UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Abogado.

TEMA:

“La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación Laboral ecuatoriana”.

INVESTIGADOR:

Bernardo Gabriel Pillajo Sarango

TUTOR:

Dr. Luis Alfonzo Bonilla Alarcón

Guaranda-Ecuador

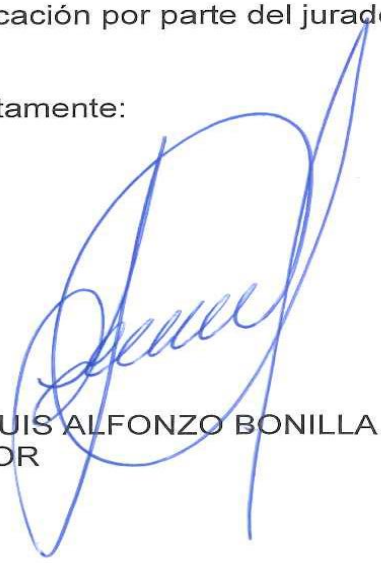
2023

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Dr. Luis Alfonzo Bonilla Alarcón, en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, como modalidad de titulación contemplada en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante Resolución del Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO que el Sr. Bernardo Gabriel Pillajo Sarango, estudiante egresado de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, ha cumplido con su trabajo de grado, previo a la obtención del Título de Abogado, con el tema: **"La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación Laboral ecuatoriana"**. 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 lo que puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. LUIS ALFONZO BONILLA ALARCÓN
TUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Yo, **BERNARDO GABRIEL PILLAJO SARANGO**, portador de la Cédula de ciudadanía número 171959142-0, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación Laboral ecuatoriana.**, modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente,

.....
BERNARDO GABRIEL PILLAJO SARANGO
C.C.: 171959142-0

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo Bernardo Gabriel Pillajo Sarango, portador de la cédula de ciudadanía número 171959142-0, egresado de la carrera de Derecho de la facultadad de Jurisorudencia, Ciencias Sociales y Piliticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramenteo declaro en forma libre y voluntaria, que el presente trabajo de investigacion, con el tema **"La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación laboral ecuatoriana"**, ha sido realizado por mi persona, con la dirección del tutor Dr. Luis Alfonzo Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente:

BERNARDO GABRIEL PILLAJO SARANGO
AUTOR

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

....rio

N° ESCRITURA 20230201003P02883

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

BERNARDO GABRIEL PILLAJOS SARANGO

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS

L.L

Factura: 001-001-000014518

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día quince de diciembre del dos mil veintitrés, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor BERNARDO GABRIEL PILLAJOS SARANGO soltero, con número de celular 0987878292, domiciliado esta ciudad de Guaranda, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo 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 instruido 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 declaramos lo siguientes Previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados del Ecuador, de la carrera de Derecho, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente estudio de caso titulado: "**La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación laboral ecuatoriana**", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. 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 ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

BERNARDO GABRIEL PILLAJOS SARANGO
C.C. 171959142-0

ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
TESIS FINAL.docx

AUTOR
Bernardo Gabriel Pillajo Sarango

RECUENTO DE PALABRAS
16065 Words

RECUENTO DE CARACTERES
88057 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
78 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
1.4MB

FECHA DE ENTREGA
Oct 23, 2023 5:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Oct 23, 2023 5:17 PM GMT-5

2% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada bas

- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Base de datos de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente



DEDICATORIA

Dedico mi presente proyecto de investigación, a toda mi querida familia, la cual siempre ha estado ahí, en las buenas y en las malas, sobre todo a mi difunta abuelita, la cual siempre fue un pilar primordial en mi vida, dedico esta tesis a toda mi familia, sin su apoyo esto no podría haber sido posible.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer a mi tutor el Dr. Alfonzo Bonilla, quien ha sabido como guiarme en este largo camino que fue la elaboración del presente trabajo de investigación, y un cordial agradecimiento a todos los docentes los cuales han impartido todos sus conocimientos y anécdotas en el transcurso de mi formación académica en la carrera de Derecho de la universidad Estatal de Bolívar.

También me gustaría extender un agradecimiento a todos mis compañeros y conocidos que supieron guiarme y ayudarme todo este proceso que está por concluir, y un agradecimiento a las autoridades de la carrera que han sabido cómo ayudarnos en este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA..... I

DECLARACIÓN JURTAMENTADA DE AUTORÍA..... **¡Error! Marcador no definido.**

REPORTE DE SIMILITUD III

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO V

TITULO - 1 -

RESUMEN ..... - 2 -

ABSTRACT ..... - 5 -

GLOSARIO DE TERMINO ..... - 7 -

INTRODUCCIÓN ..... - 9 -

CAPÍTULO I: PROBLEMA ..... - 11 -

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... - 11 -

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... - 12 -

1.3. HIPÓTESIS ..... - 13 -

1.4. VARIABLES ..... - 13 -

1.4.1. Variable Independiente ..... - 13 -

1.4.2. Variable Dependiente ..... - 13 -

1.5. OBJETIVO: GENERAL Y ESPECIFICO ..... - 14 -

1.5.1. Objetivo General ..... - 14 -

1.5.2. Objetivo Especifico ..... - 14 -

1.6. JUSTIFICACIÓN ..... - 15 -

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... - 16 -

2.1. ANTECEDENTES ..... - 16 -

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA ..... - 17 -

2.2.1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO? ..... - 17 -

2.2.2. LAS JORNADAS LABORALES ..... - 18 -

2.2.2.1. JORNADA MÁXIMA. ..... - 18 -

2.2.2.2. JORNADA ESPECIAL ..... - 19 -

2.2.2.3. JORNADA NOCTURNA ..... - 19 -

2.2.2.4. JORNADA OBLIGATORIA Y DESCANSO FORZADO ..... - 19 -

2.2.3. ¿QUIEN ES UN EMPLEADOR? ..... - 20 -

2.2.4. ¿QUIEN ES UN TRABAJADOR? ..... - 20 -

2.2.5. DE LAS PERSONAS ..... - 21 -

2.2.5.1. PERSONA NATURAL ..... - 21 -
2.2.5.2. PERSONA JURÍDICA ..... - 22 -
2.2.6. DERECHO LABORAL EN ECUADOR ..... - 22 -
2.2.6.1. ESTABILIDAD LABORAL ..... - 24 -
2.2.6.2. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES ..... - 25 -
2.2.7. EL CONTRATO DE TRABAJO ..... - 25 -
2.2.7.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO ..... - 26 -
2.2.7.1.1. Voluntad. ..... - 26 -
2.2.7.1.2. Carácter Personal ..... - 26 -
2.2.7.1.3. Dependencia. ..... - 26 -
2.2.7.1.4. Ajenidad ..... - 27 -
2.2.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ..... - 27 -
2.2.8.1. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ..... - 28 -
2.2.8.1.1. BILATERAL. ..... - 28 -
2.2.8.1.2. ONEROSO ..... - 28 -
2.2.8.1.3. CONMUTATIVO. ..... - 28 -
2.2.8.1.4. PRINCIPAL ..... - 28 -
2.2.8.1.5. CONSENSUAL. ..... - 29 -
2.2.8.1.6. PERSONAL ..... - 29 -
2.2.9. REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ..... - 29 -
2.2.10. CONTRATO A PLAZO FIJO ..... - 30 -
2.2.10.1. DURACIÓN ..... - 31 -
2.2.10.2. PERIODO DE PRUEBA Y TERMINACIÓN. ..... - 31 -
2.2.10.3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO ..... - 32 -
2.2.10.3.1. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO, ANTES DEL PLAZO CONVENIDO ..... - 33 -
2.2.10.4. PRINCIPIOS INTERNACIONALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL A PLAZO FIJO- 33 -
2.2.11. NUEVOS CONTRATOS DE TRABAJO ..... - 34 -
2.2.11.1. Del Contrato Productivo. ..... - 34 -
2.2.11.2. Del Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo. ..... - 35 -
2.2.11.3. Del Contrato de Emprendimiento ..... - 36 -
2.2.11.4. Del Contrato para Jóvenes. ..... - 37 -
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO - 38 -
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN ..... - 38 -
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... - 38 -
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... - 39 -

3.4. CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN ..... - 39 -
3.4.1. Criterio de Inclusión. ..... - 39 -
3.4.2. Criterio de Exclusión ..... - 40 -
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... - 40 -
3.6. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO ..... - 40 -
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN ..... - 41 -
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ..... - 41 -
Figura 1. Tabla 1 Servicio Público o Privado ..... - 42 -
Figura 2. Tabla 2 Contrato Laboral de Trabajo ..... - 43 -
Figura 3. Tabla 3 Contrato Suscrito ..... - 44 -
Figura 4. Tabla 4 Fuentes de Trabajo ..... - 45 -
Figura 5. Tabla 5 Estabilidad Laboral ..... - 46 -
Figura 6. Tabla 6 Periodo de Prueba ..... - 47 -
Figura 7. Tabla 7 Fuentes de Trabajo ..... - 48 -
Figura 8. Tabla 8 Derogatoria del Contrato a Plazo Fijo ..... - 49 -
Figura 9. Tabla 9 Modalidades de Contratación ..... - 50 -
Figura 10. Tabla 10 Trabajo Digno ..... - 51 -
4.2. DISCUSIÓN ..... - 52 -
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... - 55 -
5.1. CONCLUSIONES ..... - 55 -
5.2. RECOMENDACIONES ..... - 56 -
BIBLIOGRAFÍA ..... - 57 -
LEGISGRAFÍA ..... - 58 -
ANEXOS - 61 -
ANEXOS - 64 -
FOTOGRÁFICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS ..... - 64 -

ÍNDICE DE TABLA

Figura 1. Tabla 1 Servicio Público o Privado ..... - 42 -
Figura 2. Tabla 2 Contrato Laboral de Trabajo ..... - 43 -
Figura 3. Tabla 3 Contrato Suscrito ..... - 44 -
Figura 4. Tabla 4 Fuentes de Trabajo ..... - 45 -
Figura 5. Tabla 5 Estabilidad Laboral ..... - 46 -
Figura 6. Tabla 6 Periodo de Prueba ..... - 47 -
Figura 7. Tabla 7 Fuentes de Trabajo ..... - 48 -
Figura 8. Tabla 8 Derogatoria del Contrato a Plazo Fijo ..... - 49 -
Figura 9. Tabla 9 Modalidades de Contratación ..... - 50 -
Figura 10. Tabla 10 Trabajo Digno ..... - 51 -

TITULO

“La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación Laboral ecuatoriana”.

RESUMEN

En la República del Ecuador, el Contrato a Plazo Fijo, era la modalidad típica de contratación, ya que dicho Contrato señalaba de forma tasita el plazo de duración de los servicios lícitos y personales que prestan los trabajadores, al servicio público o privado, este contrato tenía la peculiaridad de tener un tiempo previamente establecido, con una fecha de inicio y una fecha de terminación de esta relación laboral. Como bien se conoce este contrato gozaba de una estabilidad laboral por el periodo de un año, y se podrá renovar cada año, este contrato con el consentimiento de ambas partes.

En mi presente investigación, busco demostrar la importancia que tuvo el Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contrastación, en la Legislación Laboral ecuatoriana. Debido a la reforma que tuvo el Código de Trabajo ecuatoriano, en abril del año 2015, el Contrato a Plazo Fijo fue derogado, y desapareció como modalidad típica de contratación, dicho contrato fue incluido en el ahora vigente Contrato Indefinido, este contrato tiene la peculiaridad de una vez supere el periodo de prueba, el cual está estipulado que tiene que ser de noventa días, pasado este tiempo de prueba este contrato se firma y se suscribe a tiempo Indefinido.

Con el Contrasto a Plazo Fijo, los trabajadores gozaban de una estabilidad mínima en sus labores diarias, ya que este contrato al ser por un tiempo máximo de un año, los empleadores tenían la facultar de renovar o no dicho contrato, con el consentimiento de las partes involucradas, según lo que estipula la Ley, lo que causa disconformidad y un temor a los trabajadores. Esta modalidad típica de contratación, tiene la característica fundamental de transformarse en Contrato Indefinido, cuando sucede tres excepciones primordiales, las cuales están contempladas en la Legislación Laboral, tipificado en el Código de Trabajo del año 2015.

- Cuando el trabajador continúe prestando sus servicios lícitos y personales, bajo el consentimiento del empleador, una vez haya finalizado en tiempo establecido en el contrato.

- Cuando el Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, es renovado por segunda vez, se considerará que este contrato pasa a transformarse en un Contrato Indefinido.
- Cuando el trabajador ha prestado sus servicios lícitos y personales, por el transcurso de doce meses, de forma continua o discontinua, dentro de un plazo máximo de quince meses, se entenderá que este contrato se ha trasformado en un Contrato Indefinido. (***Código del Trabajo [CT], codificación 17. 26 se septiembre del año 2012. Ecuador).***

Debido a la reforma que tuvo el Código de Trabajo, el 20 de abril del año 2015, en la cual se promulga la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en el cual se deroga al Contrato a Plazo Fijo, y se establece al Contrato Indefinido, como modalidad típica de contratación en el Ecuador.

> Contrato tipo y excepciones. – El Contrato Individual del Trabajo de tiempo indefinido se considerará la modalidad típica de contratación para la relación de trabajo dependiente. Bien sea como sea esta modalidad tipo contrato definida o indefinida, entendiendo su derogatoria con los causales señalados y los procedimientos establecidos en esta Legislación". Así mismo, se suprimen los siguientes literales del artículo 14:
>
> a) Los de servicio doméstico.
> ***b)*** Los celebrados entre artesanos y sus operarios. ***(Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 20 de abril del 2015).***

Para una mejor comprensión de los derechos Laborales, tenemos que dar un pequeño vistazo al pasado, según el respetado tratadista **CARLOS MONSALVE**, nos dice lo siguiente: "Desarrollaron las culturas y fueron evolucionando las nacionalidades y pueblos, teniendo que ser los esclavos quienes se revelaron en contra de sus propios amos, por la explotación excesiva que existían en contra los trabajadores de aquellas épocas. Y gracias a ellos

ahora en la actualidad todos los trabajadores tienen derecho como obligaciones reconocidas por la Constitución y Tratados Internacionales.” ***(Monsalve, 2014).***

Con la premisa que emane esta investigación se podrá aceptar la necesidad que se tiene de conservar el Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Laboral ecuatoriana, ya que esta modalidad de contrato permite a las personas competir por el puesto de trabajo, aquellas personas que tengas mejor actitud y aptitud para poder desempeñar dicho puesto de trabajo, respetando el derecho del empleador a poder oxigenar su empresa o negocio con la incorporación de nuevo personal mejor preparado, tomando en cuenta reformas necesarias que se necesita realizar a este tipo contrato para mejorar las condiciones laborales ecuatorianas actuales.

ABSTRACT

In the Republic of Ecuador, the Fixed Term Contract was the typical contracting modality, since such contract indicated in a fixed term the duration of the lawful and personal services rendered by the workers, in the public or private service, this contract had the peculiarity of having a previously established time, with a start date and a termination date of this labor relationship. As it is well known, this contract had a labor stability for a period of one year, and it could be renewed every year, this contract with the consent of both parties.

In my present research, I seek to demonstrate the importance of the Fixed Term Contract, as a typical modality of contrast, in the Ecuadorian Labor Legislation. Due to the reform of the Ecuadorian Labor Code, in April 2015, the Fixed Term Contract was repealed and disappeared as a typical contracting modality, such contract was included in the now in force Indefinite Term Contract, this contract has the peculiarity that once the trial period is passed, which is stipulated to be ninety days, after this trial period, this contract is signed and subscribed to Indefinite Term.

With the Fixed-Term Contract, workers enjoyed a minimum stability in their daily work, since this contract is for a maximum period of one year, employers had the power to renew or not such contract, with the consent of the parties involved, as stipulated by law, which causes dissatisfaction and fear to workers. This typical hiring modality has the fundamental characteristic of becoming an Indefinite Contract, when three main exceptions occur, which are contemplated in the Labor Legislation, typified in the Labor Code of 2015.

- When the employee continues to render lawful and personal services, under the consent of the employer, once the time established in the contract has expired.
- When the Fixed Term Contract, as a typical contracting modality, is renewed for a second time, it will be considered that this contract becomes an Indefinite Term Contract.

- When the worker has rendered his lawful and personal services, for the course of twelve months, continuously or discontinuously, within a maximum term of fifteen months, it will be understood that this contract has been transformed into an Indefinite Contract (Labor Code [CT], codification 17. September 26, 2012. Ecuador).

Due to the reform of the Labor Code on April 20, 2015, in which the Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work in the Home is enacted, in which the Fixed Term Contract is repealed and the Indefinite Contract is established as a typical contracting modality in Ecuador.

For a better understanding of labor rights, we have to take a little look at the past, according to the respected scholar CARLOS MONSALVE, tells us the following: "Cultures developed and nationalities and peoples were evolving, having to be the slaves who rebelled against their own masters, because of the excessive exploitation that existed against the workers of those times. And thanks to them nowadays all workers have rights as obligations recognized by the Constitution and International Treaties." (Monsalve, 2014).

With the premise that emanates from this research it will be possible to accept the need to preserve the Fixed Term Contract in the Ecuadorian Labor Legislation, since this type of contract allows people to compete for the job, those people who have better attitude and aptitude to perform the job, respecting the right of the employer to oxygenate his company or business with the incorporation of new staff better prepared, taking into account necessary reforms that need to be made to this type of contract to improve the current Ecuadorian labor conditions.

GLOSARIO DE TERMINO

Vicio. - Defecto del acto. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Vicio. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P296).***

Criterio. - Principio con el cual se puede juzgar sobre determinado asunto**.** ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Criterio. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P15).***

Consentimiento. - Manifestación de la voluntad, con la cual una persona permite o acepta algo. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Consentimiento. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P28).***

Inalienables. - Los derechos son inalienables pues no pueden suprimirse, son insustituibles, no negociables, ni susceptibles de adaptarse según su conveniencia. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Inalienables. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P142).***

Irrenunciables. – Los derechos de los trabajares son arrancables, no se puede renunciar a los derechos o veneficios que le otorga la Ley, será nula toda estipulación en contrario. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Irrenunciables. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P158).***

Contrato. - Es el acuerdo que se establece entre un apersona que será llamado el trabajador y otra persona la cual será llamado el empleador esta puede ser una persona natural o jurídica. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Contrato. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P30).***

A Limine. - El significado hace referencia “desde el umbral”. Es común mente utilizado para expresar de forma tasita el rechazo de una demanda o recurso, cuando no admite discusión alguna. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). A Limine. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P9).***

Abdicación. - Este término hace una referencia a la renuncia del poder el cual puede ser soberano o algún puesto supremo. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Abdicación. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P11).***

Capacidad. – la capacidad como bien se define es el espacio hueco susceptible de contener algo. Espacio, extensión. Potencia y facultad de obrar. Talento, disposición para determinadas actividades. En la cual surge un lugar para la

ejecución o acción de alguna cosa propósito en un determinado lugar. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Capacidad. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P32).***

Juez. – Es aquella persona la cual posee jurisdicción y competencia para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Juez. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P216).***

Licitación. – Es aquella compra o venta que se realiza en subasta, de una cosa mueble o inmueble. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Licitación. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P156).***

Obligatorio. – Es aquella cosa que se tiene que hacerse, ejecutarse, cumplirse u omitirse en virtud de disposición de una Ley, compromiso privado, orden superior o mandato de autoridad, y dentro de sus atribuciones. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Obligatorio. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P173).***

Obra. - Hacer. Trabajar. Surtir o causar efecto. Edificar, construir. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Obra. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P180).***

Omisión. - Abstención de hacer; inactividad; quietud. Como bien define la palabra es la Inhibición de decir o declarar; silencio, reserva; ocultación. Olvido. Descuido, de un acto entendible por todas las personas. Se puede decir que por la falta que ha dejado de hacer algo útil, necesario o forzoso en relación con alguna cosa. Lenidad, flojedad del encargado de algo. ***Editorial Heliasta S.R.L. (1993). Omisión. Diccionario Jurídico Elemental (11ª ed. P205).***

INTRODUCCIÓN

En mi presente proyecto, me basare a realizar una investigación profunda sobre el Contrato a Plazo fijo, en la Legislación Laboral Ecuatoriana, en la cual estudiare la afectación que tenía esta modalidad típica de contratación, en la sociedad ecuatoriana.

Si la historia nos ha enseñado algo importante es que siempre ha existido un vínculo entre el empleador y el trabajador, el cual siempre ha sido de explotación del sector más vulnerable, ya que siempre se ha considerado al trabajador como un esclavo sin ningún derecho ni beneficios.

Transcurre el tiempo, y resuena un nombre que marcaría una nueva etapa en la historia, el sindicalista gremial PASCUAL TEANGUA, en los años sesenta, tras una campaña ardua logra por fin que el Ecuador, establezca el Contrato Indefinido como contrato tipo en la Legislación Laboral, considerando que en esa época nuestra Legislación Laboral, expedida en 1938 en la cual está consagrado las figuras del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo y a Tiempo Indefinido.

En el Ecuador, la modalidad típica de contratación era el Contrato a Plazo Fijo antes de abril del 2015, Con la reforma al Código de Trabajo, se otorgando capacidad para el cambio tipo contrato en nuestro país, dejando al Contrato Indefinido como nueva modalidad típica de contratación en la Legislación Laboral actual, violentando así el derecho de los empleadores a la libre contratación, y el principio de oportunidad.

Esta modalidad típica de contratación ecuatoriana, permitía la renovación de este Contrato Laboral, tan solo por tres ocasiones, siempre y cuando este tipo de contrato este suscrito por menos de un año, esto quiere decir que el trabajador solo podía permanecer en dicha empresa por un término máximo a tres años.

Con el cambio tipo en la legislación laboral ecuatoriana, al Contrato Indefinido se genera una mayor estabilidad laboral ya que como bien hace referencia el contrato es a tiempo indefinido, teniendo la característica fundamental de poseer

noventa días a prueba, en la cual los empleadores decidirán si suscribir dicho contrato o despedir a los postulantes para ese puesto. Tomando en consideración que en el tiempo a prueba de esta modalidad de contratación se tiene que otorgar todos los beneficios de ley reconocidos por la constitución de la República del Ecuador y Tratados Internacionales.

En el año 2022, el Ministerio del Trabajo, expide cuatro nuevos acuerdos ministeriales, dando surgimiento a la creación de cuatro nuevas modalidades de contratación, las cuales van dirigidas a los sectores más vulnerables los como son:

- Contrato para Joven.
- Contrato de Emprendimiento.
- Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo**.**
- Contrato Productivo.

Dichos contratos tienen la peculiaridad de poseer características similares al Contrato a Plazo Fijo, y del Contrato Indefinido, ya que estas nuevas modalidades de contratación permiten al empleador poner noventa días a prueba al trabajador, con una durabilidad máxima de un año, con la singularidad que se puede renovar este contrato máximo una vez. Por lo antes expuesto la naturaleza de esta investigación nos da la oportunidad de incluir nuevamente la figura del Contrato A Plazo Fijo en la Legislación Laboral ecuatoriana vigente, respetando el principio de estabilidad laboral, libre contratación y principio de oportunidad.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad existen varias modalidades de Contratación Laboral, pero desde la reforma al Código del Trabajo en abril del año 2015, con la extinción del Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, se otorga mayor seguridad laboral con el Contrato Indefinido, ya que como conocemos el Contrato a Plazo Fijo, tenía la característica fundamental que el trabajador posee una estabilidad laboral por un año, pasado el año este tipo de contrato tiene la peculiaridad de poder ser renovado o no, provocando una inestabilidad en los trabajadores, ocasionando un índice de desempleo más alto.

Al aprobar el Contrato Indefinido como modalidad típica de contrastación en el Ecuador, se genera una estabilidad para el trabajador ya que este contrato tiene la característica primordial de poseer un periodo de noventa días a prueba, una vez superado este periodo, automáticamente se suscribía el contrato por tiempo indefinido, tomando en cuenta que en los noventa días que el trabajador está a prueba se tiene que dar todos los beneficios de Ley, estos beneficios son el seguro social, un sueldo estable, días libres obligatorios, décimo tercero y cuarto.

Con las nuevas reformas al Código del Trabajo, se otorga una estabilidad relativamente buena para los trabajadores; en el año 2020, se expide el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, MDT-2020-221, MDT-2020-222, MDT-2020-223, en la cual surgen nuevas modalidades de contratación en el Ecuador. Estas cuatro nuevas modalidades de contratación, las cuales están reguladas por el Ministerio de Trabajo, buscan tener una mayor flexibilidad para poder contratar en los distintos sectores productivos, siempre y cuando cumplas las condiciones tipificadas en los Acuerdos Ministeriales.

La creación de estas nuevas modalidades de contratación, las cuales no podrán superar el tiempo máximo de un año continuo o discontinuo, ocasiona una contradicción, ya que al derogar el Contrato a Plazo Fizo de la Legislación

Laboral ecuatoriana, crean estas nuevas modalidades de contratación, ocasiona una mayor tasa de desempleo en el Ecuador.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Basado en mi investigación, surge una problemática, la cual nos plantea la interrogante ¿El trabajador ecuatoriano, tiene estabilidad laboral, con las nuevas modalidades de contratación expedidas el año 2020, por el Ministerio del Trabajo, los cuales tienes las mismas características del Contrato a Plazo Fijo?

Tomando en cuenta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, inalienables, ya que se encuentran reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador, y en Tratados Internacionales, son derechos que no podrán ser violentados. En el año 2020, surge la pandemia Covid-19, a nivel mundial, por lo que todos los países del planeta tierra, tuvieron que declarar una cuarentena obligatoria a todos los ciudadanos del mundo. Lo que ocasionó un duro golpe a la economía mundial y una fuerte oleada de desempleo, ya que muchas empresas cerraron.

Ecuador en un país tercermundista por lo cual las medidas ocasionaron una tasa más alta de desempleo, obligando a todos los trabajadores a conseguir ingresos extras, ya que, en el servicio privado, las empresas no tenían la capacidad de mantener el 100% de sus trabajadores, viéndose en la obligación de terminar muchos contratos laborales para poder mantenerse a flote.

El Contrato Indefinido como modalidad típica de contrastación en el Ecuador, genera estabilidad, ya que una vez superado los noventa días a prueba el trabajador gozaba de una estabilidad, lo que en tiempos de pandemia no era una opción viable para las empresas, con el fin de dicha pandemia la economía se ha estado estabilizando de manera continua, provocando que las empresas se afiancen y creen nuevas fuentes de trabajo para la población ecuatoriana.

1.3. HIPÓTESIS

El cambio de contrato tipo en la legislación laboral ecuatoriana ha generado mayores fuentes de empleo en el ecuador.

1.4. VARIABLES

1.4.1. Variable Independiente

El cambio de contrato tipo en la legislación laboral ecuatoriana.

1.4.2. Variable Dependiente

Generado mayores fuentes de empleo en el ecuador.

1.5. OBJETIVO: GENERAL Y ESPECIFICO

1.5.1. Objetivo General

Investigar las consecuencias jurídicas, de la no aplicación del Contrato de trabajo a Plazo Fijo, en la Legislación Laboral ecuatoriana.

1.5.2. Objetivo Especifico

a. Justificar la necesidad de mantener el Contrato a Plazo Fijo, en la Legislación Laboral ecuatoriana.
b. Demostrar los beneficios que aportan a la relación laboral vigente, el Contrato a Plazo Fijo.
c. Comparar las diversas problemáticas que existen antes y después de la modificación del Contrato a Plazo Fijo, como contratación típica, en el Código de Trabajo.
d. Demostrar la importancia de incluir nuevamente el Contrato a Plazo Fijo, en la legislación Laboral ecuatoriana.

1.6. JUSTIFICACIÓN

En la actual Legislación Laboral ecuatoriana, se ha remplazado el Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, este contrato solo aseguraba la estabilidad laboral por el tempo máximo de un año, con la reforma al Código del Trabajo, en el año 2015, se establece como modalidad típica de contratación al Contrato Indefinido, el cual tiene la peculiaridad de poseer noventa días a prueba, una vez superado este tiempo a prueba, se suscribirá el Contrato Indefinido.

En el Ecuador existe una tasa de desempleo del 4.4%, en el sector urbano y de 21.2% en el sector rural, según la última encuesta realizada en diciembre del año 2023, por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), esto ha sido el resultado de una serie de malas decisiones tomadas por parte del gobierno, con la derogatoria del Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, y con la creación de cuatro nuevas modalidades de contratación laboral.

Este proyecto lo realizo para poder demostrar la necesidad urgente que tiene la sociedad ecuatoriana de conservar el Contrato a Plazo Fijo en la legislación Laborar ecuatoriana, como modalidad típica de contratación, ya que, con la creación de los nuevos Contratos de Emprendimiento, Control Productivo, Contrato Turístico y Cultural, Contrato Joven y de Formación, los cuales tienen las mismas características del Contrato a Plazo Fijo, no tiene ningún sentido eliminar este tipo de contrato para crear cuatro nuevas modalidades de contratación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En el año 1928, en la República del Ecuador, sucede un acontecimiento trascendental en el Derecho, en el cual se marca un antes y un después gracias a la promulgación de la nueva Ley, la cual trata sobre el Contrato Individual de Trabajo. Tomando en cuenta que esta clase de contratación es novedosa para esa época, en la cual por primera vez se da el origen de un interés social y se deja atrás un orden e interés particular.

Gracias a la promulgación de esta Ley, se da la creación de organizaciones sindicalistas las cuales tiene representación legal en nuestro país, gracias a estas nuevas reformas se da nacimiento a la industrialización, siendo este el punto fundamental para poder conquistar derechos Laborales en el territorio ecuatoriano; con esta revolución se logra conquistar derechos fundamentales para la clase trabajadora, en el año 1934 es reconocido por la legislación Laboral vigente, el derecho al descanso obligatorio y remuneraciones semanales.

Los avances son notorios en cuanto hablaos de Derechos para los trabajadores, en el año 1936, dos años después de haber conquistado los derechos laborales, se viene creando en la legislación ecuatoriana las primeras bases para lo que sería el trámite del Visto Bueno, el cual influenciaría en el término del contrato individual de trabajo, y se empezaría a ver los primeros rasgos de una indemnización y todos sus componentes, para dar una compensación a los trabajadores por todos sus años de servicios lícitos y personales.

Como bien conocemos en el Ecuador, fue aprobado el Código del Trabajo, el 5 de agosto de 1938, en la gobernación del general Alberto Enríquez Gallo, la cual recogía mucha normas y leyes de años pasados, en este Código del Trabajo, por primera vez se promulga las relaciones entre trabajadores y empleadores, en esta normativa de la época, se recogía los inicios de lo que hoy en día conocemos como protección social, al desahucio, jornadas laborales, días de

descanso obligatorios, y aquí podemos ver los inicios de lo que son los Contratos Laborales.

> Tomando en cuenta que en la época en la cual la formación y transformaciones excesiva de la burguesía la cual era total dependiente del Estado; la época de la descomposición de las viejas formas de existencia social de las masas explotadas de la configuración de nuevas relaciones de clase; la época de la formación del proletariado y de las nuevas capas sociales; le época de la acelerada integración a la gran confrontación mundial entre las fuerzas de la revolución, dirigidas por el proletariado internacional y las fuerzas de la contrarrevolución, dirigido por el imperialismo norteamericano. ***(Alejandro Moreno, Capitalismo y Lucha de Clases en la Primera Mitad del Siglo XX, en René Báez, Agustín Cueva, Leonardo Mejía, et al., Ecuador, pasado y presente, Quito, Libresa, 1995, p. 98.).***

En el Ecuador, a inicios del año 2015, con el gobierno del economista Rafael Correa Delgado, da inicio a un largo debate sobre la denominada Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que tiene concordancia con la expedición con fecha 23 de abril del año 2015, del Acuerdo Ministerial número MDT-2015-0088, por la cual en virtud y ejercicio de sus facultades reconocidas por la constitución de la República del Ecuador, se acuerda expedir la norma para poder aplicar la disposición transitoria de esta Ley Orgánica para la Justicia y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en la cual se cambia el contrato tipo de trabajo en la legislación laboral.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO?

Podemos denominar al trabajo como el conjuntos de acciones o actividades que son realizados por el ser humano, con el fin de producir bienes y servicios, alcanzar una meta o soluciones problemas cotidianos, dicha actividad es llevada a cabo de dos formas, física o intelectual, este término tiene su origen en el latín “TRIPALIARE”, el cual a su vez proviene del término “TRIPALIUM”, el cual era

utilizado por el antiguo Imperio Romano, el cual hace referencia a un tipo de yugo o castigo que se los imponía a los esclavos negros traídos de África.

La esclavitud se designa como una forma de trabajo forzada, ya que esta no recibía ninguna remuneración, en la cual el esclavo era maltratado, explotado, abusado física como mentalmente, y no poseía derecho alguno, básicamente no se lo consideraba un ser de la raza humana, su denominación era la de un animal. En la actualidad el esclavismo está prohibido en todo el mundo, lo cual ha generado unas variantes de trabajo:

- Trabajo Intelectual;
- Trabajo Físico;
- Trabajo Autónomo;
- Teletrabajo;
- Trabajo Infantil;
- Trabajo Voluntario;
- Trabajo en Equipo;
- Trabajo Colaborativo;
- Trabajos Académicos;
- Trabajo de Campo;
- Trabajo Social;

2.2.2. LAS JORNADAS LABORALES

Una jornada laboral es aquel tiempo que destina un trabajador a desempeñar su actividad la cual puede ser física o mental, dicho tiempo está pactado entre ambas partes, que otorgan su mutuo consentimiento, en la cual se establece un tiempo máximo al día de duración de su actividad. Dichas jornadas se dividen en jornada máxima, jornada especial, jornada nocturna, jornada obligatoria y descanso forzado.

2.2.2.1. JORNADA MÁXIMA. - Esta jornada de trabajo tendrá un límite máximo de ocho horas al día, por lo cual no debe exceder de cuarenta horas a la semana,

excepto cuando haya disposiciones especiales de Ley; La actividad que se realiza en el subsuelo tendrá un tiempo máximo de trabajo de seis horas al día, para proteger la salud física y mental de aquellas personas que se dedican a esta actividad, solo por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, se podrá prolongar una hora más a la carga laboral, con los cargos y remuneración correspondientes.

2.2.2.2. JORNADA ESPECIAL. – Esta jornada de trabajo tiene una particularidad, en la cual las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo, están encargadas de determinar cuáles son las actividades laborales que no son factibles o posibles de realizar durante la jornada completa, y tendrán la obligación de fijar el número de horas laborales pertinentes. Tomando en consideración a los menores de edad trabajadores, la jornada laboral tendrá que ser de máximo de seis horas al día, con un periodo máximo de cinco días en toda la semana, con los días de descanso obligatorios, que exige la Ley.

2.2.2.3. JORNADA NOCTURNA. – Es aquella jornada de trabajo la cual se realiza en el horario de siete de la noche a seis de la mañana del día siguiente, tendrá la particularidad de durar el mismo tiempo que la jornada diurna, y tendrá los mismos derechos y la misma compensación económica aumentada en un veinticinco por ciento.

2.2.2.4. JORNADA OBLIGATORIA Y DESCANSO FORZADO. - Son aquellas jornadas que no pueden exceder de cinco días a la semana, lo cual significa que se debe cumplir un máximo de cuarenta horas a la semana, los fines de semana (sábado y domingo), serán días de descanso forzados; si por circunstancias extraordinarias no se podría interrumpir la jornada laboral en los mencionados días, por obligación se tendrá que designar otro tiempo igual de descanso a la semana, el cual tendrá que ser mediante acuerdo entre las partes interesadas.

2.2.3. ¿QUIEN ES UN EMPLEADOR?

En el Ecuador el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica, los cuales tienes derechos y obligaciones, entre ellos tenemos la facultad para realizar contratos de trabajo. La Legislación Laboral ecuatoriana lo define como:

> Art.10. – Concepto de Empleador. – La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecute la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.
> El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derechos publico tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicios públicos, aun cuando a los obreros se les hubiese extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o periodo de pago.
> Tiene la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. ***(Código de Trabajo [CT], Ley 17 de 2015, 20 de junio de 2020. Quito-Ecuador).***

Existen varias tratadistas que nos dan conceptos muy atinados, sobre lo que es un empleador, uno de ellos es al aclamado tratadista **RODRÍGUEZ,** quien nos dice que: “Patrón o Empleador, son los términos más utilizados universalmente para designar aquella persona o personas físicas o inmateriales, que otorgan, generan, dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono, ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo” ***(Rodriguez, 2000)***

2.2.4. ¿QUIEN ES UN TRABAJADOR?

En el Ecuador, el termino trabajador hace referencia a las personas naturales que prestan sus servicios los cuales pueden ser físicos o mentales, subordinados a otra persona la cual puede ser natural o jurídica, obteniendo una remuneración a cambio de un esfuerzo realizado. Según el Código Laboral vigente ecuatoriano

no dice que: “Art.9. – Concepto de Trabajador. – La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. ***Código del Trabajo [CT]. Art.9. 26 de septiembre de 2012 (Ecuador).***

En nuestra legislación Laboral vigente, existe una pequeña distinción entre lo que significa un empleado y un obrero, ya que en Ecuador son distintos tipos de trabajadores según el Código de Trabajo no dice que:

> “Art. 305. – Empleado Privado o Particular. – Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales”. ***Código del Trabajo [CT]. Art.305. 26 de septiembre de 2012 (Ecuador).***

2.2.5. DE LAS PERSONAS

Al transcurso del paso del tiempo se han realizado varias definiciones del concepto de persona, cada una de estas definiciones está fundamentada en una fuerte corriente o pensamiento, bien puede ser religiosa, espiritual o intelectual, siempre la humanidad ha intentado dar un significado satisfactorio al concepto de persona. Desde el principio de los tiempos con el invento del dialecto y el lenguaje, surge la incógnita de poder dar una explicación, a una interrogante muy antigua, la cual era saber que nos diferencia de otros animales.

2.2.5.1. PERSONA NATURAL

Podemos decir que la palabra PERSONA, quiere referir a que somos una ser o entidad, con la cualidad de poseer un raciocinio, y con la característica fundamental de tener conciencia sobre la existencia de uno mismo, tomando en cuenta que nos otorgamos una propia identidad. La legislación ecuatoriana nos da una definición de los que es una persona, según el Código Civil, en su Libro I, Título I, Párrafo I, nos dice: “Son consideradas como personas cada una de los miembros de la raza humana, sin importar cuál sea su definición sexual o la edad

que tengan, los cuales por su naturaleza se clasificaran en extranjeros o nacionales". ***Código Civil [C.C]. Art. 41. 08 de julio de 2019 (Ecuador).***

2.2.5.2. PERSONA JURÍDICA

En Ecuador, es denominada persona jurídica a las sociedades mercantiles y Estatales, las cuales son denominados figuras judiciales, este hecho da la existencia a un individuo con Derechos y Obligaciones. El Diccionario de Español Jurídico define a la institución jurídica como una: "Institución dotada de personalidad propia e independiente y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, creada por las leyes o conforme a lo establecida en las mismas***".*** ***Diccionario Español jurídico 2016, Persona Jurídica (1ra Ed.).***

> Según el Código Civil ecuatoriano nos dice que las personas naturales son: "Art. 564. – De las Personas Jurídicas. – se llama persona jurídica a una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente.
> Por su naturaleza podemos denominar clasificar a las personas jurídicas en dos las cuales son corporaciones y fundaciones sin lucro. Hay personas judiciales que participan de uno y otro carácter. ***Código Civil [C.C]. Art. 41. 08 de julio de 2019 (Ecuador).***

2.2.6. DERECHO LABORAL EN ECUADOR

Tiene una gran relevancia los Derechos Laborales desde la revolución industrial, y Ecuador no ha sido una excepción, en su artículo 33, de la Constitución de la República del Ecuador, señala que:

> "Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. Es obligación del estado garantizar a todos sus ciudadanos un trabajo estable y digno el cual tendrá que tener una remuneración acorde a la actividad realizada, el cual será libremente escogido por el trabajador". ***Constitución de la República del Ecuador [C.E]. Art. 33. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).***

Ya que el Ecuador es un Estado garantista de derechos, reconocidos en su Carta Magna, se respeta, valora y considera, al trabajador como la base fundamental de la economía nacional e internacional. Al ser la principal herramienta, su mano de obra, los empleadores dependen completamente de esta fuerza laboral, y de la materia prima, para producir y generar ingresos, lo cual es la base económica fundamental del Estado, otorgándolo liquidez y prosperidad, por lo cual es Estado es el encargado primordial de velar por todas las personas trabajadores.

> Art. 325.- El Estado reconocerá toda forma de actividad laboral que genera ganancias, las cuales por su naturaleza podrán ser bajo dependencia de un empleador o autónomas, incluyendo las actividades de auto sustento y cuidado humano; y como autores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (***Constitución de la República del Ecuador [C.E]. Art. 325. 20 de octubre de 2008, Ecuador).***

Recordemos que la República del Ecuador, es un país garantista de derechos, por lo cual, dentro de la Constitución ecuatoriana, se encuentran reconocidos varios Principios Laborales, basándonos en el triángulo de Kelsen, entendemos la importancia que tiene, ya que al estar en la cima de la pirámide la Constitución, estos derechos no se podrán violentar, los principios reconocidos por la Constitución de la Republico del Ecuador son los siguientes:

- Intangibilidad.
- In Dubio Pro-Operario.
- Derecho a la Transacción.
- Derecho a la Irrenunciabilidad.
- Derecho a la Asociación.
- Derecho a la Huelga.
- Libertad de contratación.
- Bilateralidad.

El Ecuador, al reconocer estos simples principios, establece una garantía hacia los trabajadores, Nuestro Código de Trabajo, reconoce varias formas de contratación, en concreto quiero hablar un poco del extinto Contrato a Plazo Fijo,

el cual fue sustituido por el Contrato a Plazo Indefinido, como manera típica de contratación en la República del Ecuador, teniendo muchas fallas este contrato, una de las primordiales es que no permite a las partes poner fin a dicho contrato.

> En contexto el Ecuador reconoce el derecho al trabajo en todas sus variantes, la cual tiene como finalidad intentar regular la relación que tiene un empleador y un trabajador, teniendo en cuenta que el ente controlador será por Ley el Estado. Tomando en consideración que los profesionales que decidan trabajar bajo su propia dependencia están obligados a llevar contabilidad y serán supervisados por el Ministerio del Trabajo. ***(Alvarado Larios, 1998, P.330).***

2.2.6.1. ESTABILIDAD LABORAL

Es necesario recalcar la importancia de una estabilidad laboral de los trabajadores ecuatorianos, ya que esta es la base que determinara un pleno ejercicio de los Derechos consagrados por la Constitución de la República del Ecuador y los Tratados Internacionales reconocidos por la legislación ecuatoriana.

> Los trabajadores tienen derecho a una estabilidad y continuidad en sus puestos de trabajo, con la reciproca obligación el empleador de o privarle del trabajo mientras no hubiese causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación**". *Joaquín Viteri Llanga. Derecho Colectivo del Trabajo. (2006). Editorial Produgrafil Center. Quito-Ecuador. P.268.***

Este enfoque es importante y que nos da una idea de la necesidad fundamental de tener una estabilidad laboras que proteja al trabajador y su familia, ya que el trabajo al ser la principal fuente de ingreso de todos los hogares del mundo, es imperativo una estabilidad ya que esto genera ganancia no solo para el trabajador y su familia, también significa un crecimiento en la economía nacional ya que el trabajo y la mano de obra es la base fundamental de la economía.

2.2.6.2. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Como conocemos, en las relaciones laborales intervienen las partes interesadas e intervienen los intereses individuales de cada parte; Los Derechos Laborales que están reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y, en Tratados Internacionales, son irrenunciables e inalienables.

> Los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y en derechos internacionales reconocidos por el Estado, con respecto a los trabajares serán de naturaleza irrenunciables, bajo ningún mecanismo se podrán obviar derechos, incluso bajo el consentimiento del trabajador.
>
> Cualquier empleador que bajo consentimiento de partes excluya derechos o beneficios de Ley de trabajadores bajo su cargo, incluso bajo la aceptación y consentimiento de estos, estará sujeto a las sanciones correspondientes. (***Contenidos Teóricos del Módulo IX, de la Carrera de Derecho, de la Modalidad de Estudios a Distancia, Universidad Nacional de Loja).***

2.2.7. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato es un acuerdo por escrito, el cual es establecido por dos partes, los cuales acuerdan cumplir con las condiciones establecidas por un tiempo definido. Cada parte debe estar de acuerdo con las condiciones y tiempo establecidos, una vez que estén en acuerdo las partes, se dará consentimiento firmando dicho contrato. Por medio de este contrato las partes se obligan a realizar un actividad física o intelectual a cambio de una remuneración justa. Existe una serie de parámetros obligatorias que debe contener un contrato para que pueda tener validez legal, los cuales son:

- Consentimiento.
- Objeto.
- Capacidad.
- Causa.
- Forma.

En caso de incumplimiento de dicho contrato, nace una responsabilidad contractual, por el cual la parte afectada puede solicitar el cumplimiento, o solicitar una reparación del perjuicio provocado por la otra parte. Al momento de incumplir con las condiciones establecidas en este contrato, se puede dar por terminado el contrato por incumplimiento lo cual llevaría a la indemnización de la parte afectada.

> Como bien conocemos en un Contrato Laboral, las partes interesadas se obligan entre sí a realizar una actividad específica, el trabajador a prestar sus servicios lícitos y personales y el empleador a dar una remuneración justa por la actividad realizada. Cada parte puede ser una o varias personas. ***Código Civil [C.V]. Art. 1454. 2011 Ecuador.***

2.2.7.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo tiene dos objetos como finalidad, los cuales consisten en la prestación de los servicios personales y lícitos de un trabajador, y la otra es un salario digno por la acción realizada, la cual es otorgada por el empleador**.**

2.2.7.1.1. Voluntad. - En esta clase de contrato, se realiza una prestación libre y voluntaria de los servicios lícitos y personales de una persona (Trabajador), a cambio de una remuneración justa.

2.2.7.1.2. Carácter Personal. – como bien lo conocemos en esta clase de Contrato, la persona que debe realizar la actividad es el trabajador, el cual debe realizar esta actividad de forma personal, debido a esta característica el trabajador no podrá designar una persona de su confianza, como sustituto para que realice la actividad. Se puede realizar muchas sustituciones en los puestos de trabajo bajo el consentimiento del empleador.

2.2.7.1.3. Dependencia. – El ente controlador será el Dirección del Trabajo, la cual estará a cargo del empleador, los servicios que realiza el trabajador, tendrán que realizarse en la dirección de la empresa o el empleador. El cual estará encargado a la discreción del empleador.

2.2.7.1.4. Ajenidad. – Esta es una atribución que tiene el trabajador por haber cumplido con sus deberes dentro de le empresa, sin perjuicio de que las actividades realizadas por el trabajador sean de utilidad o no para la empresa de la cual fue contratado.

2.2.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En la Legislación ecuatoriana no existía el llamado contrato individual de trabajo, a partir del año 1928, Ecuador marca un antes y un después con la novedosa promulgación de la Ley de Contratación Individual de trabajo, en la cual por primera vez se toma en cuenta la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador, dando un giro de 360°, a la sociedad de esa época, ya que la promulgación de la nueva Ley, da un cambia de perspectiva, otorgando un interés social, ya que en ese tiempo se basaba a un intereses particular.

Gracias a la creación y posterior promulgación de esta nueva Ley, el Ecuador da un gran avance en los Derechos Laborales de los trabajadores, dando como resultado la creación de organizaciones y grupos sindicales en nuestro país. Tomando en cuenta los avances industriales que se realizaban, pero esto solo era el comienzo de muchas reformas y cambios importantes para los trabajadores, pero existía ciertas falencias que ponían en desventaja los trabajadores ya que no existía un régimen de pago, ni se tenían días de descanso, es por eso que en una reunión extraordinaria. el congreso de 1934, logra por votación unánime otorgar el derecho a un salario semanal y un régimen de descanso obligatorio.

Los Derechos Laborales eran una gran ventaja para los trabajadores, pero empezaron a existir desacuerdos con los empleados ya que no existía una forma legal de despedir a un trabajador, por lo cual el congreso resuelve la creación de un cuerpo legal llamado “Visto Bueno”, el cual es promulgado en el año 1936, el cual facultaba la terminación de la vigencia del Contrato Individual de Trabajo. Dando surgimiento a la indemnización por los años que prestaron sus servicios laborales. (Barzallo. 2012. P35).

> Al suscribir un contrato de trabajo, el empleador y el trabajador adquieren una relación laboral en la cual ambas partes se comprometen, el trabajador a prestar sus servicios lícitos y persónalas bala la dependencia del trabajador el cual está en la obligación de dar una remuneración justa por los servicios que el trabajador está realizando, este contrato tendrá que estar por escrito y será el Ministerio del Trabajo el ente controlador". ***(El Contrato Individual de Trabajo, 1986, P. 11).***

2.2.8.1. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como bien conocemos el contrato individual de trabajo tiene la característica fundamental de ser sui generis, el cual por su naturaleza no se puede encuadrar en la tipología civil o comercial, sus características primordiales son:

2.2.8.1.1. BILATERAL. – En Ecuador, el contrato individual de trabajo es bilateral, ya que las partes interesadas (empleador - trabajador), tienen la característica de obligarse recíprocamente, provocando obligaciones tanto personales como patrimoniales entre ellos. El trabajador estará obligado a prestar su servicio lícitos y personales, a cumplir con un horario; el empleador estará obligado a pagar una remuneración justa por el trabajo realizado.

2.2.8.1.2. ONEROSO. – El contrato oneroso en Ecuador, se caracteriza por que las partes interesadas, reciben una obligación y una utilidad para ambas partes generando un beneficio mutuo. Tomando en cuenta que cuando el objeto de la prestación tenga vicios ocultos, se tendrá que indemnizar a la parte afectada.

2.2.8.1.3. CONMUTATIVO. – En Ecuador el contrato conmutativo, es un convenio en la cual las partes interesadas otorgan y reciben el valor equivalente, este tipo de contrato genera obligaciones equivalentes entre las partes.

2.2.8.1.4. PRINCIPAL. - Como se conoce el contrato individual de trabajo es aquel contrato principal, ya que tiene la característica primordial que no es necesario otro contrato para subsistir, el cual puede cumplirse y renovarse indefinidamente.

2.2.8.1.5. CONSENSUAL. - Es aquel contrato que posee la característica única de poseer el consentimiento de las partes contratantes, tomando en cuenta que el consentimiento es una parte importante por lo cual no se debe sobre entender dicho consentimiento, siendo de gran importancia que se lo manifiesta de forma escrita, este contrato nace de la serie de obligaciones que contraen ambas partes interesadas.

2.2.8.1.6. PERSONAL. - Como bien se conoce los contratos de trabajo son personales, ya que solo está involucrado las partes interesadas, no se podrá suscribir un contrato a nombre de terceros, se podrá suscribir un contrato a nombre de un tercero teniendo un poder notariado y autorizado bajo el consentimiento del titular de la acción.

2.2.9. REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

En el año 2015, con fecha 23 de abril, se promulga el acuerdo ministerial MDT-2015-0088, coincidiendo con la ejecución de la propuesta de Ley para la "Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar", lo cual provoca de manera absoluta la sustitución en el ordenamiento jurídico laboral vigente el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo, por el Contrato Individual de Trabajo a Tiempo Indefinido, colocándolo como la modalidad típica de contratación laboral en el Ecuador, dando como resultado la extinción del Contrato a Plazo Fijo.

Con la eliminación del Contrato a Plazo Fijo, fueron decayendo las plazas de trabajo, que eran reguladas por esta clase de contratación, los trabajadores que se encontraban bajo este contrato no fueron cambiados todos a la nueva manera de contratación típica, provocando sub empleo, empleo informal y mayor cantidad de desempleo en el Ecuador.

Artículo1.- sustitúyase el Artículo 11 por el siguiente:

Artículo 11.- Clasificación. – El contrato de trabajo puede ser:

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y
- Individual, de grupo o por equipo;" ***(Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar, Art. 1, 2015).***

Artículo 2.- sustitúyase el Artículo 14 por el siguiente:

Artículo 14.- Contrato Tipo y Excepciones. - El Contrato Individual de Trabajo a Tiempo Indefinido, es la modalidad típica de contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

- Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- Los de aprendizaje;
- Los demás que determinan la Ley;" ***(Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar, Art. 2, 2015).***

2.2.10. CONTRATO A PLAZO FIJO

Es aquel Contrato Laboral que suscriben las partes interesadas, el cual tiene que estar suscrita de manera escrita, este contrato tiene la característica esencial que debe especificar el periodo determinado de duración de dicho contrato, el cual es de un año, si dicho tiempo no ha sido especificado, se tomara en cuenta que es un contrato de tiempo indefinido. Para que se pueda llevar a cabo este contrato es necesario que exista una causa objetiva, la cual pueda acreditar la temporalidad del servicio que se necesita contratar. Este tipo contrato es muy utilizado por las empresas ya que se puede contratar personal de manera temporal.

En el caso que esta modalidad de contratación no haya sido suscrita de manera escrita, solo ha sido acordada por las partes de manera verbal, por la naturaleza de esta acción se sobre entenderá que este contrato es de tiempo indefinido, teniendo la oportunidad el trabajador de exigir la permanencia en su puesto de trabajo.

2.2.10.1. DURACIÓN. – Este Contrato, tiene la característica única de poder ser celebrado dentro de un determinado tiempo, el cual tendrá que ser de uno a dos años, considerando de manera primordial la voluntad de las partes en el momento de la suscripción del Contrato, la cualidad especial que posee este contrato es que siempre y cuando sobre pase el año establecido, sin ningún previo acuerdo con la otra parte interviniente, el Contrato pasa a ser de Tiempo Indefinido. Las renovaciones de dicho contrato se realizarán al año de que se ha suscrito dicho contrato.

2.2.10.2. PERIODO DE PRUEBA Y TERMINACIÓN. – Este Contrato, cuenta con la característica de que puede terminar una vez las dos partes lleguen a un mutuo acuerdo, o por el simple vencimiento del tiempo establecido al momento de su suscripción, una vez terminado este dichoso periodo de prueba si el trabajador no era contratado tenían derecho a dos clases de remuneraciones reconocidas en el Código Laboral vigente en ese tiempo:

- Se tendrá que otorgar una indemnización al trabajador, cuando este sea despedido antes de haber cumplido con el tiempo establecido en el Contrato. ***(Código de Trabajo, Art. 188. 2012).***
- Indemnización por despido intempestivo. ***(Código de Trabajo, Art. 189. 2012).***

La Legislación ecuatoriana, determina que todo tipo de Contrato de Trabajo, es obligatorio y necesario que dicho Contrato sea realizado por escrito, para poder comprobar que su existencia es expresa y física, siempre y cuando sea celebrado con el sello o rubrica, por parte de las persona interesadas, sin menospreciar las solemnidades que se tiene que llevar a cabo, tales como sumillar, legislar y notarizar por un inspector regional de trabajo, el cual dará legalidad a todas los instrumentos y verificara con riguroso cuidado las cláusulas para verificar que estén en derecho, y no vulneren los derechos de los trabajadores.

2.2.10.3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO

La Legislación Laboral ecuatoriana, necesitaba una manera de poder terminar el Contrato a Plazo Fijo, así que determinaron ciertas cláusulas por las cuales un contrato puede llegar a su fin, las cuales son las siguientes:

- Por las causas Legalmente previstas en el Contrato;
- Las partes interesadas tiene que estar de acuerdo; a la finalización de la actividad establecida, por el cumplimiento del tiempo o periodo acordado;
- Cuando el empleador muera o tenga algún accidente de fuerza mayor, o si la persona jurídica entre en liquidación y extinción, cuando no exista heredero o tenga representación legal para que continúe con el negocio;
- Cuando el trabajador tengo un accidente que le cause una incapacidad permanente o la muerte;
- En el caso de desastres naturales y por casos fortuitos los cuales por su naturaleza impiden el desarrollo del trabajo.
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172, del código de Trabajo del año 2015;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173, del Código de Trabajo del año 2015;
- Por desahucio;

Conforme a las antes mencionadas clausulas, existe una seguridad legal para los empleadores, ya que poseen la cualidad de que si alguna de dichas clausulas es infringida por el trabajador, el empleador está en todo su derecho de despedir al trabajador, cumpliendo todas las normas de Ley, previstas en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador.

2.2.10.3.1. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO, ANTES DEL PLAZO CONVENIDO

Como se tiene entendido el trabajador como el empleador tiene la opción de dar por terminado el contrato a plazo fijo, antes del plazo que se había establecido por mutuo acuerdo de las partes. Tomando en cuenta que cuando lo hiciere el empleador, sin tener justificativo o causa legal valida, tendrá la obligación de pagar al trabajador una compensación equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total de dicho contrato, por el tiempo que falte para la terminación del plazo que se había pactado entre las partes interesadas.

De igual manera, cuando el trabajador, termine el contrato antes del tiempo establecido, estará obligado a abonar al empleador una indemnización, la cual será el veinticinco por ciento de la remuneración la cual tendrá que estar computada de forma legal.

2.2.10.4. PRINCIPIOS INTERNACIONALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL A PLAZO FIJO

Tenemos que considerar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, o como se la conoce por sus siglas **(DUDH)**, es aquel documento aprobado por todos los países, el cual protege todos los derechos y libertades que poseen las personas de todo el mundo, el cual tiene como finalidad que todas las personas vivan sus vidas de una manera libre, igualitaria y digna.

Dicha Declaración en su extracto contiene 30 derechos, acompañado de todas sus libertades pertinentes, dirigido a todas las personas del mundo, las cuales son irrenunciables e inalienables. Estoy Derechos en sí, fueron la base fundamental para lo que hoy día conocemos como Derechos Humanos Internacionales, por primera vez existía un documento en el cual se reconocía por todos los países que conforma el planeta tierra, que todos los seres humanos tiene el derecho a ser libres desde su nacimiento, y a los ojos de la Ley, todos son iguales sin importar su sexo, ideología, religión y estatus social.

> Los seres humanos tienen derecho a un trabajo estable, el cual deberá ser de libre elección, el cual tendrá las características de ser equitativo, con una protección a cada persona para no tener una tasa muy amplia de desempleo…los trabajadores ecuatorianos que prestan sus servicios lícitos, lo que otorga una estabilidad económica a las familias ecuatorianas, y cualquier otro medio de seguridad social. ***(Declaratoria Universal de Derechos Humanos, Artículo 23, 1948).***
>
> Todos los estados que son miembros, tienen un concepto equivocado de que las personas son capases de realizar sus aspiraciones, por lo cual los estados deben asegurar un orden social estable, y sobre todo una economía estable y verdadera paz, conviene en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: ***(Carta de la Organización de los Estados Americanos, Artículo 43, 1951).***
>
> - Derecho al trabajo;
> - Condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo. ***(Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1951).***

2.2.11. NUEVOS CONTRATOS DE TRABAJO

2.2.11.1. Del Contrato Productivo. – Este tipo de contrato, tiene la característica de una estrecha relación con el plazo que dure dicha actividad, servicios o tiempos a realizarse, en forma continua o discontinua, dicho contrato podrá renovarse por una única vez, el fin de esta modalidad de contratación es la de incentivar a las nuevas generaciones la y formalización del empleo en los sectores productivos.

Este tipo contrato tiene la condición que deberá celebrarse por escrito, el cual contendrá, además de los requisitos establecidos por el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada de trabajo previamente establecida, tendrá que ser aprobado por las partes interesadas el horario de actividades en la cual será ejecutada la labor diaria por el trabajador, esta modalidad de contratación tendrá plazo de duración, la cual podrá llevarse a cado en la modalidad de teletrabajo o trabajo presencial, aprobado previamente por las partes; teniendo la obligación

del trabajador registrar un correo electrónico personal y un contacto de su confianza. Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT), dentro del término de quince días, contando a partir de su suscripción. La información registrada en el SUT, tendrá responsabilidad el empleador exclusivamente sin interferencia de terceros.

Esta clase de Contrato el cual puede ser continuo o discontinuo en su duración, el cual tendrá la característica de estar suscrito por el tiempo de un año, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa días. Tomando en consideración que esta modalidad solo podrá renovarse por un año más a la terminación de dicho contrato, con la condición fundamental de ser renovado solo y si la actividad realizada lo requiere. ***(Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos, 2020).***

2.2.11.2. Del Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo. – Esta modalidad de contratación posee una relación de dependencia el cual dura el tiempo que está estipulado en cumplir dicha labor, actividad o servicio lícitos y personales que llevará a cabo, la cual se realizará de forma continuo o discontinua, con la única característica primordial que podrá ser renovado por una única ocasión, la única finalidad de este tipo contrato es poder formalizar las actividades turísticas y culturales que se desempeñan en nuestro país.

Esta modalidad de contratación, deberá ser celebrarse por escrito, y por consiguiente debe tener además de los requisitos tipificados en el artículo 21 del Código de Trabajo ecuatoriano, especificado el tipo de jornada a la cual se basara este Contrato el cual puede ser continua o discontinua previo acuerdo entre las partes, con respecto al horario en el que se realizara la actividad lícita y personal por el trabajador designado, debe estar expresado de forma clara las actividades a realizar, y todos los servicio o actividad las cuales son el objeto de este Contrato; y, el plazo de duración del contrato.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT), dentro del término de quince días, contando a

partir de su suscripción. Se registrará en el (SUT) toda la información presentada, la cual tendrá que ser responsabilidad del empleador.

La duración de este tipo contrato, será de forma continua o discontinua previo autorización de las partes, será por el tiempo que dure la actividad a realizarse, la característica de este tipo contrato es que no se podrá ser por un año máximo, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa días. Tomando en consideración que dependiendo de la actividad que se vaya a realizar este tipo contrato podrá ser renovado por tan solo una única ocasión, y tendrá un límite de un año adicional a la terminación de este contrato. ***(Norma que Regula las Modalidades Contractuales Especial para los Sectores: Turísticos y/o Cultural y Creativo, 2020).***

2.2.11.3. Del Contrato de Emprendimiento. – Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento, el cual será inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). De acuerdo a lo tipificado en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el tipo Contrato de Trabajo de Emprendimiento tendrá que ser celebrarse en jornada completa o jornada parcial según lo que estipula la Ley, tomando en cuenta las necesidades del emprendimiento que se va a dedicar el trabajador.

Este tipo Contrato deberá celebrarse por escrito y contendrá, conjuntamente con los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo; el tipo de jornada pactada entre el trabajador y el empleador previo consentimiento de las partes, se aprobará el horario de labores diarias, el plazo previsto por el empleador para cumplir exitosamente la actividad que se vaya a realizar, las cuales tendrá que cumplir el empleador.

Una vez suscrito este tipo de Contrato, el empleador deberá registrarlo en el Sistema Único de Trabajo (SUT), den el del término de quince días, contados a partir de la suscripción del contrato, adjuntando certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). Se registrada la información en el Sistema

Único de Trabajo, dicha información será responsabilidad exclusiva del trabajador. ***(Expedir las Directrices que Regulen el Contrato de Emprendimiento, 2020).***

2.2.11.4. Del Contrato para Jóvenes. - Es la modalidad de contratación con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicio a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimiento, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

La remuneración que perciba el trabajador señalado en el artículo 4 del presente Acuerdo Ministerial, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo. Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de Ley, se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

En el contrato para jóvenes en formación, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta norma que se encuentren estudios de formación o en cualquier otro nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes. Los empleadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas; lo cual permitirá enlazar la formación profesional como un camino para conseguir la estabilidad laboral, formando a sus trabajadores jóvenes de manera estratégica según las necesidades del negocio.

El contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo convenido en el plazo de duración del contrato de trabajo. ***(Expedir las Directrices para Regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Insentivos a su Formación, 2020).***

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación según Aguilera (2013) lo define como "Una herramienta que prueba indagar, analizar y producir conocimientos relevantes que permitan llenar vacíos conceptuales, realizar aportaciones, refutar teorías, constatar hipótesis descubrir falsedades, superar limites determinados de conocimiento y avanzar por la senda de nuevas investigaciones" (p.82). A su vez Núñez (2017) indica que "El método de investigación en ciencias humanas y sociales establece relaciones inmediatas con métodos cualitativos y con los métodos cuantitativos" (p.636).

En mi investigación, se aplicó el método científico, el cual fue el instrumento más práctico para poder descubrir el fenómeno social, al cual nos estamos refiriendo en este ante proyecto, mediante la utilización de la reflexión comprensiva, y la realidad objetiva, ya que este es el método general del conocimiento colectivo.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene una cualidad de alcance exploratorio, ya que se realiza cuando el objeto del tema de análisis, no ha sido abordado con anterioridad o que tenga la característica de haber sido poco estudiado, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Tomando en cuenta que la investigación

exploratoria nos ayuda a examinar todas las características primordiales del objeto de estudio.

- Mediante la aplicación de los métodos sintético, analítico, deductivo, e inductivo, nos ayudó a observa la realidad de nuestra problemática la cual es motivo de esta investigación, tomando en consideración que nuestra investigación trasciende el campo institucional, se convierte en una problemática más compleja de lo esperado, por lo que nos obliga a remitirnos a la jurisprudencia ya existente, dándonos una decisiva clave para el éxito.
- Gracias al método analítico se puede analizar las diversas aplicaciones y consecuencias positivas y negativas, que se puede generar en la práctica del derecho laboral, enfocándonos en la ya extinta modalidad de Contratación a Plazo Fijo, en la legislación laboral ecuatoriana.
- Con el método estadístico, en mi proyecto nos permitió establecer un porcentaje referente en las encuestas realizadas a los trabajadores ecuatorianos, lo cual nos permitió conocer cuáles son los resultados negativos y positivos, vasados en nuestra hipótesis.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizará la técnica de encuestas y análisis de contenido, para poder realizar y esquematizar los temas y subtemas más importantes para la realización de este proyecto.

3.4. CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN

Los criterios de inclusión son aquellos que tienen la característica fundamental que los participantes que interviene en el estudio realizado, son adecuados o no según el tipo de población analizada.

3.4.1. Criterio de Inclusión. - En mi proyecto se tomará en cuenta a la población trabajadora ecuatoriana, hombres, mujeres, jóvenes y personas de la tercera edad, los cuales tiene que tener la característica fundamental de tener 18 años

en adelante, quienes tienen que prestar sus servicios lícitos y personales al servicio público o privado.

3.4.2. Criterio de Exclusión. – En mi proyecto no se tomará en cuenta a las personas que no trabajen, sean menores de edad o estén jubiladas, ya que ellos no se encuentran bajo dependencia laboral**,** no sería una población adecuada para esta investigación.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

En mi proyecto la población a la cual va dirigida este estudio, está comprendido por 40 personas, las cuales presten sus servicios lícitos y personales, al servicio público o privado, a partir de los 18 años de edad en adelante, los cuales son: hombres, mujeres, jóvenes, personas de la tercera edad, que cumplan con los requisitos necesarios, de mi investigación.

Por lo cual mi proyecto no es probabilístico, por lo que la elección de los sujetos, va a depender de las características de la investigación, ya que por la naturaleza de este tema no se basa en fórmulas de probabilidad.

3.6. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La localización Geográfica que se basara mi proyecto, es el área de estudio, se encuentra situado en nuestro país, Ecuador, ya que nos basamos en la Legislación Laboral ecuatoriana, para realizar este proyecto.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Con respecto a las perspectivas de las personas entrevistadas mayores de 18 años, con respecto a la estabilidad laboral que otorga suscribir un Contrato Laboral adecuado para los servicios personal y licito que va a prestar el trabajador, al servicio público o privado, por lo cual podemos observar que existe una relación con respecto a la afectación que existe entre el Contrato Indefinido como modalidad típica de contratación, en consecuencia con el Contrato a Plazo Fijo el cual era la modalidad típica de contratación hasta el año 2015.

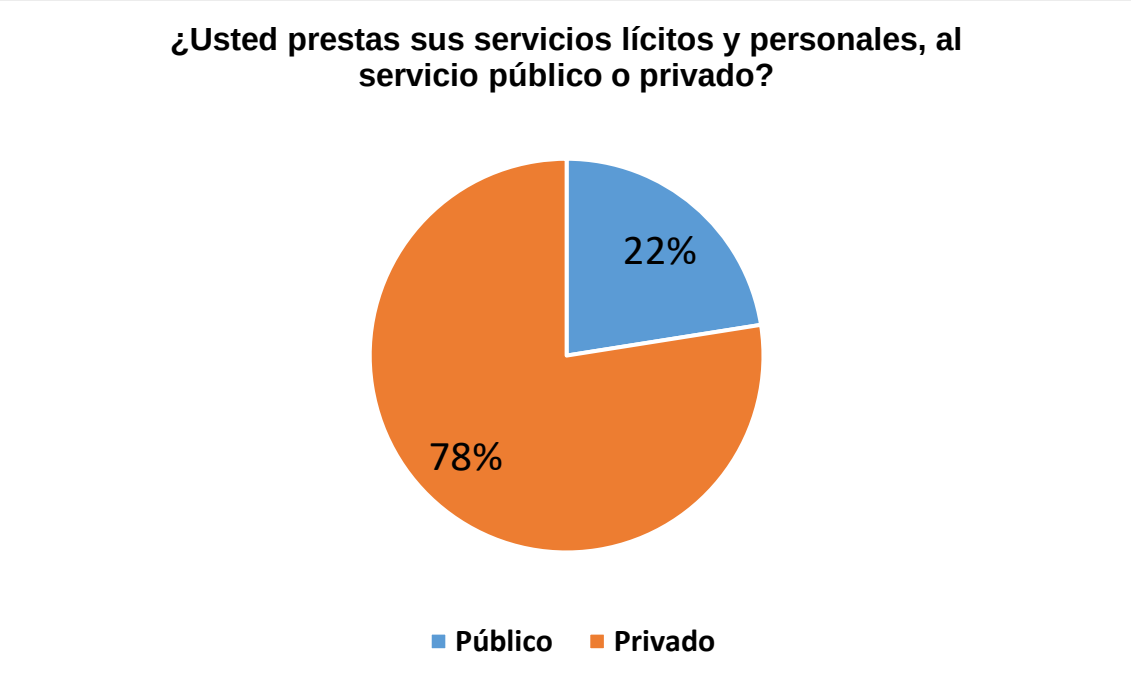
1.- ¿Usted prestas sus servicios lícitos y personales, al servicio público o privado?

Figura 1. Tabla 1 Servicio Público o Privado

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Público	9	22%
Privado	31	78%
TOTAL	40	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 1 Servicio público o privado



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuesta, podemos ver que 78% de la población ecuatoriana ha optado por buscar un trabajo en el sector privado, debido a que no existen muchas fuentes de trabajo para el sector público, y es casi imposible conseguir un puesto de trabajo en este sector, obligando a las personas a optar por abrir sus propios negocios o trabajar para una empresa privada. Ya que existen más fuentes de empleo y son menores los requisitos y existe más probabilidad de ser contratados.

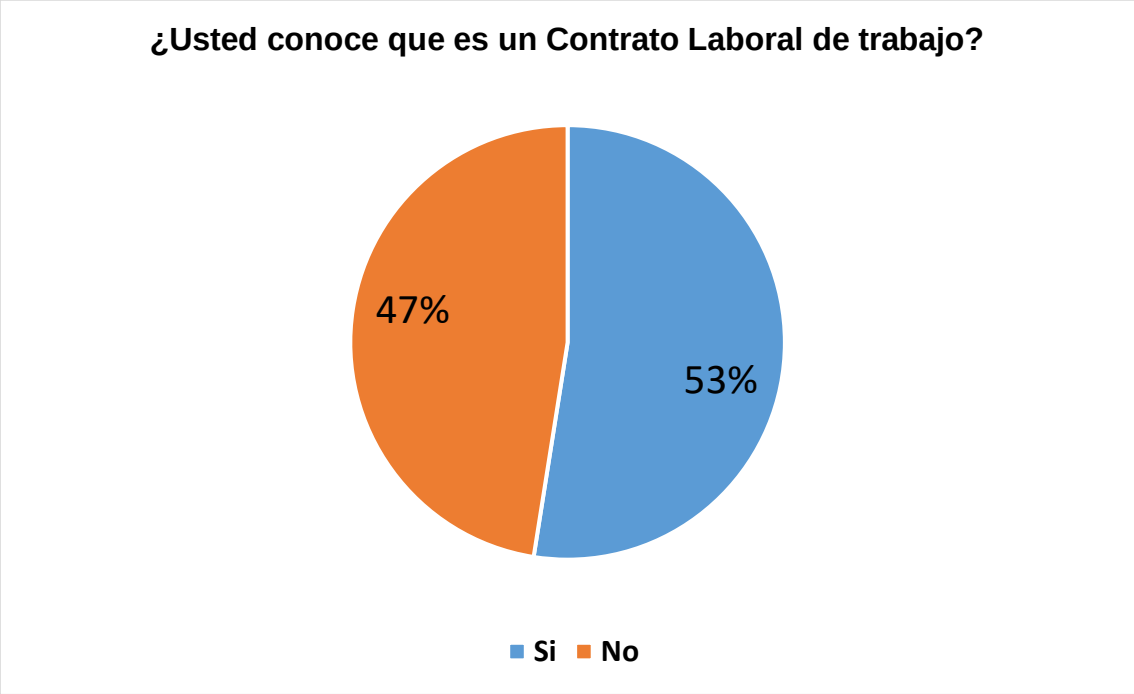
2.- ¿Usted conoce que es un Contrato Laboral de trabajo?

Figura 2. Tabla 2 Contrato Laboral de Trabajo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	21	53%
No	19	47%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 2 Contrato Laboral de Trabajo



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, podemos identificar que un 53% de la población conoce cuales son su derechos laborales, y saben lo que es un Contrato Laborar y los beneficios de ley que poseen, mientras que un 47% de la población manifestó que desconoce completamente que es un Contrato de Trabajo, por la poco acceso a la información que tienen y por desconocimiento de sus derechos, y el abuso de sus empleadores al no cumplir con los beneficios de Ley que reconoce el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador y tratados internacionales.

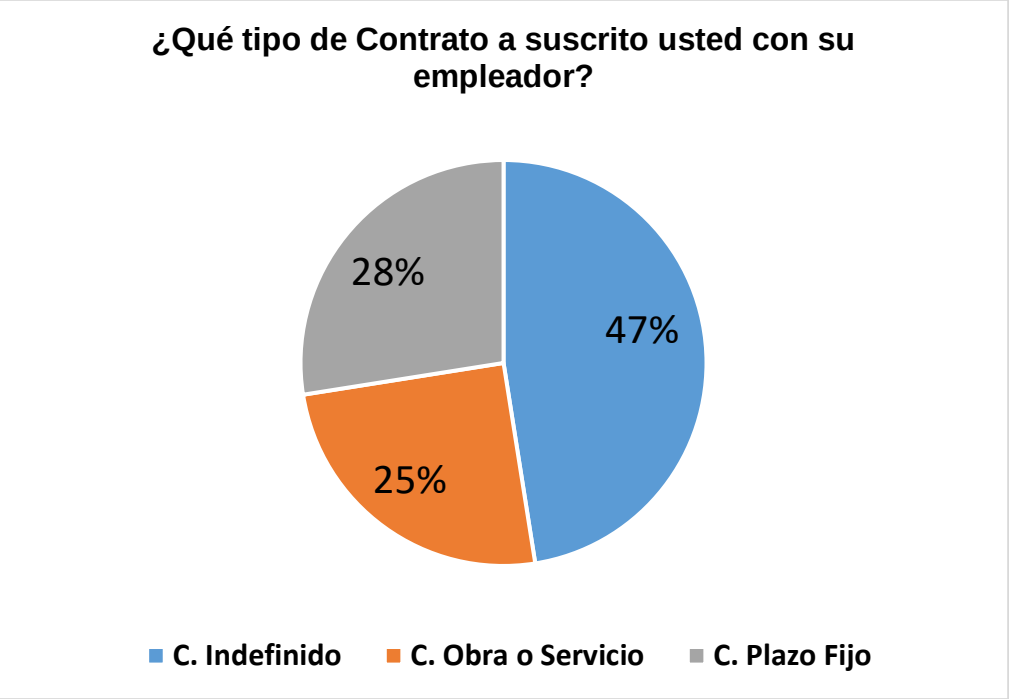
3.- ¿Qué tipo de Contrato a suscrito usted con su empleador?

Figura 3. Tabla 3 Contrato Suscrito

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Contrato Indefinido	19	47%
Contrato por obra	10	25%
Contrato a Plazo Fijo	11	28%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 3 Contrato Suscrito



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, podemos ver que un 47% de los trabajadores encuestados, han superado los 90 días de prueba que establece el Contrato Indefinido, teniendo un trabajo estable con los beneficios de Ley, mientras que un 28% de trabajadores encuestados manifiestan tener un Contrato a Plazo Fijo, el cual lo firmaron desde el primer momento que prestaros sus servicios lícitos y personales a la empresa, manifestando que no cuentan con ninguna clase de estabilidad laboral ya que este contrato solo está vigente por un año, mientras que un 25% de encuestados manifiestas que cuentan con un Contrato por Obra o Servicio el cual finaliza el momento que termina dicho trabajo, sin ninguna estabilidad laboral, solo cumpliendo con los beneficios de ley que reconoce dicho contrato.

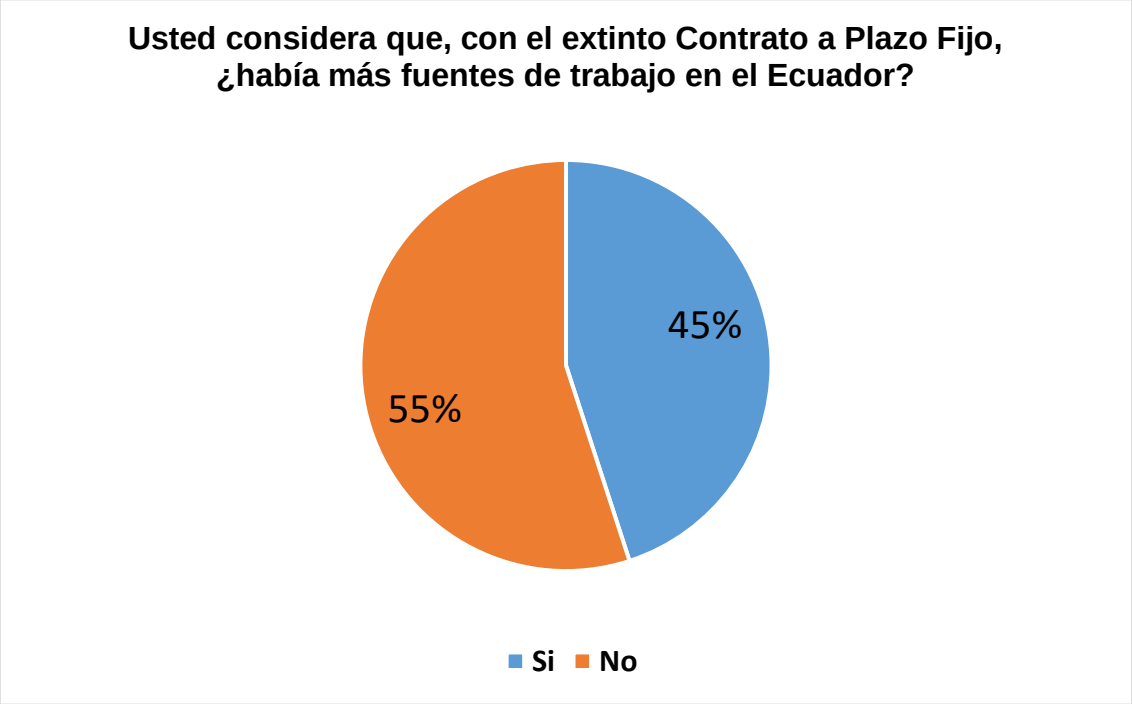
4.- Usted considera que, con el extinto Contrato a Plazo Fijo, ¿había más fuentes de trabajo en el Ecuador?

Figura 4. Tabla 4 Fuentes de Trabajo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	18	45%
No	22	55%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 4 Fuentes de Trabajo



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, podemos afirmar que con el Contrato a Plazo Fijo, existía más fuentes de trabajo ya que los empleadores no tenían miedo que tener una relación laboral de tipo indefinida con un trabajador, mientras que los trabajadores tenían la oportunidad de optar por un puesto de trabajo si se encontraba más calificados, mientras que el 45% de los trabajadores encuestados manifiestas que con el Contrato Indefinido como modalidad típica de contratación se han generado nuevas fuentes de empleo, y existe una estabilidad laboral.

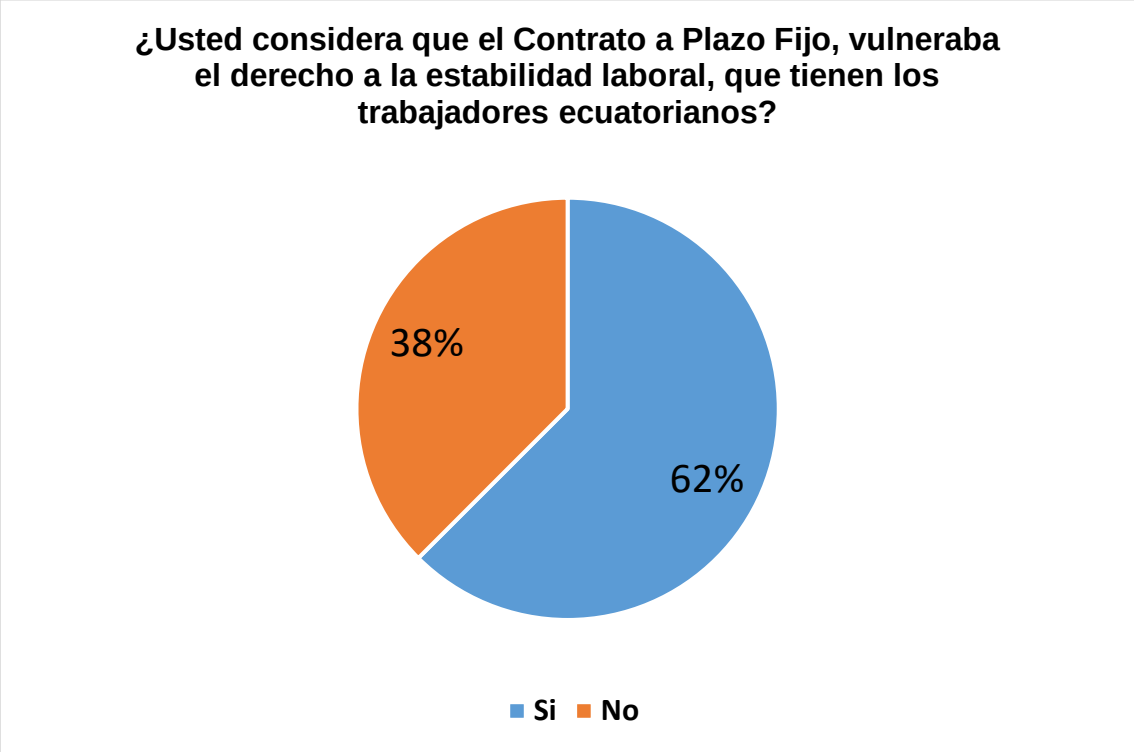
5.- ¿Usted considera que el Contrato a Plazo Fijo, vulneraba el derecho a la estabilidad laboral, que tienen los trabajadores ecuatorianos?

Figura 5. Tabla 5 Estabilidad Laboral

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	25	62%
No	15	38%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 5 Estabilidad Laboral



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, los trabajadores manifiestan que, con el Contrato a Plazo fijo, no existe una estabilidad laboral, debido a que este contrato tiene un tiempo máximo el cual es de un año, y para poder ser renovado este tiene que tener el consentimiento de ambas partes empleador y trabajador, vulnerando el derecho a un trabajo estable, este contrato solo protegía los derechos de los empleadores a la libre contratación y al principio de oportunidad.

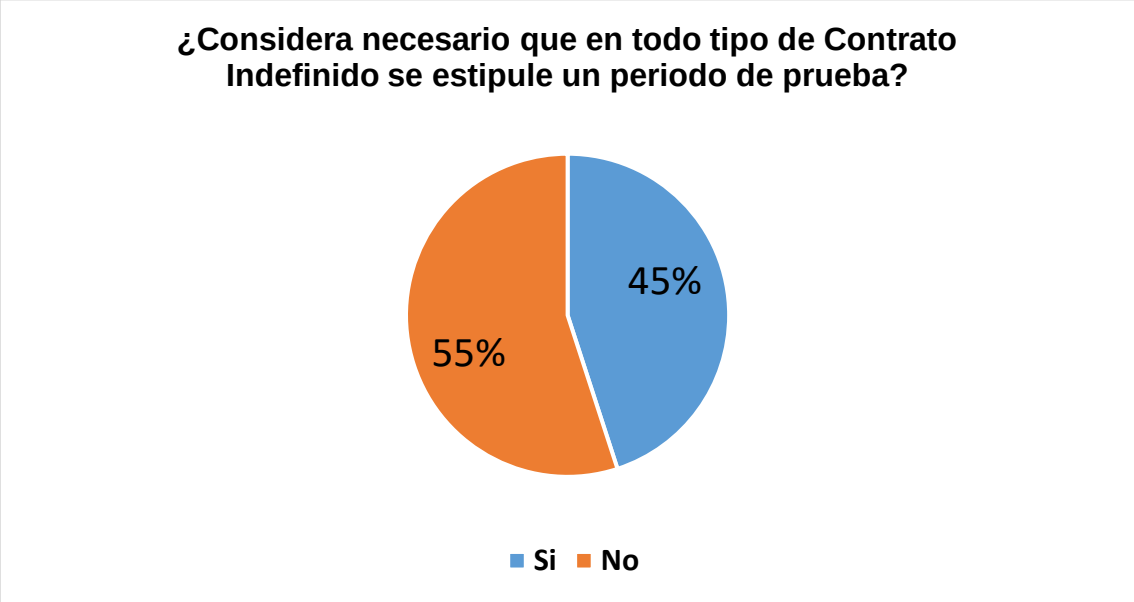
6.- ¿Considera necesario que en todo tipo de Contrato Indefinido se estipule un periodo de prueba?

Figura 6. Tabla 6 Periodo de Prueba

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	18	45%
No	22	55%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 6 Periodo de Prueba



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, se puede observar que el 55% de los trabajadores encuestados, están en desacuerdo con el tiempo aprueba que es de 90 días en esta clase de contrato, debido a que pasado los noventa días los empleadores pueden despedir a los trabajadores, provocando una inestabilidad laboral, mientras que un 45% de los trabajadores encuestados están de acuerdo que exista un tiempo de 90 días a prueba en la cual los aspirantes a dicho puesto, demostraran sus actitudes y aptitudes para ese puesto de trabajo y al no cumplir con lo que la empresa necesita poder ser separados sin tener que estar sujetos los empleadores a una relación laboral de naturaleza indefinida.

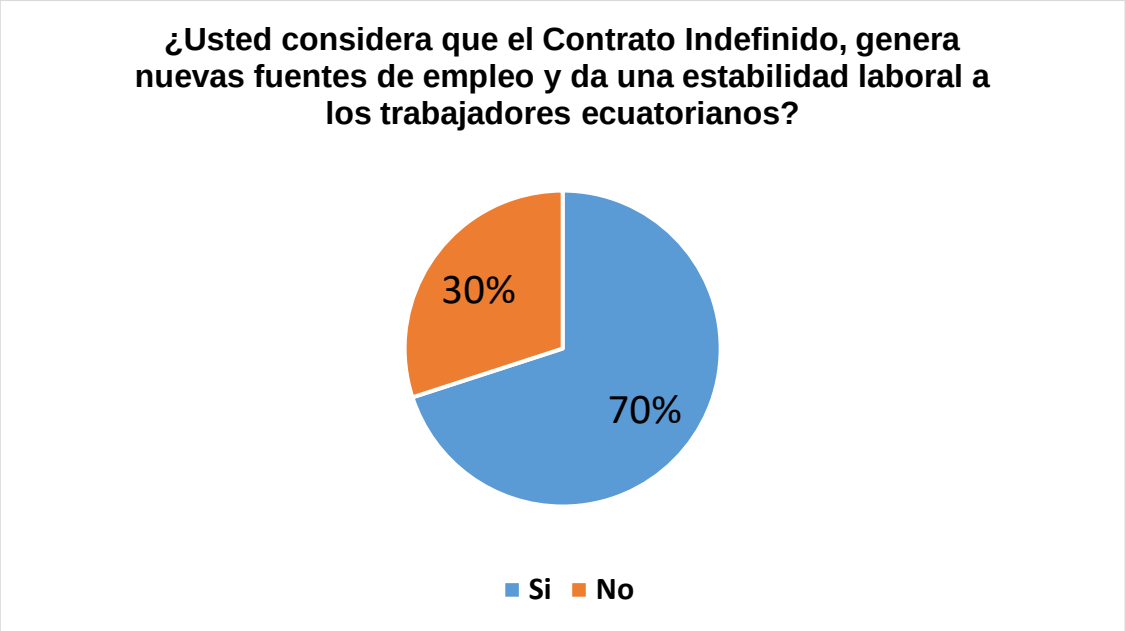
7.- ¿Usted considera que el Contrato Indefinido, genera nuevas fuentes de empleo y da una estabilidad laboral a los trabajadores ecuatorianos?

Figura 7. Tabla 7 Fuentes de Trabajo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	28	70%
No	12	30%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 7 Fuentes de Trabajo



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, se puede observar que un 70% de las personas encuestadas manifiestan que con el cambio tipo contrato en la legislación laboral ecuatoriana, se han generado nuevas fuentes de trabajo debido a que esta modalidad tiene la característica de que posee noventa días a prueba y los trabajadores que no son contratados por falta de capacidad, esos puestos quedan vacíos y se puede optar por esos puestos, sin la necesidad de esperar que despidan a la persona que ocupa ese puesto para poder contratar a otra persona más capacitada para ese puesto de trabajo.

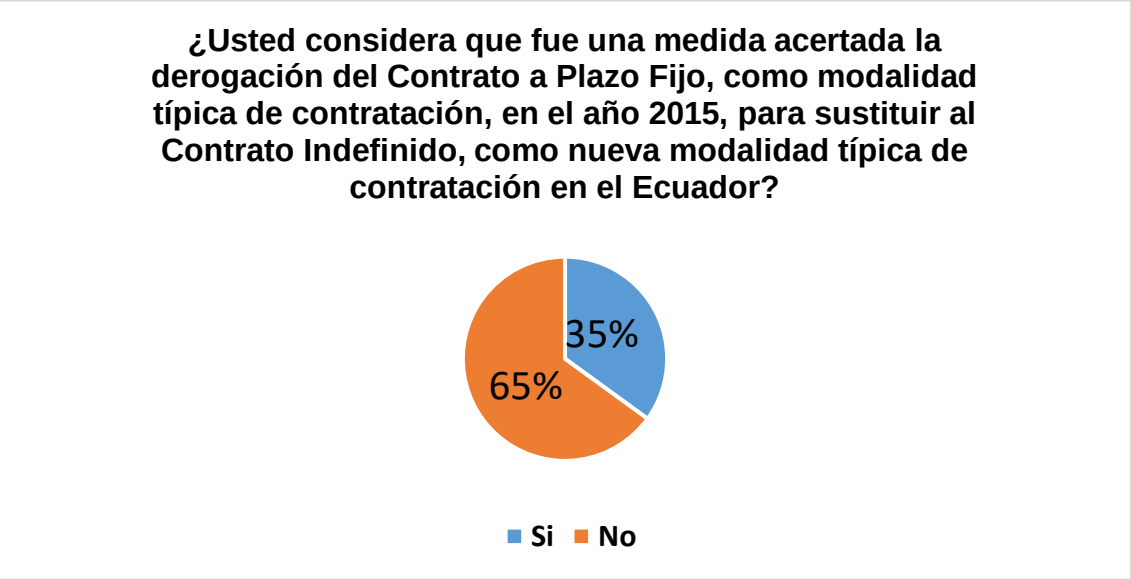
8.- ¿Usted considera que fue una medida acertada la derogación del Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, en el año 2015, para sustituir al Contrato Indefinido, como nueva modalidad típica de contratación en el Ecuador?

Figura 8. Tabla 8 Derogatoria del Contrato a Plazo Fijo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	14	35%
No	26	65%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 8 Derogatoria del Contrato a Plazo Fijo



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, podemos confirmar que el 65% de las personas encuestadas manifiestas que no fue una medida acertada la derogación del contrato a plazo fijo, porque violenta el principio de libre contratación y el principio de oportunidad ya que con el Contrato Indefinido se genera una relación laboral de carácter indefinido con los empleadores impidiendo que las personas mejor preparadas puedan optar por esa plaza de trabajo, generando más desempleo en el Ecuador.

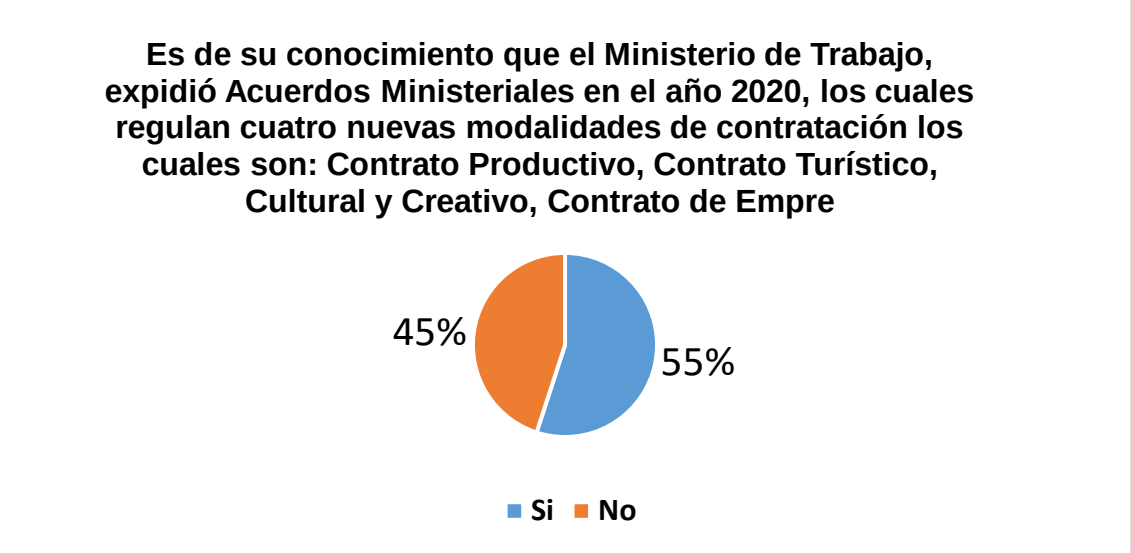
9.- Es de su conocimiento que el Ministerio de Trabajo, expidió Acuerdos Ministeriales en el año 2020, los cuales regulan cuatro nuevas modalidades de contratación los cuales son: Contrato Productivo, Contrato Turístico, Cultural y Creativo, Contrato de Emprendimiento y el Contrato para Jóvenes, ¿los culés tienes las mismas características del Contrato a Plazo Fijo?

Figura 9. Tabla 9 Modalidades de Contratación

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	22	55%
No	18	45%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 9 Modalidades de Contratación



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, la cual fue realizada a diferentes personas mayores de edad, se pudo comprobar que el 55% de personas encuestadas manifiestan que si conocían estas nuevas modalidades de contratación las cuales estas dirigidas para los sectores más vulnerables, recalcando que es irrisorio la creación de estos tipo Contrato ya que tiene la característica fundamental que poseía el Contrato a Plazo Indefinido, siendo contradictoria a la eliminación de ese contrato y creas cuatro nuevas modalidades con las mismas características.

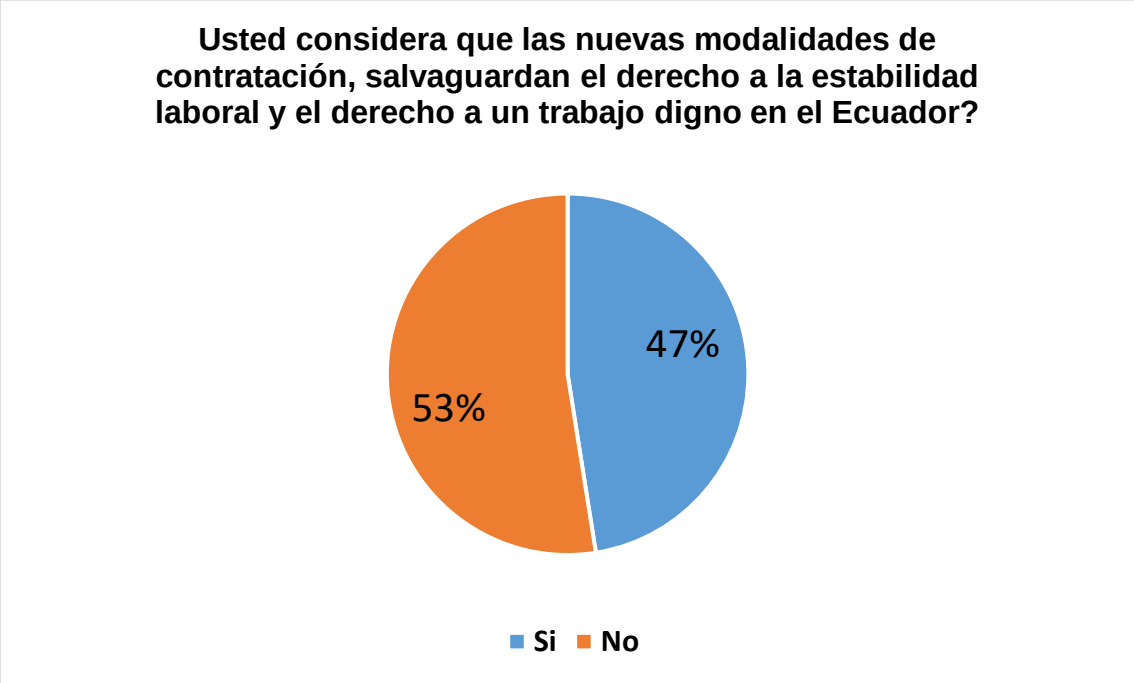
10.- ¿Usted considera que las nuevas modalidades de contratación, salvaguardan el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a un trabajo digno en el Ecuador?

Figura 10. Tabla 10 Trabajo Digno

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Si	19	47%
No	21	53%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Gráfico 10 Trabajo Digno



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores mayores de 18 años, que prestan servicios lícitos y personales.

Análisis:

Con los datos obtenidos mediante el método de encuestas, la cual fue realizada a diferentes personas mayores de edad, se pudo comprobar que el 53% de personas encuestadas manifiestan que las nuevas modalidades de contratación no salvaguardan el derecho a la estabilidad laboral ya que tiene las características primordiales del Contrato a Plazo Fijo y el Contrato Indefinido,

4.2. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación es demostrar la necesidad que se tiene de conservar el Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Laboral ecuatoriana actual, con la aplicación de este contrato se permitiría cubrir fuentes de trabajo que no se las hace por el temor que tienen los empleadores a permanecer vinculados con una relación laboral de naturaleza indefinida. El contrato a Plazo Fijo, era la modalidad típica de contratación en el Ecuador, una vez terminado esta modalidad de contratación por el tiempo previamente establecido, el empleador decidirá si renovar o no dicho contrato el cual podía ser renovado por un máximo de dos veces.

Con la modificación del tipo contrato en la Legislación Laboral ecuatoriana, a partir del año 2015, se define al Contrato Indefinido, como nueva modalidad típica de contratación, debido a que este Contrato tiene más garantías para los trabajadores, ya que una vez superado el tiempo a prueba, el cual es de noventa días, se suscribe este Contrato Indefinido, como la palabra lo dice este contrato es de tiempo indefinido, lo que causa una mayor estabilidad en los trabajadores y por ende crea nuevas fuentes de trabajo para las personas. Si bien el Contrato a Plazo Fijo, era suscrito desde el primer momento que el trabajador presta sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia de un empleador, al servicio público o privado, este Contrato tenía un tiempo límite que es de un año, por lo cual el trabajador contaba con una estabilidad momentánea por el tiempo que duraba esta modalidad de contratación.

Ya que los derechos de los trabajadores están reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador y por los tratados internacionales reconocidos por el Estado ecuatoriano, estos derechos son irrenunciables, inalienables, inviolables, lo cual significa que no se puede eximir ningún beneficio de Ley para los trabajadores ecuatorianos. La Legislación Ecuatoriana prohíbe expresamente la esclavitud, ya que toda actividad física o mental que se realice bajo dependencia de un empleador deberá ser justamente remunerado y tendrá que tener los beneficios reconocidos por el Estado, los cuales son: afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), días de descanso obligatorios,

vacaciones, décimo tercero y cuarto sueldo, entre otros, ningún trabajador por su propia voluntad rechazar estos beneficios de Ley.

Tomando en cuenta que la mayor parte de la fuerza laboral ecuatoriana están prestando sus servicios en el sistema privado, se detecta que hay total desconocimiento de los beneficios laborales que poseen todos los trabajadores, las personas encuestadas manifiestas que existían mayores fuentes de trabajo con el contrato a plazo Fijo en la legislación laboral ecuatoriana.

Conscientes de los beneficios del Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, el cual otorga la oportunidad a un trabajador mejor preparado mental y físicamente de poder optar por un puesto de trabajado. El Ecuador se encontraba regido por esta modalidad típica de contratación, hasta su derogatoria, se podía poner fin a la relación laboral existente entre empleador y trabajo, sin la necesidad de esperar a que el trabajador cometa alguna falta grave para poder finalizar dicho contrato, dándole la oportunidad al trabajador de no manchar su historial laboral con un visto bueno, entre otros, salvaguardando el derecho de los empleadores a la libre contratación y el derecho de los trabajadores a ser contratados.

Se puede mencionar que existen carencias que posee el Contrato Indefinido, como el tiempo a prueba que lo caracteriza, pues esto conlleva a que después de un lapso de noventa días, varias personas sean apartadas de su puesto de trabajo, sin embargo, esta modalidad de contratación cuenta con ciertas aceptaciones debido a que genera mayores fuentes de empleo y estabilidad de las familias ecuatorianas.

El Ministerio del Trabajo, bajo acuerdos ministeriales en el año 2022, crea cuatro nuevas modalidades de contratación en el país, dichas modalidades van dirigidas a unas áreas específicas como son al sector turístico, un contrato de emprendimiento, un contrato para jóvenes, y un contrato al sector productivo, dichos contratos tienes características del Contrato a Plazo Fijo y del Contrato Indefinido, ya que estas nuevas modalidades de contratación tienes un tiempo a prueba que es de noventa días para poder ser suscritos con un máximo de un

año para la terminación de estos contratos, lo que por ende nos ocasiona una inestabilidad laboral, para los sectores más olvidadas de nuestro país.

Estas nuevas modalidades de contratación lo que intentan es ejercer la misma función que cumplía el Contrato a Plazo Fijo, con las características primordiales del Contrato Indefinido, intentando llenar el déficit que tienen los empleadores al quedarse sujetos a los trabajadores con un contrato indefinido, vulnerando el derecho a la libre contratación, tomando en cuenta que muchos de los empleadores aprovechan el desconocimiento de la población sobre su derechos para violentarlos a beneficio personales de Ley.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Es necesario mantener el Contrato a Plazo Fijo, en la legislación ecuatoriana, ya que, desde su derogatoria, no hay un mecanismo por el cual el empleador pueda sustituir a un trabajador por otro, con actitudes y aptitudes laborales mejores, sin tener la necesidad de que el empleador cancele una indemnización por despido intempestivo.

- Los beneficios que podría aportar el Contrato a Plazo Fijo en la actualidad, a las cuatro nuevas modalidades de contratación, seria poder suscribir cualquier modalidad de contratación desde el primer día, que empieza a prestar los servicios lícitos y personales los trabajadores ecuatorianos, mientras que, si los trabajadores son despedidos antes de cumplir con el tiempo establecido en estos tipo contrato, el empleador deberá cancelar una remuneración correspondiente al tiempo restante por cumplir, sin dejar de lado los beneficios de Ley por un despido intempestivo.

- Una vez analizado social y jurídicamente la derogación del Contrato a Plazo Fijo, se puede identificar las diversas problemáticas que ha generado el cambio tipo Contrato, dando una clara evidencia de que no se cumple con el objetivo primordial, el cual es otorgar estabilidad laboral a los trabajadores ecuatorianos. Ya que la mayoría de los trabajadores cuentan con un Contrato Indefinido con periodo de prueba, el cual al cumplir los noventa días que estipula la ley, son separados de sus puestos de trabajo.

- Es necesario incluir el Contrato a Plazo Fijo en la Legislación ecuatoriana, ya que con este tipo contrato los empleadores tenían la oportunidad de cubrir fuentes de trabajo sin temor de permanecer vinculados a una relación laboral de naturaleza indefinida, mientras que los trabajadores podían ocupar puestos de trabajo que van acorde con sus capacidades y

aptitudes, respetando el principio de oportunidad y de igualdad laboral que tienen todos los ecuatorianos.

5.2. RECOMENDACIONES

Mediante los resultados emanados por el cumplimiento de los Objetivos Específicos planteados, me permite realizar las siguientes recomendaciones a la veracidad de los datos previamente obtenidos:

- La mayoría de las personas trabajadoras encuestadas, mayores de edad están de acuerdo en que se elimine o se acorte el tiempo a prueba que es de noventa días en el Contrato Indefinido, para poder garantizar los principios tipificados en Tratados Internacionales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador.

- Se recomienda a los gremios sindicales, realizar un debate sobre los tipos de contratos actuales, y por ende un censo para conocer las capacidades de los trabajadores, para establecer puestos de trabajo, con la finalidad que se vulva a aplicar el Contrato a Plazo Fijo, cuya finalidad es reemplazar a un trabador que no cumpla con las capacidades para desarrollar dicha actividad laboral.

- Que la presente investigación sea una premisa para continuar con el estudio social, jurídico, como doctrinario del Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación en la Legislación Laboral ecuatoriana.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ANA (2008), “La Actitud Hacia el Trabajo del Personal Administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad de Zulia”, Revista de Ciencias Sociales, volumen 14, Maracaibo-Venezuela, P. 123.
- FENECH MIGUEL (1952), “Enciclopedia Practica de Derecho”, Tomo 1, Editorial Labor S.A., Barcelona-España, P,600.
- MORGADO EMILIO (1997), “Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México [D.F], p.362.
- CABANELLAS DE LA CUEVA GUILLERMO, Y MANUEL OSSORIO Y FLORIT. Diccionario de Derecho. Buenos Aires. Editorial Heliasta, 2010.
- CABANELLAS DE TORES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Buenos Aires. Editorial Heliasta, 1998.
- TRUJILLO JULIO CÉSAR. Derecho del Trabajo. Quito. Centro de Publicaciones PUCE, 2008,
- El Derecho del Trabajo; Su evolución en América: orígenes, colonia, independencia, organización. Buenos Aires. Editorial Bibliografía Argentina. 1947. P.429.
- AGUILAR LEÓNIDAS (2011), “Derecho Laboral, teórico y práctico jurisprudencia”, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Primera Edición, Quito-Ecuador.
- BORRELL MIGUEL (2008), “Prontuario de Derecho Laboral”, Primera Edición. Editorial Sista. México.
- VÁSQUEZ JORGE (2010), “Derecho Individual de Trabajo”. Editorial Internacional. Segunda Edición. Quito-Ecuador.
- OIT (2011), “La Igualdad en el Trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaratoria de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra.

LEGISGRAFÍA

- ASAMBLEA CONSTITUYENTE (2008), Constitución de la República del Ecuador, Corporación de estudios y publicaciones, Quito.
- ASAMBLEA NACIONAL (2015), Código de Trabajo, Corporación de estudios y publicaciones, Quito
- ASAMBLEA NACIONAL (2015). Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.
- H. Congreso Nacional. (2021, 4 de nobiembre). Código de Trabajo. Quito: REgistro Oficial. Obtenido de http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364
- Nacional, H. C. (Lunes 17 de Julio de 2023). Biblioteca LEXIS. Obtenido de Biblioteca LEXIS: https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo
- Rodríguez, R. F. (1997). El Empleador. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf
- Asamblea Nacional. (2015, 20 de abril). *Ley Organica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar.* Quito - Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf
- H. Congreso Nacional. (2012, 26 de septiembre). *Código del Trabajo.* Quito - Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf
- H. Congreso Nacional. (2021, 4 de nobiembre). *Código de Trabajo.* Quito: REgistro Oficial. Obtenido de http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364
- Instituto Nacional de Educación Laboral. (1986, 15 de mayo). *EL Contrato Individual de Trabajo.* Quito - Ecuador: INEL. Obtenido de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44530
- Ministerio del Trabajo. (2020, 30 de octubre). *Expedir la Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos.*

Quito - Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220-Expedir-la-Norma-que-Regula-la-Modalidad-Contractual-Especial-para-los-Sectores-Productivos.pdf?x42051

- Ministerio del Trabajo. (2020, 30 de octubre). *Expedir las Directrices para Regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Insentivo a su Formación.* Quito - Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-2223.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2020, 30 de octubre). *Expedir las normas que Regulan las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores: Turistico y/o Cultural y Creativo.* Quito - Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-221.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2020, 30de octubre). *Expedir las Directrices que Regulan el Contrato de Emprendimiento.* Quito - Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-222.pdf
- Nacional, H. C. (Lunes 17 de Julio de 2023). *Biblioteca LEXIS*. Obtenido de Biblioteca LEXIS: https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo
- Organizacion de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Dharana. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organización de los Estados Americanos. (1951, 13 de diciembre). *Carta de la Organización de los Estados Americanos.* Bogota - Colombia: Registro Oficial OEA. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf

- Rodríguez, R. F. (1997). *El Empleador.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf

ANEXOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Tema: ""La necesidad de la vigencia del contrato a plazo fijo, en la legislación Laboral ecuatoriana".

El proyecto busca analizar la afectación que tienen los trabajadores ecuatorianos, al vulnerar sus derechos a la estabilidad laboral, y a la libre contratación con el extinto Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación en el Ecuador.

Objetivo: Recolectar información clara y precisa acerca de la afectación a la estabilidad laboral que tenían los trabajadores ecuatorianos con el Contrato a Plazo Fijo.

Indicación: Solicitamos su colaboración para el llenado de la siguiente encuesta, marcando con una x la respuesta de su elección, en las preguntas con múltiples opciones pueden ser marcadas más de una opción.

1.- ¿Usted prestas sus servicios lícitos y personales, al servicio público o privado?

a. Público. ☐ b. Privado. ☐

2..- ¿Usted conoce que es un Contrato Laboral de trabajo?

a. Si. ☐ b. No. ☐

3.- ¿Qué tipo de Contrato a suscrito usted con su empleador?

a. Contrato Indefinido. ☐

b. Contrato por Obra o Servicio. ☐

c. Contrato a Plazo Fijo. ☐

4.- Usted considera que, con el extinto Contrato a Plazo Fijo, ¿había más fuentes de trabajo en el Ecuador?

a. Si ☐ b. No. ☐

5.- ¿Usted considera que el Contrato a Plazo Fijo, vulneraba el derecho a la estabilidad laboral, que tienen los trabajadores ecuatorianos?

a. Si. ☐ b. No. ☐

6.- ¿Considera necesario que en todo tipo de Contrato Indefinido se estipule un periodo de prueba?

a. Si. ☐ b. No. ☐

7.- ¿Usted considera que el Contrato Indefinido, genera nuevas fuentes de empleo y da una estabilidad laboral a los trabajadores ecuatorianos?

a. Si. ☐ b. No. ☐

8.- ¿Usted considera que fue una medida acertada la derogación del Contrato a Plazo Fijo, como modalidad típica de contratación, en el año 2015, para sustituir al Contrato Indefinido, como nueva modalidad típica de contratación en el Ecuador?

a. Si. ☐ b. No. ☐

9.- Es de su conocimiento que el Ministerio de Trabajo, expidió Acuerdos Ministeriales en el año 2020, los cuales regulan cuatro nuevas modalidades de contratación los cuales son: Contrato Productivo, Contrato Turístico, Cultural y Creativo, Contrato de Emprendimiento y el Contrato para Jóvenes, ¿los culés tienes las mismas características del Contrato a Plazo Fijo?

a. Si. ☐ b. No. ☐

10.- ¿Usted considera que las nuevas modalidades de contratación, salvaguardan el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a un trabajo digno en el Ecuador?

a. Si. ☐ b. No. ☐

ANEXOS

FOTOGRÁFICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS



Encuesta realizada en el Bufete Jurídico LEGAL LITE, Av. Luis Cordero y Av. General Enríquez, de la provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, ciudad Sangolquí.



Encuesta realizada en el Bufete Jurídico LAW STRATEGY, Av. Amazonas y Av. Jorge Washington, Edificio Álvarez Burbano 239-N20-45, séptimo piso, oficina 703, provincia de Pichincha, cantón Quito, barrio La Mariscal.



Encuesta realizada en el edificio Roca Fuerte, Av. Amazonas y Av. 18 de septiembre, provincia de Pichincha, cantón Quito, barrio La Mariscal.



Encuesta realizada en la Av. Juan de Salinas y Pasaje Paraíso, provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, barrio Selva Alegre.



Encuesta realizada en el municipio del Rumiñahui, Av. García Moreno y Av. Espejo, provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, barrio Selva Alegre.