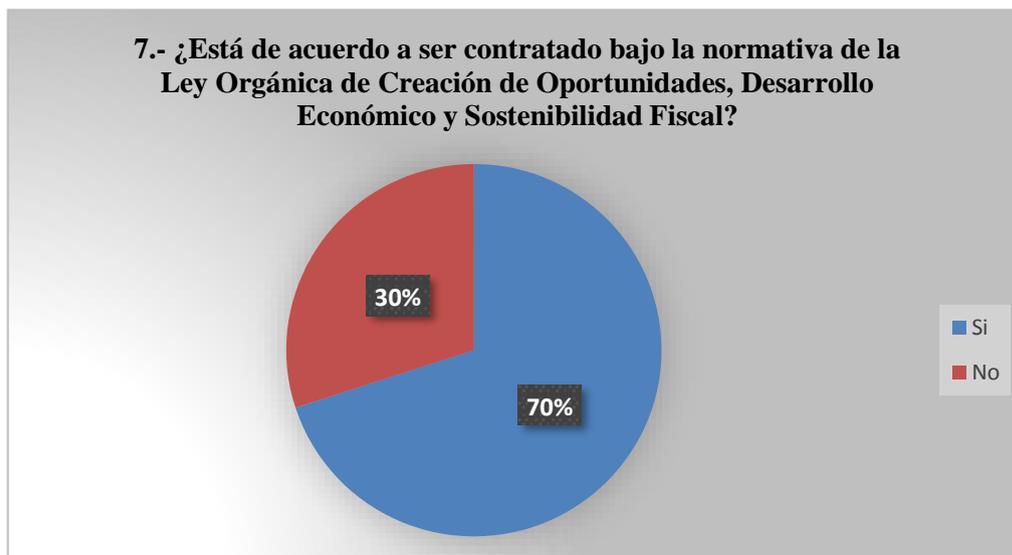
Tabla 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	42	70%
No	18	30%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 7



**Análisis e Interpretación:** Del total de los encuestados el, 70% se encuentran de acuerdo a ser contratados bajo la normativa de la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades. Por otro lado, el 30% no están de acuerdo a ser contratados bajo esta normativa.

Con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo para terminar con su desempleo muchos de los encuestados aceptan a ser contratados bajo este nuevo Proyecto de Ley a pesar de desconocer sus condiciones laborales, mientras que el otro porcentaje desconfían tener una relación laboral con esta Ley de Oportunidades argumentando que solo dará paso a una inmensa precariedad laboral.

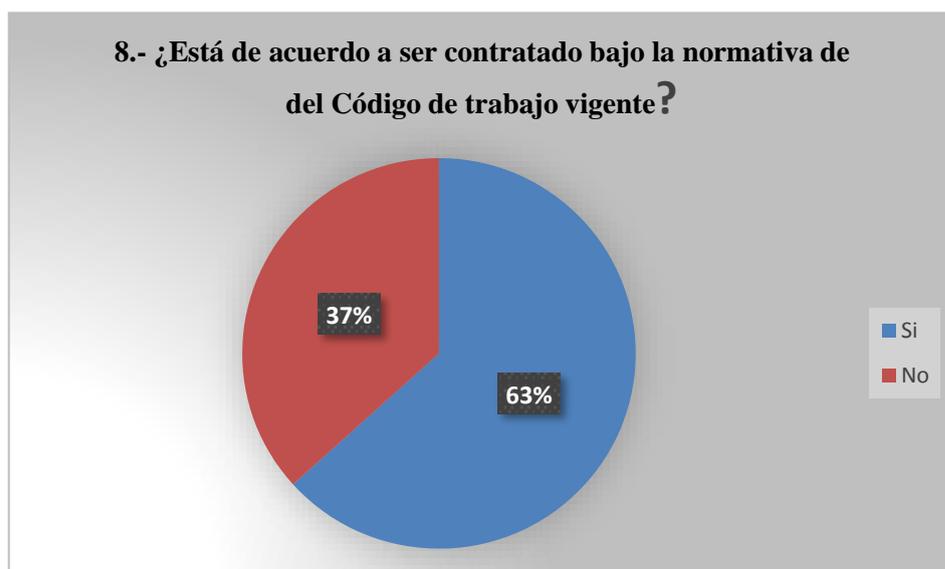
**8.- ¿Está de acuerdo a ser contratado bajo la normativa de del Código de trabajo vigente?**

Tabla 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	38	63,3%
No	22	36,7%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)



**Análisis e Interpretación:** De los datos recolectados, el 63% de los encuestados se encuentran de acuerdo a ser contratados bajo el Código Laboral que hoy en día regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Mientras que el 37% de las personas encuestadas no desean seguir siendo contratadas por el Código de Trabajo.

El código de trabajo viene regulando a los trabajadores y empleadores desde hace años atrás y se ha presentado como un ente protector de las relaciones laborales y por esta razón en la gráfica se puede observar que los encuestados confían más en esta normativa y son pocos los que desearían ser regulados por otra normativa laboral.

**9.- ¿usted considera que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal en realidad pueda dinamizar la economía e impulsar la creación de empleo?**

Tabla 9

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	38	63,3%
No	22	36,7%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 9

**9.- ¿usted considera que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal en realidad pueda dinamizar la economía e impulsar la creación de empleo?**



**Análisis e Interpretación:** Mediante la encuesta realizada, el 63% de las personas encuestadas consideran que la Ley Orgánica de Oportunidades si puede dinamizar la economía e impulsar la creación de empleo. Por otra parte, el 37% indicaron que esta Ley de Oportunidades no ayudaría a mejorar la economía ecuatoriana ni mucho menos a generar más plazas de trabajo.

No podemos negar que una de las tendencias más notables en las últimas décadas ha sido el crecimiento de la inseguridad laboral. Dentro del Ecuador existe una cantidad imaginable de trabajadores que deben tolerar condiciones laborales precarias, inseguras e imprescindibles. Los índices del desempleo son de por si motivo de preocupación, y ni siquiera representan a la gran mayoría de personas que trabajan y no cuentan con un empleo decente, salario digno. Es por eso que los ecuatorianos necesitan un cambio dentro de la estructura laboral que les permita estas condiciones de vida.

**10.- ¿Cree usted que la Ley de oportunidades vulnera los derechos de los trabajadores?**

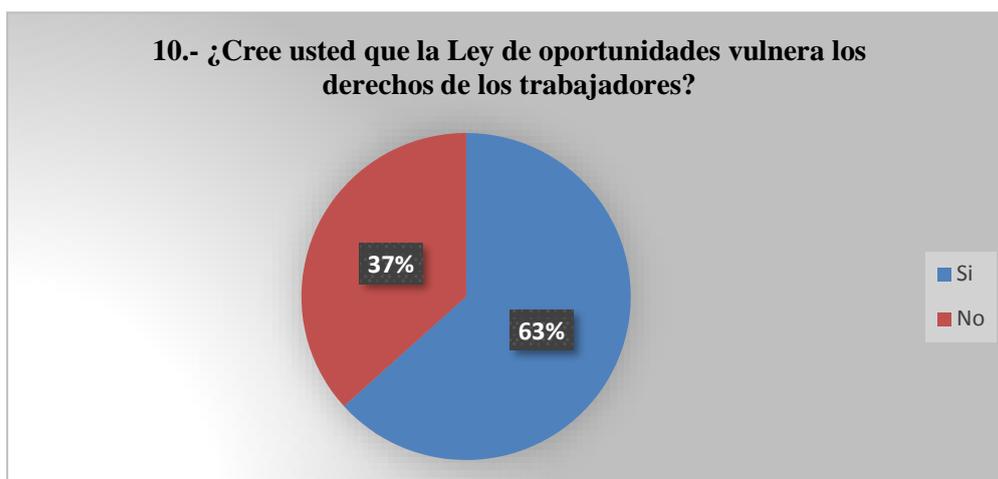
Tabla 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	38	63,3%
No	22	36,7%
Total	60	100%

**Fuente:** Abogados, Trabajadores y desempleados

**Realizado por:** Gladys Camacho (2022)

Gráfico 10



**Análisis e Interpretación:** En este proceso de encuestas se pudo constatar que, el 63% de las personas mencionaron que el nuevo proyecto de Ley vulnera los derechos fundamentales del trabajador. Así como también el 37% de los encuestados mencionaron que de entrar en vigencia la Ley de Oportunidades no vulnera ningún tipo de derechos si nos mas bien aportaría en la economía ecuatoriana.

La vulneración de los derechos dentro del sector laboral ha trascendido por décadas, sin importar que diferentes códigos, leyes regulen a los trabajadores y empleadores, por esta razón en un mayor porcentaje de las personas que fueron encuestadas conociendo el contenido de esta nueva ley de Oportunidades concluyen que es una ley que atenta los derechos, y un porcentaje menor piensan que de ser aprobada esta normativa jurídica no perjudicara a los trabajadores

## CAPITULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

El desempleo en el Ecuador ha sido una problemática muy evidente desde hace décadas aún más con la pandemia del COVID-19 dando paso a un gran impacto negativo dentro del sector laboral es así que con el desarrollo del presente trabajo se concluye que, el gobierno en su afán de dar soluciones a la falta de empleo propone promulgar una nueva ley laboral misma que no ha tenido una acogida positiva puesto que dentro de esta ley para muchos trabajadores existen artículos que efectivamente atentaría contra la estabilidad laboral pese a que aparentemente no se lo presente así y por lo mismo afectaría lo derechos de los trabajadores

Mediante el análisis teórico durante el desarrollo del presente proyecto se concluye que; efectivamente la Ley de Oportunidades permitiría crear fuentes de empleo sin embargo varios artículos contenidos dentro de esta ley no garantizan que se vaya a dinamizar la economía e impulsar la creación de empleo mucho menos que se erradique el desempleo además de dar cierto poder a los empleadores sobre los trabajadores tal cual se ha detallado durante el desarrollo del presente proyecto, por lo expuesto con el paso del tiempo causaría gran malestar entre los trabajadores y empleadores lo cual generaría conflictos laborales.

Se pudo analizar de los datos recopilados se concluye que, la solución a la falta de oportunidades laborales no está en crear una nueva Ley que regule el sistema laboral puesto que ya existe el Código de Trabajo por lo tanto en un determinado momento existirá un conflicto entre los códigos ya que, al no estar de acuerdo con la forma de la relación laboral entre empleadores y trabajadores; la persona que desee trabajar deberá ser contratado por la Ley de Oportunidades pese a que este no de acuerdo es por ello que dicha ley no ha tenido la acogida esperada dentro del pueblo ecuatoriano.

## **5.2. Recomendaciones**

Ecuador es un país que necesita cambios urgentes dentro de sistema laboral y así combatir el desempleo para ello se necesita reformas que permitan crear fuentes de empleo, con la Ley de Oportunidades el ejecutivo pretendió dar solución a esta problemática sin embargo para poner en vigencia una nueva ley que regule el sector laboral es necesario que se dé a conocer de manera más detallada y la mayoría de personas conozcan el fondo del contenido de la ley que se pretende promulgar y de esa modo las personas en su conjunto conozcan a detalle todos los cambios que se pretenden con la nueva Ley.

La economía ecuatoriana, evidentemente tiene un nivel de endeudamiento muy alto es por ello que se recomienda contar con leyes o reformas económicas seguras y que beneficie al sector laboral mismo que permita combatir el desempleo; puesto que, actualmente no hay certezas de una estabilidad económica para invertir en país por lo tanto no se puede crear nuevas fuentes de empleo y esto también no solo termina afectando a los trabajadores sino también a las diferentes fuentes de empleo.

Dentro del Estado ecuatoriano no es completamente necesario crear una nueva Ley laboral por lo tanto sería suficiente con reformar el actual Código de Trabajo porque

con la Nueva Ley de Oportunidades se pretende crear fuentes de empleo sin embargo los cambios que se pretende con esta ley evidentemente a largo plazo los trabajadores se verían afectados y el desempleo sería igual o peor que en la actualidad.

La viabilidad de que entre en vigencia la nueva Ley de Oportunidades evidentemente no ha causado un impacto positivo por lo cual resulta muy esencial que se estudie la viabilidad de suprimir y agregar párrafos, artículos, numerales, incisos dentro del Código del Trabajo vigente en lugar de crear una nueva Ley.

## **Bibliografía**

### Trabajos citados

*(O.I.T), J. B. (Ginebra- 2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo -como fomentar el trabajo. Ginebra : ISBN 978-92-2-133118-6.*

*Alarcón, D. L. (2014). Manual y Práctica Laboral . Guaranda- Ecuador: Imagica Publicidad .*

*Analuiza, D. M. (2018). INSTRUMENTOS JURÍDICOS APLICABLES EN LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ambato: PIO XII.*

*Atienza, M. (2010). el sentido del derecho . Barcelona : Ariel .*

*Bello, A. (2013). El diccionario y los diccionarios en la obra de Andrés Bello. Teoría, crítica y elaboración lexicográficas. SCIELO, 12.*

- Bolado, R. O. (2022). RÉGIMEN JURÍDICO DEL PAISAJE. CONCEPTO, MARCO NORMATIVO, INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA Y DIMENSIÓN SOCIAL. MONOGRAFÍA NÚM. 36/2021. REVISTA DE URBANISMO Y EDIFICACIÓN. la casa del libro , 192.*
- Cajas, E. J. (12 de 10 de 2021). Analisis de la Ley Creando Oportunidades presentado por la Asamblea. (G. Cardoso, Entrevistador)*
- Calderón, E. J. (24 de 09 de 2021). Análisis del alcance de la Ley de Creación de Oportunidades. (L. Delgadillo, Entrevistador)*
- Cavallin, A. (28 de 05 de 2019). Universidad Nacional del Sur. Recuperado el 23 de 04 de 2022, de Universidad Nacional del Sur:  
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4758/Cavallin%20Tesis%20Doctoral%20version%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Censos, I. N. (2022). Informe de Rendición de cuentas INEC 2021. Quito.*
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. Mundos Plurales, 7-13.*
- Guevara, A. A. (01 de 12 de 2021 ). Alba Guevara, abogada especialista en derecho laboral, analiza las afectaciones y vulneraciones a los derechos de las y los trabajadores por parte de empresas que Derecho Laboral. (P. Troya, Entrevistador)*
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuesta Nacional de Empleo, D. y. (01 de 02 de 2021). Ecuador en Cifras. Recuperado el 14 de 05 de 2022, de Ecuador en Cifras: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-desempleo-y-subempleo/>*
- Katerine Muñoz Subia, J. G. (2021). Análisis Histórico- Jurídico de los Derechos en el Ecuador. Revistas UEES , 2-4.*
- Lasso, G. (2021). Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal . Quito: S\N.*
- Luis Bilbao, F. D. (2014). Desempleo y subempleo sintomas- causas - soluciones. Quito- Ecuador: ILDIS.*
- M., P. O. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado lanoral actual. Quito- Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador.*
- MANKIW, N. G. (2017). Economía . Estados Unidos: S.A. EDICIONES PARANINFO.*
- Nacional, A. (2012). Código de Trabajo. Quito: Lexis.*

*Nacional, A. (2016). Formas de trabajo y su retribución . En A. Nacional, Constitución de la República del Ecuador (págs. 118-120). Quito : Lexis.*

*Vásquez, A. (2018). Jovenes y Mercado de Trabajo en el Ecuador . Quito: FLACSO.*

# Anexos

## Encuesta

**Tema:** La factibilidad de la aplicación de dos regímenes jurídicos para combatir el desempleo en el Ecuador.

**Responda las siguientes preguntas con un si/no**

1.- ¿Conoce usted sobre Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal, el nuevo proyecto de ley presentado por el actual mandatario?

Sí

No

2.- Con el objetivo de combatir el desempleo ¿usted considera que, Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal realmente ayude a combatir el desempleo?

Sí  No

3.- ¿Cree usted que la nueva Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal trae más beneficios al empleador que al trabajador?

Sí  No

4.- ¿Cree usted que si entra en vigencia la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal pese a la vigencia del Código de Trabajo puedan regular de forma conjunta el sector laboral sin que se presente conflicto entre estos dos cuerpos normativos?

Sí  No

5.- ¿Usted considera necesario que se cree más leyes que regulen el sector laboral en lugar de promulgar un solo cuerpo normativo?

Sí  No

6.- ¿Cree usted que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal sería una amenaza para la estabilidad laboral?

Sí  No

7.- ¿Está de acuerdo a ser contratado bajo la normativa de la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal?

Sí  No

8.- ¿Está de acuerdo a ser contratado bajo la normativa de del Código de trabajo vigente?

Sí  No

9.- ¿usted considera que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal en realidad pueda dinamizar la economía e impulsar la creación de empleo?

Sí  No

10.- ¿Cree usted que la Ley de oportunidades vulnera los derechos de los trabajadores?''

Sí  No







