



UNIVERSIDAD ESTADAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular Previo a la Obtención del
Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

TEMA:

**LOS PROBLEMAS EN LA NORMATIVA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL CANTÓN GUARANDA – AÑO 2021**

AUTOR:

Matheo Sebastián Realpe Bustillos

TUTOR:

Mgtr. Juan Carlos Yáñez Carrasco

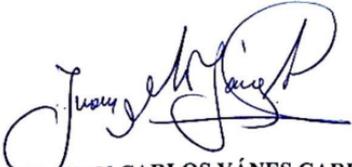
GUARANDA – ECUADOR

2022

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORIA

Yo, Msc. **JUAN CARLOS YÁNEZ CARRASCO**. En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular como modalidad de titulación que contempla legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, Certifico: que el señor **MATHEO SEBASTIÁN REALPE BUSTILLOS**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Carrera de Derecho ha cumplido los lineamientos en lo que concierne al Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado, cuyo título es: **“LOS PROBLEMAS EN LA NORMATIVA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL CANTÓN GUARANDA – AÑO 2021”**. Habiendo trabajado simultáneamente en el desarrollo del mismo con el investigador comprobando que el trabajo elaborado es de autoría del tutorado por lo que se aprueba el mismo.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad, por lo que se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.



MGTR **JUAN CARLOS YÁNEZ CARRASCO**

TUTOR

III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Yo, **Matheo Sebastián Realpe Bustillos**, portador de la cédula ciudadanía No: **0250020542**, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento DECLARO de forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Proyecto de Investigación con el Tema: **“LOS PROBLEMAS EN LA NORMATIVA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO DEL CANTÓN GUARANDA – AÑO 2021”**. Ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi Tutor MGTR. **JUAN CARLOS YANÉZ CARRASCO**, siendo un trabajo autentico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera en mi bibliografía.

Atentamente

A handwritten signature in black ink that reads "Matheo Realpe". The signature is enclosed within a hand-drawn oval.

MATHEO SEBASTIÁN REALPE BUSTILLOS

C.C. 0250020542



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



No. ESCRITURA

20230201003P00914

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:

REALPE BUSTILLOS MATHEO SEBASTIAN

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-005-000001824

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintiséis de abril de dos mil veintitrés, ante mi Abogado **HENRY ROJAS NARVAEZ**, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor **REALPE BUSTILLOS MATHEO SEBASTIAN**, estado civil soltero, domiciliado en este cantón de Guaranda, provincia Bolívar, con celular número 0959569061; por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente trabajo de investigación titulado: "LOS PROBLEMAS EN LA NORMATIVA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO DEL CANTÓN GUARANDA – AÑO 2021."** Previo la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional y que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se afirma y se ratifica de todo lo expuesto y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporado al protocolo de esta Notaria, la presente declaración, de todo lo cual doy fe. -

Matheo Realpe

REALPE BUSTILLOS MATHEO SEBASTIAN
C.C. 0250020542

MSC. AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
Notario Tercero
del Cantón Guaranda

Henry Rojas Narvaez

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ



NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

III. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND

PARA: Matheo Sebastián Realpe Bustillos

DE: Msc. Juan Carlos Yáñez Carrasco

ASUNTO: Informe de Urkund

FECHA: 23 de marzo de 2023

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: “LOS PROBLEMAS EN LA NORMATIVA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL CANTÓN GUARANDA – AÑO 2021”, elaborado por el señor: **MATHEO SEBASTIÁN REALPE BUSTILLOS**, bajo mi dirección, previo a la obtención del título de **ABOGADO**, la misma que cumple con los componentes que exige la reglamentación de Pregrado de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta URKUND, el cual avala los niveles del 5% de similitud y el 95% de originalidad del trabajo investigativo.

Original
by Turnitin

Document Information

Analyzed document	TESIS.docx (D161839093)
Submitted	2023-03-22 21:18:00
Submitted by	
Submitter email	mrealpe@mailles.ueb.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	jyanez.ueb@analysis.orkund.com



MGTR. JUAN CARLOS YÁÑEZ CARRASCO

TUTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

IV. DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi proyecto de investigación final a mi hija Aitana Salome quien ha sido mi mayor fuente de inspiración, mi esposa, mis padres, abuelos y hermanas por haberme apoyado y guiado de diferentes formas a lo largo de mi vida para alcanzar una meta tan importante y sobre todo por siempre confiar en que seré un profesional íntegro y responsable.

Matheo Realpe

V. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme, por entregarme salud y fuerza para poder alcanzar una meta tan importante en mi vida y otorgarme los medios para poder educarme.

Dejo constancia de mi eterno agradecimiento a cada una de las personas que han compartido su conocimiento conmigo en mi proceso de formación, pues la guía de cada uno ha sido de gran ayuda para finalizar con éxito mi proyecto investigativo.

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por acogerme algunos años en sus aulas mientras cursaba la carrera de Derecho, a sus docentes y personal administrativo, de los cuales en muchos casos ahora somos muy buenos amigos.

Matheo Realpe

ÍNDICE

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORIA	ii
III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	iii
III. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND.....	iv
IV. DEDICATORIA	v
V. AGRADECIMIENTO	vi
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA	1
1. Título.....	1
1.1. Resumen – Abstract	1
1.2. Palabras Claves - Keywords	3
1.3. Introducción.....	4
1.4. Planteamiento del Problema	5
1.5. Formulación del Problema.....	8
1.6. Hipótesis	8
1.7. Variables	8
1.7.1. Variable Independiente	8
1.7.2. Variable Dependiente.....	9
1.8. Objetivos	9
1.8.1. Objetivo General.....	9
1.8.2. Objetivos Específicos.....	9
1.9. Justificación	9
CÁPITULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
Prefacio I.....	12
2. Antecedente	12
2.1.1. Definición de Trabajo	12
2.1.2. El Derecho al Trabajo en el Ámbito Internacional	13

2.1.3.	Principios Rectores del derecho al trabajo.....	13
2.1.4.	Principio de Intangibilidad Laboral	13
2.1.5.	Principio Indubio Pro Operario.....	13
2.1.6.	Principio de Progresividad.....	14
2.1.7.	El trabajo como derecho económico.....	14
2.1.8.	El salario básico unificado y la canasta básica familiar.....	14
2.1.9.	La remuneración y el salario.....	15
2.1.10.	La Jubilación	15
2.1.11.	Seguro de Desempleo	15
Prefacio II		16
2.2.	El derecho al Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador.....	16
2.2.1.	El Trabajo en el Ecuador.....	16
2.2.2.	Breve Historia Del Trabajo en el Ecuador.....	17
2.2.3.	El derecho al trabajo con el Código de Trabajo del Ecuador	18
2.2.4.	Clases de Trabajo.....	18
2.2.5.	¿Quién puede celebrar contratos de trabajo?	19
2.2.6.	¿Quién puede trabajar de acuerdo a nuestra normativa?	20
Prefacio III.....		20
2.3.	El Desempleo	20
2.3.1.	El Sub Empleo	20
2.3.2.	El Empleo no adecuado	21
2.3.3.	Precarización Laboral	21
2.3.4.	La inestabilidad Laboral	21
2.3.5.	El Desempleo en el Ecuador.....	22
2.3.6.	Situación Laboral en el cantón Guaranda	22
2.3.7.	El Desempleo en el Cantón Guaranda	23
2.3.8.	Incumplimiento de derechos laborales.....	23
2.3.9.	Efectos del Desempleo en las personas	24
Prefacio IV.....		25

2.4.	La Flexibilización Laboral.....	25
2.4.1.	Las nuevas condiciones sociales.....	25
2.4.2.	Adaptación de la normativa laboral a las nuevas condiciones sociales.....	26
2.4.3.	La relación entre el empleador y el trabajador.....	26
2.4.4.	La libertad de trabajo.....	27
2.4.5.	Libertad de contratación.....	27
2.4.6.	El uso de contratos de tiempo indefinido y de libre acuerdo.....	27
2.4.7.	El uso de contratos mixtos.....	28
CAPÍTULO III.....		28
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....		28
3.	Metodología de la Investigación.....	28
3.1	Ámbito de Estudio.....	28
3.2	Tipo de Investigación.....	29
3.3	Nivel de Investigación.....	29
3.4	Métodos Empleados.....	29
3.5	Diseño de Investigación.....	30
3.6	Población y Muestra.....	30
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
CAPÍTULO IV.....		31
RESULTADOS.....		31
4.1	Presentación de Resultados.....	31
ENTREVISTAS.....		32
	Resultado de las Entrevistas.....	35
CAPÍTULO V.....		35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		35
CONCLUSIONES.....		35
RECOMENDACIONES.....		36
<i>Bibliografía.....</i>		<i>37</i>

CAPITULO I

PROBLEMA

1. Título

Los problemas en la normativa laboral y su influencia en la generación de empleo en el cantón Guaranda – año 2021.

1.1.Resumen – Abstract

Resumen

Los “Problemas en la normativa laboral y su influencia en la generación de empleo en el cantón Guaranda – año 2021”, es un tema con un alto interés social, económico y sobre todo jurídico en el Ecuador, ya que conlleva un problema del derecho laboral.

Este problema presupone la afectación del derecho al Trabajo y la vulneración de principios como lo es intangibilidad y la irrenunciabilidad de derechos laborales, se tiene como objetivo analizar cuáles son los problemas en concreto observando de forma detallada la normativa, las políticas públicas que escasean en resultados, así como fundamentar de forma teórica las causas y las posibles soluciones.

Se justifica su investigación por ser un tema de relevancia no solo para la academia, también para la sociedad es un tema que llama la atención y preocupa, se busca evidenciar la vulneración del derecho al trabajo y los principios relacionados con dicho derecho.

De igual forma se busca encontrar los mecanismos más adecuados para que se pueda gozar con plenitud los derechos establecidos en la constitución, no solo en lo

que a la aplicación de la norma refiere también se desea sugerir políticas públicas que permitan generar más plazas de empleo.

La investigación tiene un enfoque cualitativo ya que esta desarrollado de forma teórica y bibliográfica por ser las más idóneas para este tipo de estudio, se empleó los métodos descriptivo, inductivo, deductivo e histórico ya que son las que más amplitud permite tener al investigar.

Las técnicas usadas fueron la revisión bibliográfica y el análisis de entrevistas. El resultado obtenido permite concluir que el derecho al trabajo ha sido vulnerado por la mala aplicación de la norma y falta de políticas públicas adecuadas.

Se ha evidenciado como los datos emitidos por el gobierno en cuanto a empleo ocultan la situación tan preocupante teniendo una tasa de desempleo relativamente baja, pero contando con tasas de empleo no pleno y comercio informal muy preocupantes, sobre todo con quienes no perciben ni siquiera el salario básico.

Abstract

The “Problems in labor regulations and their influence on employment generation in Guaranda Canton in the year 2021” is a topic with high social interest, economic, and above all, legal in Ecuador since it carries a labor law issue.

This Problem presupposes the affectation of the right to work and the violation of the principles such as intangibility and the inalienability of the labor rights, the objective is to analyze specifically which are the problems, observing in detail manner the regulations, the public policies that are scare in results as well as to base the causes and the possible solution theoretically.

This investigation is justified because it is relevant not only for academia but also for society. It is an issue that attracts attention and concern, seeking to demonstrate the work rights violation and the principles related to it.

In the same way, it seeks to find the most appropriate mechanisms so the rights established in the constitution can be enjoyed, not only in the application of the norm but also it is desired to suggest policies that allow the generation of more jobs.

This research has a qualitative approach since it is developed in theoretical and bibliographical form being the most suitable for this type of study. The descriptive, inductive, deductive and historical methods were used since these are the ones that allow the most scope when researching.

The techniques used were the bibliographical review and the analysis of interviews. The result obtained allowed us to conclude that the right to work has been violated by the misapplication of the norm and lack of suitable public policies.

It has been proven how data issued by the government regarding employment hide the preoccupying hide the preoccupying situation, having a relatively low employment rate, but counting on non-full employment rates and informal commerce, especially with those ones who do not even earn a basic salary.

1.2. Palabras Claves - Keywords

Palabras Claves: Desempleo - Vulneración – Derecho – Principio – Políticas

Keywords: Unemployment – Violation – Law – Principle – Policies

1.3.Introducción

En el presente trabajo de investigación “Los problemas en la normativa laboral y su influencia en la generación de empleo en el cantón Guaranda – año 2021”, se enfoca en realizar una descripción y análisis de la situación laboral del país en la actualidad, considerando que esta afecta a miles de personas a nivel nacional, regional y sobre todo local.

El poder acceder a un trabajo es parte de los derechos constitucionales que se tiene como ciudadano, el obtener un trabajo de calidad permite que un ciudadano cubra hasta cierto punto sus necesidades básicas, así como las de su familia y puedan subsistir.

La existencia de una tasa de desempleo baja no significa que el mercado laboral se encuentra en óptimas condiciones, así lo demuestran las altas tasas de sub empleo, empleo no pleno y comercio informal hacen relucir las deficiencias que tiene el mercado laboral para poder cumplir con toda la demanda existente.

Las situaciones anteriormente mencionadas suceden porque las personas no pueden acceder a un empleo adecuado en relación a sus condiciones de instrucción académica o experiencia, teniendo que conformarse con una menor remuneración, incluso mucho menos que el salario básico unificado.

Uno de los principales motivos por los cuales existe este tipo de problemática es consecuencia de una normativa laboral desadaptada en cuanto a las nuevas condiciones en las cuales se encuentra la sociedad y que los gobiernos de turno no aplican políticas públicas adecuadas que permitan generar más plazas de trabajo.

La investigación que se realizó nace con el interés de encontrar una solución a una de los fenómenos más preocupantes de la actualidad, como es el desempleo, tanto

desde un enfoque social, como desde el enfoque económico y jurídico, por otra parte, se intenta identificar cuáles han sido las fallas en nuestro sistema para llegar a la situación en la cual nos encontramos y sus posibles soluciones.

Esta investigación se realizó mediante el análisis de la normativa y doctrina, de igual forma se han realizado entrevistas con personas claves que entienden desde diferentes enfoques y puntos de vista de la situación laboral actual.

Esta investigación cuenta con un marco teórico producto de una recopilación bibliográfica y estadísticas, la justificación donde se podrá conocer la importancia que tiene este fenómeno para ser investigado, las variables, la hipótesis la cual contiene las ideas a defender, los métodos de estudio utilizados y de igual forma conclusiones y recomendaciones en relación al tema investigado, así como las posibles soluciones.

1.4.Planteamiento del Problema

El desempleo es un fenómeno alarmante en la sociedad, considerando que al carecer de una remuneración no se puede satisfacer las necesidades básicas de la persona y de quienes lo rodean, determinar una sola causa para este problema resulta difícil ya que existen diferentes problemas los cuales acumulados han hecho que los niveles de desempleo se disparen.

En la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 se menciona que el trabajo es un derecho económico, se lo concibe de esta forma ya que al trabajar se debe recibir una remuneración ya que se encuentra totalmente prohibido el trabajo gratuito

Entre los objetivos que se plantea en la Carta Magna para la economía del estado es superar la pobreza, reducir el desempleo, mejorar la calidad de vida y distribuir de forma equitativa la riqueza, enmarcándonos así en lo ya mencionado es

deber del estado mediante políticas públicas, una correcta adaptación de la normativa a la nueva realidad en la cual nos encontramos, pero no se lo ha realizado.

“El desempleo es uno de los más grandes problemas de la sociedad, considerando su relación directa con el bienestar tanto individual y a nivel de sociedad, es el indicador de que una sociedad se encuentra estable o no” (Giraldo, 2015), por lo tanto, hablar de esta fenómeno resulta importante, ya que afecta a un grupo considerable en la sociedad y que el mismo repercute de gran forma en la vida de las personas.

Según los datos emitidos por el banco mundial define el desempleo como una crisis mundial, incluso hablan de las desigualdades existentes en las remuneraciones y la falta de compromiso internacional para poder tomar medidas que obren por el empleo pleno

En todo el mundo existe una población 7,8 miles de millones de personas, de las cuales mil millones se encuentran en el desempleo, en otras cifras mencionan que en los países en vía de desarrollo existe un treinta por ciento de la fuerza humana en el desempleo y en los países desarrollados la cifra de desempleo es del 11,3 por ciento.

“La OIT cree que con un compromiso internacional dirigido a obrar por el pleno empleo permitirá terminar con la pobreza, el desempleo y el sub empleo en el planeta” (Organización Internacional del Trabajo, 1996), según se menciona se pueden tomar medidas que faciliten la creación del empleo pleno y a la vez se reconoce como una problemática de magnitud mundial.

Según la Organización Internacional del Trabajo, Latino América actualmente se está recuperando los trabajos que se perdieron a causa de la pandemia del COVID

19, considerando que esta enfermedad afectó en gran magnitud el desarrollo normal de los trabajos e incluso imposibilitó la realización de otros.

No solo es preocupante la situación laboral, también se debe tomar en cuenta el deterioro en general de la economía global, por lo tanto, incluso quienes tienen un trabajo formal al igual de quienes no lo tienen, no les alcanza para cubrir las necesidades básicas.

“El cincuenta por ciento de la economía latino americana opera en la informalidad, en los jóvenes el 63 por ciento tienen los trabajos peores pagados y condiciones precarias” (COTA, 2022) por lo tanto en algunos casos existen plazas de trabajo, pero la remuneración percibida no es suficiente.

“Es el caso del Ecuador que se ha visto afectado su economía y por ende su estabilidad laboral, así como las plazas de empleo debido a la inestabilidad en los precios del petróleo y el aumento de la deuda externa” (Castañeda, 2019), en el caso del Ecuador uno de los principales problemas en cuanto a generación de empleo son los déficits económicos internos que sufre el país sumado a las crisis de nivel mundial.

La provincia Bolívar según los datos emitidos por el INEC en el año 2021 la tasa de desempleo es del 1.1 por ciento, el empleo adecuado llega apenas al 17 por ciento, el sub empleo en el 20.8 por ciento, el empleo no pleno en 34.4 por ciento, el empleo no remunerado en el 26.2 por ciento (estas cifras en referencias al PEA Población económicamente activa) y el empleo informal en el 71.1 por ciento.

La ciudad de Guaranda es una de las tantas ciudades afectadas por el desempleo, se observa una fuerte presencia de sub empleo y empleo informal, en estos casos los ingresos se encuentran muy por debajo del salario básico unificado, el

objetivo que tiene la remuneración es satisfacer las necesidades básicas de la persona y de quienes les rodea, lo cual no se logra.

Por lo tanto, se puede observar que realmente es un problema que afecta a la sociedad y en como esta se desarrolla los altos índices de desempleo, es preocupante en el caso de Guaranda que por lo menos el 50% de la Población Económicamente Activa se encuentra en el desempleo.

1.5. Formulación del Problema

Los problemas de la normativa laboral y que inciden en la generación de empleo en el cantón Guaranda son la falta de aplicación de políticas públicas adecuadas por parte del estado y el no adaptar la normativa existente a la nueva realidad en la cual se desarrolla la sociedad vulnerando así el derecho al trabajo.

1.6. Hipótesis

La normativa en materia laboral vigente en el Ecuador presenta vacíos los cuales impiden generar una mayor cantidad de empleos, se requiere utilizar nuevos tipos de contrato que respeten la libertad de contratación y libertad de asociación, así como exigir tanto a las instituciones públicas y privadas tener contratado al menos un 5% de jóvenes a los cuales no se les debe exigir una experiencia previa

Producto de las crisis económicas a nivel nacional y mundial se han perdido varias plazas de trabajo, el no contar con las plazas de trabajo suficientes hace que las personas no puedan subsistir de forma digna o adecuada.

1.7. Variables

1.7.1. Variable Independiente

No existen plazas de trabajo por lo cual las personas no pueden subsistir

1.7.2. Variable Dependiente

El derecho al trabajo es vulnerado

1.8.Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Establecer los problemas de la normativa laboral y como afectan estos a la generación de empleo.

1.8.2. Objetivos Especificos

- Determinar la existencia de vacíos de la normativa jurídica en materia laboral
- Analizar la situación económica del país frente a la generación de empleo en el aspecto público y privado.
- Explicar la repercusión para la sociedad del desempleo en las personas en edad económicamente productiva.

1.9.Justificación

La presente investigación tiene como finalidad principal el determinar si los problemas que tiene la normativa laboral ecuatoriana y la falta de aplicación de políticas públicas adecuadas son el motivo por el cual se afecta el derecho al trabajo, prueba de lo dicho es la dificultad al momento de generar empleo, la base de esta investigación es el cantón Guaranda.

Además, dependiendo del resultado obtenido a partir de la investigación se buscará plantear una propuesta que dé solución a la gran problemática existente, lo que se menciona se lo hará mediante el análisis de la legislación del Ecuador y la doctrina.

Es indispensable el desarrollo de este proyecto de investigación y sobre todo necesario considerarlo como un tema importante y relevante para estudiarlo ya que los

resultados que se esperan obtener es una base para realizar los cambios necesarios en lo que a normativa laboral corresponde para velar por el cumplimiento del derecho al trabajo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008).

Con la propuesta que se plantea se trata de establecer en base a las nuevas necesidades que han surgido en la sociedad como consecuencia de la evolución constante en la que nos encontramos, las bases necesarias que permitan generar empleo y sea incluso más fácil acceder al mismo, sin afectar al empleador o al trabajador.

Lo novedoso en esta propuesta investigativa es que no solamente se busca realizar un análisis a la normativa en materia laboral actual, la cual desde su origen ha sido creada con el único objetivo de regular la relación existente entre el empleador, el trabajador y la forma en la cual se asocian los trabajadores.

Dicha relación se debe dinamizar y avanzar de igual forma como lo hace la sociedad ya que con esta las necesidades van cambiando, el legislador al momento de crear leyes únicamente responde a los intereses políticos y a lo que decida la mayoría en la asamblea, justamente por eso no se logra solucionar en el poder legislativo esta problemática.

En el poder ejecutivo de igual forma se evidencia que responden a diferentes intereses, incluso externos al país como es el caso del fondo monetario el cual condiciona a nuestro país, pero con una buena aplicación de políticas públicas en el área laboral, amparado en la normativa y la doctrina se buscara los mecanismos idóneos y necesarios para poder efectivizar el derecho al trabajo.

El interés por el estudio de este tema nace por el querer comprender y demostrar que aplicando lo que ya nos menciona la constitución y adaptando la

normativa al nuevo contexto de la sociedad, se puede ir solventando uno de los problemas que más afectan a nuestra sociedad como es el desempleo.

Los beneficiarios directos de esta investigación pueden ser todas aquellas personas que necesitan satisfacer sus necesidades básicas y sobre todo necesitan que se cumpla uno de los preceptos básicos del buen vivir.

CÁPITULO II

MARCO TEÓRICO

Prefacio I

2. Antecedente

La investigación que se va a realizar no cuenta con investigaciones a nivel de tesis tanto en el entorno nacional e internacional, lo que se ha podido encontrar son libros, artículos, científicos y artículos de revista que detallan algunos de los temas a tratar, pero no existe un estudio investigativo que aborde la temática de si la normativa laboral es la razón por la cual no existen más plazas de trabajo.

Es indispensable realizar una investigación en lo referente al tema planteado, a fin de proponer una posible solución que permita reducir los niveles de desempleo y así poder garantizar el derecho al trabajo de las personas, a lo largo del desarrollo del marco teórico serán citados brevemente algunos textos, los cuales se relacionan al tema investigado.

2.1.1. Definición de Trabajo

La concepción de la sociedad y del derecho ubica a las personas en la sociedad y le otorga derechos, así como le impone deberes, así como el hombre tiene derecho a trabajar la sociedad tiene el derecho de exigir a un individuo la realización de una actividad útil y honesta, el individuo a su vez tiene el derecho de exigir un pago por la actividad realizada (Méndez, 2009, pág. 8)

De la definición que otorga Méndez al trabajo, se puede mencionar que es un derecho de todos los integrantes de la sociedad a poseer un trabajo, el trabajo a su vez tiene como finalidad que quien realiza una determina actividad, mediante una adecuada remuneración, pueda acceder a una vida decorosa.

2.1.2. El Derecho al Trabajo en el Ámbito Internacional

En los derechos humanos en su artículo 23 numeral 1 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), por lo tanto, el trabajo es un derecho relacionado directamente con la dignidad de las personas la cual es vulnerada.

2.1.3. Principios Rectores del derecho al trabajo

Según menciona José Méndez “Las instituciones y las normas del derecho laboral están sujetas a principios primordiales como la libertad, la igualdad la estabilidad, la aplicación de la norma más favorable y el trabajo como un derecho y deber” (Cruz, 2009), aunque existen otros más, los mencionados por el autor son los de mayor importancia e incluso lo más utilizados.

2.1.4. Principio de Intangibilidad Laboral

La Intangibilidad Laboral es la protección que tienen los derechos de los trabajadores para no ser modificados, tampoco se puede presentar un deterioro en los mismos, se pueden modificar en caso que esto implique una mejora, es así que “el principio de intangibilidad busca proteger las conquistas que han tenido los trabajadores a través de los tiempos” (Eduardo, 2005, pág. 33).

2.1.5. Principio Indubio Pro Operario

El Código de Trabajo en su artículo 7 menciona que “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores” (Código de Trabajo, 2015), por lo tanto, este principio busca ante la duda beneficiar al trabajador, protegiéndolo así de una mala aplicación de la norma.

2.1.6. Principio de Progresividad

El estado debe garantizar la progresividad de los derechos, no solamente en el ámbito laboral, en la Constitución en su artículo 11 numeral 8 se establece que “El contenido de los derechos se realizara de forma progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), por lo tanto, el ejercicio de los derechos tiene que evolucionar en favor.

2.1.7. El trabajo como derecho económico

El trabajo se define como un derecho económico por el simple hecho que al realizar una actividad es obligatorio recibir una remuneración, de acuerdo a lo que menciona el Código de Trabajo en su artículo 3 “Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos” (Código de Trabajo, 2015), por lo tanto, es obligatorio recibir una compensación económica cuando se realiza una actividad lícita.

2.1.8. El salario básico unificado y la canasta básica familiar

Mediante acuerdo ministerial firmado por Patricio Donoso se fijó que “A partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general es de cuatrocientos veinticinco dólares de los Estados Unidos de América” (CHIRIBOGA, 2021) esto significó un incremento del 6.25 por ciento de aumento en relación al SBU del año 2021.

Según el INEC “la canasta básica familiar se ubicó en 712,11 dólares americanos, la cual incluye los 75 productos de la canasta en referencia a un hogar con 4 personas” (Informe Ejecutivo de las Canastas Analíticas: Básica y Vital, 2022) es así que, si uno de los miembros del núcleo familiar puede acceder mediante su trabajo al salario básico unificado, el mismo no alcanzaría para subsistir dignamente.

2.1.9. La remuneración y el salario

Es importante diferenciar que remuneración es el pago que recibe quien realiza un Trabajo de tipo intelectual y salario es el pago que realiza un trabajo que requiere un esfuerzo físico.

Guillermo Cabanellas manifiesta de forma general que el salario es “la compensación que recibe el empleado u obrero a cambio de entregar al patrono su trabajo, es el beneficio por el trabajo realizado” (Torres, 2003)

2.1.10. La Jubilación

La jubilación es considerada un derecho el Código de Trabajo en su artículo 216 establece que “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados” (Código de Trabajo, 2015) considerando la falta de plazas de trabajo y la inestabilidad laboral actualmente es casi imposible gozar de este derecho.

2.1.11. Seguro de Desempleo

El seguro de desempleo protege a los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante resolución número 518 del IESS se establecieron requisitos entre los cuales se encuentra no haber renunciado, necesariamente tiene que haber pasado el beneficiario por un despido, además de contar con un número de aportaciones no menor a 24 y las últimas deben ser 6 de forma consecutiva

Quien no cumpla los requisitos queda desprotegida de forma total, por otra parte, quien si accede recibe hasta un máximo del valor equivalente al 70 por ciento del salario básico unificado por un máximo de 5 meses.

Prefacio II

2.2.El derecho al Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador

En relación al derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Artículo 33 se determina que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

En relación a lo que la constitución establece se puede mencionar que el trabajo es considerado un derecho, pero adicional a esto es considerado como un derecho económico, se le otorga esta característica al tener una relación directa con la remuneración.

El hecho de poder trabajar y obtener una remuneración hace que se pueda llevar una vida decorosa e incluso da a la persona el trato que se merece por el mismo hecho de serlo respetando así su dignidad, incluso a los jóvenes se les entrega una garantía especial al ser considerados actores principales y estratégicos en el desarrollo del país según determina el artículo 39 de la propia constitución.

2.2.1. El Trabajo en el Ecuador

Se establece que “el Ecuador es un estado Constitucional de derechos y justicia, social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), el estado tiene el deber de garantizar el efectivo goce de los derechos, por lo tanto, los representantes de la función ejecutiva y legislativa tienen la obligación de que sus actos y decisiones estén en plena relación a efectivizar el derecho al trabajo.

2.2.2. Breve Historia Del Trabajo en el Ecuador

Los derechos humanos buscan que las personas lleven una vida digna, en varias ocasiones se han observado acciones contrarias a lo que se establece, en el Ecuador se ha evidenciado estas situaciones contrarias a derechos, en el caso del trabajo en el Ecuador en sus inicios se observó algunos abusos en contra los trabajadores, producto de esto existieron personas beneficiadas y otras afectadas.

En el Siglo XIX comienzan las exigencias por parte la sociedad de Sastres de Pichincha y Carpinteros del Guayas pidiendo que la jornada laboral únicamente sea de 9 horas, como este pedido no fue cumplido los trabajadores del ferrocarril de duran iniciaron una huelga en la cual adicional pedían un alza en los salarios, producto de esto nace el primer congreso obrero en el Ecuador.

El 15 de noviembre de 1922 es una de las fechas más dolorosas en la historia del trabajo en el Ecuador, ya que murieron más de 1000 personas tanto en la Costa como en la Sierra a manos de la fuerza pública por las protestas que existieron al exigir que se eliminen las precarias condiciones de trabajo.

El 13 de Julio de 1925 se ve el primer avance en el derecho de los trabajadores ya que se crea un Ministerio de Trabajo, de aquí en adelante existen importantes avances en la normativa sobre todo en cuanto a derechos, pero muchos de ellos únicamente han quedado escritos en el papel.

Quien trabaja en Ecuador goza de derechos como es recibir por lo menos el salario básico unificado, estar afiliado a la seguridad social, gozar de beneficios sociales, tener vacaciones remuneradas, contar con fondos de reserva, recibir pago de utilidades, gozar de un periodo de licencia por maternidad o paternidad, es así que al no contar con trabajos formales todo lo mencionado únicamente queda en teoría.

2.2.3. El derecho al trabajo con el Código de Trabajo del Ecuador

El Código de Trabajo del Ecuador en su Artículo 2 establece que “El trabajo es un derecho y deber social. El trabajo es Obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes” (Código de Trabajo, 2015), por lo tanto, en la norma específica en relación al trabajo sigue siendo un derecho, incluso lo catalogan como obligatorio.

Se le cataloga al trabajo como un derecho fundamental considerando que el producto de dedicarse a una determinada actividad permite a la persona desarrollarse dentro de la sociedad, ya que el poder dedicarse a una actividad y recibir una compensación económica a cambio permite que la satisfaga sus necesidades propias y las de su familia.

Tanto en la constitución como en el código de trabajo se establece que el trabajo es un deber social, se define así porque es la obligación que cada una de las personas tiene con su sociedad, la obligación del estado es entregar un trabajo a sus ciudadanos y los mismos están obligados a cumplir las actividades designadas.

Incluso en los pueblos indígenas uno de los principios que rigen en sus vidas es AMA QUILLAS, es decir no ser ocioso, ya que el trabajo es la fuente de desarrollo para la sociedad y fuente de subsistencia para la persona.

2.2.4. Clases de Trabajo

“Las cifras de trabajadores desempleados y subempleados en todo el mundo jamás a sido tan alta, aumenta en varios millones, producto de las crisis financieras que se producen en las diferentes partes del mundo, este informe es el medio efectivo para resolver el problema de los trabajadores atrapados en el sector no estructurado” (Organización Internacional del Trabajo, 1998, pág. 6)

En octubre del año 1998 la Organización Internacional del Trabajo emite una resolución en la cual se habla del sub empleo y empleo inadecuado, dicha resolución se la crea con el objetivo de poder medir de forma real los problemas globales de desempleo, así como poder satisfacer la necesidad de contar con empleo adecuado tratando contribuir con políticas de corto, mediano y largo plazo.

Se clasifico a las personas según su condición de actividad, por lo tanto, en el primer escalón se encuentran las personas con empleo adecuado, inadecuado y no clasificado, en el segundo escalón se encuentra el sub empleo y el empleo no remunerado, en el tercer escalafón ya se determina si la condición es por insuficiencia de tiempo de trabajo y la insuficiencia en el pago de ingresos.

Para que un empleo sea considerado como adecuado o inadecuado se debe tomar en cuenta si la actividad que realizan cuenta con las garantías básicas necesarias para definirse así y si la remuneración percibida cumple con las condiciones mínimas, así como devengar la actividad realizada.

2.2.5. ¿Quién puede celebrar contratos de trabajo?

Según lo que establece la normativa interna del Ecuador todos tienen derecho a trabajar, pero de forma específica el Código de Trabajo en su Artículo 35 menciona la excepción que tiene esto.

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración (Código de Trabajo, 2015).

Por lo tanto, están en plena capacidad de dar inicio a una relación contractual aquellas personas que tengan capacidad civil, lo cual significa que la persona puede

adquirir derechos o contraer obligaciones y que la persona puede obrar o actuar por sí misma, por lo tanto, todos aquellos que cumplan estas condiciones pueden acceder al uso de este derecho y todo lo que aquello implica.

2.2.6. ¿Quién puede trabajar de acuerdo a nuestra normativa?

De acuerdo a la normativa el estado garantiza el derecho al trabajo a todas las personas, por otra parte, de forma específica se establece que “Prohíbese toda clase de trabajo por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años” (Código de Trabajo, 2015), es decir, aunque exista la voluntad del menor de quince años por trabajar, estos no pueden ser empleados.

Prefacio III

2.3.El Desempleo

El termino desempleo como se lo conoce no ha existido desde siempre, incluso han aparecido términos modernos como el desempleo involuntario, incluso se categoriza en cuatro diferentes situaciones teniendo así quien nunca ha trabajado, quien trabajaba y dejó de trabajar, quien no trabaja y tiene pocas oportunidades de trabajar, por último, quien no trabaja y tiene grandes oportunidades de trabajar.

Según Cabanellas se define al desempleo como “La situación en la se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar pierden su ocupación” (Torres, 2003), de lo cual en relación a lo antes mencionado se determina como la persona que no realiza ninguna actividad y en consecuencia a esto no recibe una remuneración y no puede satisfacer sus necesidades.

2.3.1. El Sub Empleo

Desde la economía nace una definición la cual menciona que “El sub empleo se define como una categoría del mercado laboral según la cual, la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas” (ROJAS, 2006,

pág. 103), de lo cual podemos mencionar que son aquellos trabajos que no cumplen con las jornadas laborales de forma normal ya que son menores.

Quien trabaja en el sub empleo realiza una actividad menor en comparación a la preparación que poseen y en lo general únicamente se accede al sub empleo para no estar en el desempleo y poder recibir así una pequeña remuneración, aunque esta sea inferior al salario básico unificado.

2.3.2. El Empleo no adecuado

El empleo no adecuado la integran las personas que las condiciones en las cuales se encuentran trabajando no se adaptan a las condiciones mínimas que ha dispuesto la normativa o incluso que la remuneración no es acorde al número de horas trabajadas según lo ha determinado el INEC

2.3.3. Precarización Laboral

Según Boffi “La precarización laboral incluye una variedad de empleo establecidas por debajo del estándar normativo socialmente aceptado” (Boffi, 2015), por lo tanto, es una situación en la que se encuadra el sub empleo y el empleo no adecuado, tal vez la aparente tasa de desempleo actual no es tan alta, pero las condiciones laborales no son las necesarias para respetar la dignidad de las personas.

2.3.4. La inestabilidad Laboral

En el caso del Ecuador una persona únicamente se encuentra con estabilidad laboral cuando sea declarado ganador de un concurso de méritos y oposición, recibiendo así un nombramiento definitivo, el cual hasta cierto punto garantiza estabilidad en un cargo excepto cuando se suprime la partida presupuestaria mediante la cual el mismo recibe su remuneración.

La inestabilidad afecta a las familias ya que las mismas en muchos casos al no poseer seguridad en cuanto al tiempo de permanencia en un trabajo evitan aumentar

su patrimonio el cual por lo general se lo hace mediante un préstamo, incluso un buen desempeño en un trabajo no garantiza que una persona conservara su cargo

Teniendo en cuenta que quienes son despedidos reciben su respectiva indemnización están vulnerando el derecho a la estabilidad laboral e incluso cuando compran las renunciaciones están vulnerando el derecho a la irrenunciabilidad.

2.3.5. El Desempleo en el Ecuador

Según los datos obtenidos por el INEC en el año 2021 en el área urbana el desempleo alcanza el 5 por ciento, el empleo bruto alcanza el 62 por ciento, el empleo adecuado o pleno alcanza el 32 por ciento, el sub empleo el 23 por ciento, el empleo no pleno el 27 por ciento, el empleo no remunerado el 11 por ciento

En relación al 62 por ciento mencionado en el empleo bruto el 49 por ciento de ese total pertenece al sector informal, según “la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Sub Empleo solo en el 2020 por motivo de la pandemia 700 mil personas perdieron sus empleos” (Boletín Técnico N° 05-2022-ENEMDU, 2022).

Analizando los datos emitidos por el INEC las cifras no pueden parecer alarmante pero cuando se considera que una gran parte de las personas que trabajan no lo hacen de forma plena resulta preocupando considerando que las mismas no gozan de los beneficios mínimos que deberían tener como cuando se firma un contrato.

2.3.6. Situación Laboral en el cantón Guaranda

En el caso de Guaranda una de las principales fuentes de trabajo se encuentra en el sector público, muy pocas plazas han sido generadas por el sector privado, los demás trabajos son empleos informales e inadecuados, en relación al número de habitantes que tiene el cantón el cual alcanza las 65 mil personas es muy escaso las fuentes de trabajo disponibles.

“Se pone a consideración de la población e instituciones públicas y privadas que en Guaranda en los resultados Principales su Población Económicamente Activa se tiene un porcentaje del 1,1% en la tasa de desempleo y un porcentaje del 17,0% de empleo pleno / empleo adecuado” (Indicadores Laborales Guaranda, 2021)

Tal vez el porcentaje de desempleo no resulta alarmante, lo cual en teoría no son cifras alarmantes, pero cuando en el mismo informe se observa que el 70,5% de la Población Económicamente Activa se encuentra dentro del empleo no adecuado, el Sub empleo y en el comercio informal, la perspectiva cambia al ver que una cifra tan alta de ciudadanos no llegan ni quisiera a percibir el salario básico unificado.

2.3.7. El Desempleo en el Cantón Guaranda

La ciudad de Guaranda analizando su área urbana es una de las tantas ciudades afectada por el desempleo, se puede observar de los datos emitidos por el INEC en lo cual “Para el 2021 el subempleo tiene un 23,2% y el empleo / comercio informal un 35,6%” (Indicadores Laborales Guaranda, 2021), de lo cual se observa una fuerte presencia de sub empleo y empleo informal.

Lo preocupante del sub empleo y en el empleo informal es que los ingresos se encuentran muy por debajo del salario básico unificado, el objetivo que tiene la remuneración es satisfacer las necesidades básicas de la persona y de quienes les rodea, pero incluso siendo igual al salario básico este objetivo es difícil de cumplir considerando el alto costo de la canasta básica.

2.3.8. Incumplimiento de derechos laborales

La violación e incumplimiento de los derechos laborales se origina desde el momento en el cual el empleador no cumple con las condiciones mínimas que establece la normativa de forma general, por otra parte, de forma específica se puede

encontrar incumplimiento en los derechos laborales de mujeres y personas con discapacidad.

Muchos de los empleadores evitan contratar personas con discapacidad considerando que el contratar una persona así impedirá que desarrolle sus actividades de forma adecuada, en el caso de las mujeres se ven afectadas al trabajar en muchas ocasiones en ambientes en los cuales sufren de acoso laboral.

2.3.9. Efectos del Desempleo en las personas

Desde un enfoque psicológico se menciona que el desempleo es “un factor de tensión, representa una de las peores experiencias hablando desde un punto de vista subjetivo, implica un cambio social en el individuo” (Buendía, 1990, pág. 22), por lo tanto, es tan fuerte la repercusión psicosocial que representa para la persona encontrarse en el desempleo que afecta directamente su salud

Incluso en relación a lo mencionado se podría observar cómo se afecta el derecho a la salud del individuo por el propio hecho de no poder satisfacer sus necesidades además del constante malestar presente.

Por su parte el desempleo en la economía afecta de forma directa ya que reduce drásticamente el flujo de dinero, con la ausencia de dinero circulante el crecimiento económico de las sociedades que se enfrentan a este problema es más lento, ya que el dinero que se puede utilizar en proyectos es destinado a ayudar a personas que se encuentran desempleadas.

En lo social el desempleo hace que se cree jerarquía entre los miembros de la sociedad, los miembros de la sociedad que no gozan de un empleo por lo general se ven expulsados de ciertos grupos sociales que gozan de un empleo y su situación económica es superior, incluso el empleo digno hoy en día se ha convertido un privilegio que solo pocos disfrutan.

En el aspecto laboral una de las situaciones que más preocupación causa es el hecho de que quien se encuentra en el desempleo no podrá acceder a una Jubilación, exponiendo así a las personas de la tercera edad consideradas como grupo vulnerable a tener que seguir trabajando aun cuando ya se vea limitada sus capacidades físicas o mentales para poder subsistir.

Prefacio IV

2.4. La Flexibilización Laboral

Se le exige al poder ejecutivo y legislativo facilitar la generación de empleo mediante la generación de estímulos en el sector privado creando así puestos de trabajo, bajando a las empresas el costo del recurso humano, las leyes deben ayudar al desempeño económico para aumentar el empleo disponible en los sectores estratégicos (López, 2016)

Existen lugares donde se podría comparar la forma en la cual la flexibilización laboral ha ayudado a la generación de empleo como es el caso de Europa donde es sencillo encontrar un trabajo, pero no garantizan estabilidad laboral, lo hacen mediante contratos especiales de duración limitada.

Incluso existen trabajos de media jornada para dar empleo a los jóvenes, así como han realizado contratos de práctica profesional o aprendizaje con subsidios por parte del Gobierno.

2.4.1. Las nuevas condiciones sociales

Es el caso que “el actual proceso social de modernización ha sido caracterizado como altamente complejo, tal complejidad se expresaría con una creciente diferencia social, la fragmentación económica y un alto nivel de desempleo” (Calderón, 2017, pág. 312), lo que el autor hace referencia a que la sociedad se encuentra en una constante evolución, esto desde un punto de vista social.

En el derecho el legislador debe buscar adaptar las normas a las nuevas necesidades que tiene la sociedad, por ejemplo, en Ecuador el primer Código de Trabajo data en el año 1980 lo cual a la actualidad la sociedad ha tenido muchos cambios incluido la forma en la cual pueden surgir las relaciones de trabajo, pero la norma únicamente ha recibido pequeñas reformas siendo la última en el año 2015.

2.4.2. Adaptación de la normativa laboral a las nuevas condiciones sociales

El mercado laboral se encuentra en un cambio constante, el COVID 19 fue uno de los principales motivos por los cuales sucedió esto, se comenzaron a trabajar menos horas, se generaba menos ingresos, producto de esto en Ecuador se perdieron 700 mil empleos, esto sucedió porque la norma que regula el trabajo no se encontraba lista para direccionar a los patronos y lo más sencillo era despedir a los empleados.

El catedrático y maestro en el derecho laboral Fernando Valdés menciona que “la modernización del derecho laboral es una condición necesaria para transformar los mercados de trabajo, como clave del éxito para adaptar las relaciones de los trabajadores con las empresas” (Valdés, 2008), siendo así el modelo tradicional y el contrato de trabajo clásico se definen como parte de la arqueología jurídico laboral.

El autor en su obra menciona como posible solución la flexibilización de la relación entre el empleador y el trabajador lo cual facilita la generación de empleo.

2.4.3. La relación entre el empleador y el trabajador

Para que se origine una relación laboral es necesario que surja la necesidad entre el empleador y el trabajador, por su parte el empleador necesita que alguien realice una determinada actividad lícita y el trabajador por su parte que necesita obtener una remuneración para poder subsistir, para formalizar el acuerdo que exista entre las partes se realiza un contrato y con aquello se origina la relación laboral.

2.4.4. La libertad de trabajo

La libertad de trabajo va de la mano con el derecho de libre asociación el cual es un derecho Constitucional en el Ecuador, según Javier Neves “la libertad de trabajo es la decisión de trabajar o no, en que actividad trabajar y con quien va a trabajar, además faculta al trabajador dejar su empleo” (Mujica, 2001, pág. 24), este derecho se ve vulnerado cuando una persona decide trabajar, pero no encuentra empleo.

2.4.5. Libertad de contratación

El derecho a la libertad contractual, faculta a las personas de autonomía para decidir con quien van a celebrar un contrato y las correspondientes cláusulas o condiciones que tenga el contrato celebrado.

Se menciona que “la libertad contractual no solo permite a la persona decidir si contrata o no, también le la potestad de decidir quién será su contraparte, es decir con quien desea vincularse jurídicamente” (Soto, 2008, pág. 105), este derecho se ve limitado cuando la normativa predetermina condiciones mínimas para celebrar un contrato, dejando así condicionada la libertad de acordar a quienes desean vincularse.

2.4.6. El uso de contratos de tiempo indefinido y de libre acuerdo

En Japón el país con la tasa de desempleo más baja en el mundo, por excelencia los contratos son de tiempo indefinido, se garantiza la estabilidad laboral mediante la flexibilidad que existen en los mismos, dejando a discreción del empleador y el trabajador ir realizando cambios de acuerdo a la necesidad.

Se parte del hecho que los dos se encuentran en igualdad de condiciones, por lo tanto, se puede acordar la remuneración, tiempo de trabajo, el cargo que ocupan y las actividades que realizan, asegurando así que la persona siempre tendrá su trabajo y sobre todo podrá acceder a su jubilación.

De igual forma las empresas e instituciones del estado contratan a los recién egresados de las universidades los cuales tienen habilidades básicas esenciales, el entrenamiento de los mismos se va dando al ocupar diferentes cargos y trabajar en diferentes áreas es cuando se obtiene la denominada “experiencia” que en nuestra sociedad es uno de los principales problemas al momento de buscar un trabajo.

2.4.7. El uso de contratos mixtos

En el Ecuador se conoce como contratos mixtos a aquellos donde a más del sueldo o salario el trabajador participa en las ganancias del negocio, en Europa surge una nueva hipótesis en la cual las empresas realizan convenios con el estado y contratan de forma simultánea a una misma persona, un porcentaje de la remuneración la paga la empresa y otra la realiza el estado.

En la práctica se beneficia aumentando las plazas de trabajo y se satisface las necesidades de la sociedad en determinados sectores denominados como estratégicos siendo estos educación, salud, transporte y alimentación, reduciendo así a las personas el costo por acceder a estos servicios y reduciendo las tasas de desempleo.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3. Metodología de la Investigación

3.1 Ámbito de Estudio

Este proyecto de investigación titulado “Los problemas en la normativa laboral y su influencia en la generación de empleo en el cantón Guaranda – año 2021”, se realiza en el cantón Guaranda, en la Provincia Bolívar, para lo cual se realizó una revisión de la normativa del Ecuador la cual se ha relacionado con los estudios realizados por tratadistas y doctrinarios

Se busca poder determinar la vulneración del derecho al trabajo, así como la revisión de las estadísticas emitidas por el INEC, el ámbito de Estudio es de nivel nacional en cuanto el derecho al trabajo es un derecho reconocido en la Constitución de la Republica del Ecuador.

3.2 Tipo de Investigación

Cualitativa: este modelo de investigación hace referencia al proceso de recolección de información en relación al tema a investigar, información que servirá para su correspondiente interpretación y análisis de los pensamientos que han tenido los expertos en el tema y se han preocupado por el fenómeno del desempleo.

3.3 Nivel de Investigación

Se ha realizado una investigación básica que da a conocer sobre los altos índices del desempleo y como la normativa laboral podría ayudar a que se generen más plazas de trabajo pudiendo respetar así el derecho al trabajo.

3.4 Métodos Empleados

Método Descriptivo: este método permite a quien investiga describir fenómenos, hechos y situaciones consideradas como relevantes para realizar una investigación, pudiendo así detallar las características y propiedades que tienen los mismos.

Método Inductivo – Deductivo: este método permite a quien investiga sustentar de forma lógica y científica mediante el análisis de las particularidades y generalidades del tema investigado.

Método Histórico Comparado: este método permite a quien investiga realizar un análisis de como el problema que se ha elegido se ha ido desarrollado en el transcurso del tiempo y además relacionarlo con otros lugares donde el problema también se ha producido.

3.5 Diseño de Investigación

Área de conocimiento: Derecho

Dominio: Desarrollo Social

Línea: Justicia y Gobernabilidad

Sub Línea de Investigación: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.6 Población y Muestra

Para obtener la información se ha utilizado el método de la entrevista ya que el mismo otorga la libertad de emitir sus criterios sin regirse a preguntas cerradas como se lo hace en una encuesta, para lo cual se ha entrevistado a 1 profesional del derecho, 1 emprendedor, 2 personas en el desempleo, el presidente de la Cámara de Comercio de Bolívar y el Inspector de Trabajo de Bolívar.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron las siguientes técnicas:

Revisión Bibliográfica: Esta modalidad de recolección de datos permite utilizar el contenido teórico y documental existente o relacionado del tema investigado

Internet: Permite acceder de manera sencilla a bibliotecas virtuales para obtener la información relacionada con el tema investigado

Entrevistas: Permite obtener información realizando preguntas abiertas a quienes conocen del tema investigado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Los resultados de la investigación jurídica y teórica han permitido comprobar que la situación laboral del país es preocupante y se ve afectada aún más por estadísticas que ocultan la situación real.

Se ha podido observar que en los datos del INEC el desempleo no tiene un porcentaje tan alto, pero si observamos que un gran número de personas se encuentra en un empleo no pleno y en el comercio informal, el punto de vista cambia totalmente.

Las condiciones en las cuales se encuentran las personas que no han podido acceder a un empleo pleno es preocupante, iniciando con el hecho de que no pueden cubrir algunas necesidades básicas para poder tener una vida digna

El no contar con un empleo no solo afecta al derecho al trabajo, existen otros derechos vulnerados como lo es la salud, la alimentación, entre otros, los gobiernos únicamente se preocupan por realizar labores sociales para tratar de cubrir las necesidades generadas por el desempleo, pero aun así no lo logran en su totalidad.

En el análisis realizado a libros, artículos científicos, proyectos de investigación y más se evidencia que el adaptar la normativa a las nuevas condiciones sociales, prohibir la exigencia de experiencia para acceder a un trabajo y crear condiciones en las cuales sea más fácil emprender se puede generar varias plazas de trabajo las cuales cumplan las condiciones mínimas necesarias.

Una persona tiene como condiciones mínimas recibir al menos el salario básico unificado, gozar de vacaciones, gozar de un décimo tercero y décimo cuarto sueldo, licencia por maternidad o paternidad, encontrarse afiliado y sobre todo poder

acceder en algún momento a la jubilación, con aquello no es necesario depender tanto de las plazas creadas por el sector público.

Puntualmente la normativa tiene que exigir se elimine en ciertos casos el necesitar experiencia previa para acceder a una plaza de trabajo, dar libertad de acuerdo al momento de formalizar un contrato, exigir un porcentaje mínimo de personas recién graduadas en las instituciones públicas y privadas, así como incentivar la generación de empleo en el sector privado.

ENTREVISTAS

Producto de la investigación se ha entrevistado a 6 personas, para este efecto hemos utilizado una pregunta en general y los entrevistados han respondido de forma libre a la siguiente pregunta ¿Cree usted que cambiar la normativa laboral es la solución a la crisis laboral que enfrenta el Ecuador desde hace varios años?

Entrevista Número 1

La Doctora Paola Villafuerte actual Jueza de lo Civil en Guaranda y con una amplia experiencia en el Servicio de Rentas Internas menciona textualmente “Desde el momento en el que curse por la facultad de leyes y hasta la actualidad que me desempeño como funcionaria pública no he observado un cambio notorio en las diferentes reformas que han existido en nuestro Código de Trabajo, pienso que el mejorar la normativa ayudaría a dirigir de mejor forma la generación de empleo pero en su mayoría es necesario que el dinero del estado sea administrado de forma adecuada”

Entrevista Número 2

El Abogado Cesar Monar dueño y gerente de la farmacia Nexus en la ciudad de Guaranda menciona textualmente “En mi caso como profesional del derecho y como emprendedor siento que la normativa nos limita a poder formalizar una relación

laboral ya que en muchas ocasiones creamos empleos con el afán de ayudar pero muchas veces nuestros negocios no generan los suficientes recursos como para cubrir todo aquellos rubros que nacen a partir de la firma de un contrato como lo es los décimos entre otras cosas, al final quienes se ven afectados son los empleados, así que si considero que se deberían realizar más que reformas implementar nuevas figuras a la normativa laboral”

Entrevista Número 3

La Abogada Emy Vega Rosero quien fue ayudante de cátedra en derecho laboral en la Universidad Autónoma de los Andes quien se encuentra actualmente en el desempleo menciona textualmente “Uno de los principales cambios que debería tener la normativa laboral es eliminar en ciertos casos el requerir una experiencia previa ya que de cierta forma se deja en duda los conocimientos que se pudieron adquirir en los estudios cursados en la universidad, por ejemplo en el área del derecho es necesario cumplir con varios requisitos para llegar a ser juez o fiscal, pero no implica mayor cantidad de conocimiento el trabajar en cargos de menor jerarquía y que exigen mucho menos”

Entrevista Número 4

La Ingeniera Ambiental Ivana Realpe quien actualmente se encuentra en el desempleo menciona textualmente “El no formalizar en muchos casos un trabajo limita en mi carpeta la experiencia con la que cuento al postular para un empleo, si bien he trabajado en consultorías ambientales en varias ocasiones y de forma constante, para las empresas y para las instituciones públicas únicamente toman como experiencia el tiempo por el cual se ha estado contratado en algún lugar, a pesar de poseer el conocimiento necesario para ejercer los cargos sin complicación alguna, simplemente el no haber formalizado un contrato ha impedido tener un empleo pleno,

pienso que el país se ha concentrado hasta cierto punto en proteger de forma parcial a quienes se encuentran trabajando pero no se han preocupado por quienes no trabajan por lo tanto un cambio en la ley de seguro es una de las soluciones más prácticas”

Entrevista Número 5

El señor Benito Cando Presidente de la Cámara de Comercio de Bolívar menciona textualmente que “La reactivación económica únicamente se puede dar mediante el empleo, los tiempos han cambiado y con ello ha cambiado la forma en la cual se puede trabajar no es la misma situación en la cual se trabajaba hace unos 30 años con lo que es hoy en día, como dueño de un negocio me he tenido que adaptar a la nueva realidad por ejemplo ahora acepto transferencias y cosas por el estilo, de esa misma forma deben cambiar las leyes, deben darnos la libertad de acordar los términos en los cuales realizar un contrato, siempre respetando las condiciones mínimas por supuesto, pero en caso de no poder hacerlo llegar a un acuerdo y poder formalizar un contrato sin que esto sea considerado vulneración de algún derecho”

Entrevista Número 6

La Abogada Karina Carrasco Inspectora de Trabajo de Bolívar menciona textualmente que “No considero tan necesario los cambios en la normativa laboral, se necesita el compromiso de los empleadores para formalizar un contrato y cumplir con las condiciones mínimas que la ley determina para formalizar un contrato, más que la normativa se debería transparentar al 100 los concursos que se realizan para acceder a una plaza de trabajo y de igual forma exigir que se cuente con un cierto porcentaje de personas sin una previa experiencia pero que tengan como respaldo un título, es como cuando hace algunos años obligaron tener un cierto número de personas con capacidades especiales en cada institución”

Resultado de las Entrevistas

Se ha realizado una extracción de información de las personas que se han considerado como idóneas para estas entrevistas contando con profesionales del derecho y otras áreas, con personas que trabajan, que no trabajan y que están en la posibilidad de generar una o varias plazas de trabajo.

De forma general existe un malestar en la sociedad por la dificultad que presenta el acceder a una plaza de trabajo y sobre todo la escases de las mismas, en una gran mayoría piensan que la solución recae en la normativa laboral.

La normativa laboral al adaptarse únicamente es el punto de partida para que todos aquellos miembros del estado puedan actuar en base a las nuevas realidades que se esperaría tener, con lo expuesto la teoría presentada tiene respaldo y credibilidad en relación a las respuestas aportadas por los entrevistados.

CÁPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El Código laboral vigente tiene vacíos en sus disposiciones, lo que impide la generación de empleo, tales como la no regulación de la exigencia de experiencia previa para acceder a un trabajo, o no establecerse en la norma un porcentaje mínimo de personas recién graduadas de instituciones educativas que otorguen títulos de tercer nivel a ser contratadas en instituciones públicas y privadas, así también nos encontramos con la ausencia de legislación que promueva la generación de empleo en el sector privado a través de incentivos para el empleador, por lo tanto, la normativa no se adapta a la nueva realidad social.

- La situación laboral actual del Ecuador, tanto en el sector público como el privado en relación a los factores económicos internos y externos que atraviesa el país, se encuentra en una situación crítica, al encontrarse el país al enfrentar una crisis económica la generación de empleo se ve limitada por la falta de recursos y de una legislación que la promueva y estimule.
- La Población Económicamente Activa del Ecuador que no cuenta con un empleo adecuado, repercute en la sociedad en general impidiendo que se desarrolle esta de forma adecuada, se obstaculiza la inversión extranjera al considerar la economía del país poco fiable, de igual forma se reducen los gastos y por lo tanto el desempleo incrementa.

RECOMENDACIONES

- La Asamblea Nacional debe promover sea reformas al Código del Trabajo que facilite el acceso de las personas a un primer empleo, así como exigir un porcentaje mínimo de personas recién graduadas de instituciones educativas que otorguen título de tercer nivel, tanto en instituciones públicas y privadas.
- El Gobierno central tiene que optimizar el uso de los escasos recursos existentes, redirigiendo el presupuesto a la generación de empleo en el sector público mediante proyectos e incentivando en el sector privado la generación de empleo mediante convenios, alianzas estratégicas e incentivos.
- El Gobierno tiene que trabajar en mejorar la situación riesgo de país en conjunto con el sector privado, así como establecer condiciones óptimas que permitan la inversión extranjera través de la generación de estímulos para quienes generen puestos de trabajo.

Bibliografía

- Sumba, Y. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 777.
- Giraldo. (2015). *Ley de Okun*. Universidad del Valle: Facultad de Ciencias Sociales y Económicas.
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de Noviembre de 1996). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008916/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008916/lang-es/index.htm)
- COTA, I. (1 de 9 de 2022). El desempleo en Latinoamérica se sitúa en el 7,9% y vuelve a números previos a la pandemia, según la OIT. *EL PAÍS*.
- Castañeda. (2019). Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, período 2014 – 2018. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- Méndez, R. (2009). *Derecho Laboral Un Enfoque Práctico*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Cubillos-Vega, C. (2019). *BIENESTAR SOCIAL: UN OBJETIVO COMPARTIDO. SOBRE LA ALIANZA ENTRE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL TRABAJO SOCIAL*. Madrid: ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). *Artículo 33*. Montecristi: Asamblea Nacional Del Ecuador.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *ARTÍCULO 23*. París: NACIONES UNIDAS.
- Código de Trabajo. (2015). *Artículo 2*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Código de Trabajo. (2015). *Artículo 35*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Torres, G. C. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

- ROJAS, M. Á. (2006). *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización* (Vol. 5).
- Boffi, S. (9 de 4 de 2015). *DESARROLLO ECONOMICO Y POLITICA SOCIAL*. Obtenido de ESTUDIOS DEPS: <https://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>
- Buendía, J. (1990). *Psicopatología del Desempleo*. Annals of Psychology.
- Código de Trabajo. (2015). *Artículo 3*. Quito: Asamblea Nacional.
- CHIRIBOGA, P. D. (2021). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-276*. QUITO: MINISTERIO DE TRABAJO.
- Código de Trabajo. (2015). *Artículo 216*. Quito: Asamblea Nacional.
- Cruz, J. R. (2009). *DERECHO LABORAL Un enfoque práctico*. Mexico: MC GRAW HILL.
- Eduardo, G. M. (2005). *Introducción al Estudio del Derecho*. Mexico : Editorial Porrúa.
- Código de Trabajo. (2015). *Artículo 7*. Quito: Asamblea Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Artículo 8 Númeral 11*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- López, D. (2016). *MITOS, ALCANCES Y PERSPECTIVAS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: UN DEBATE PERMANENTE*. Labourgain Publications.
- Calderón, F. (2017). *La pobreza y las nuevas condiciones de desigualdad social*. CLACSO.
- Valdés, F. (2008). LAS RELACIONES DE TRABAJO TRIANGULARES Y EL LIBRO VERDE SOBRE LA MODERNIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. *Revista de pensamiento jurídico*, 94.
- Mujica, J. N. (2001). Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo. *Derecho & Sociedad*, 24.
- Soto, C. A. (2008). La libertad de contratación: ejercicio y límites. *REVISTA DE ECONOMIA Y DERECHO*, 105.

- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Informe sobre el empleo en el mundo, 1998-99. *TRABAJO REVISTA DE LA OIT*, 6.
- Código de Trabajo. (2015). *Artículo 134*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Artículo 1*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Boletín Técnico N° 05-2022-ENEMDU. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2021*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Indicadores Laborales Guaranda. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Informe Ejecutivo de las Canastas Analíticas: Básica y Vital. (2022). *CANASTA FAMILIAR BÁSICA Y CANASTA FAMILIAR VITAL DE LA ECONOMÍA DOLARIZADA*. Quito: INSTITUTO NACIONAL DE ENCUESTAS Y CENSOS.