



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**El Contrato de Trabajo Ideal: Reformas Laborales  
Necesarias para el Desarrollo del País.**

**AUTOR (ES):**

**Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Abogado de los tribunales y juzgados de la república del  
Ecuador**

**TUTOR:**

**Dr. Benavides Verdesoto, Ricky Jack  
Guayaquil, Ecuador**

**10 de Febrero del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_  
**Dr. Ricky Jack, Benavides Verdesoto**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Maria Isabel Lynch Fernández**

**Guayaquil, a los 10 del mes de Febrero del año 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Ariel Antonio, Izquierdo Petroche**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **El Contrato de Trabajo Ideal: Reformas Laborales Necesarias para el Desarrollo del País**, previas a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 10 del mes de Febrero del año 2020**

**EL AUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_  
**Ariel Antonio, Izquierdo Petroche**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO  
AUTORIZACIÓN**

Yo, **Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El Contrato de Trabajo Ideal: Reformas Laborales necesarias para el Desarrollo del País**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 del mes de Febrero del año 2020**

**EL (LA) AUTOR(A):**

f. \_\_\_\_\_

**Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**

## REPORTE URKUND

**URKUND**

Documento: [Tesis Ariel Izquierdo Tutor AB, Ricky Benavides.doc](#) (D63076337)

Presentado: 2020-01-27 21:59 (-05:00)

Presentado por: maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com

Mensaje: Tesis Ariel Izquierdo Tutor Ab, Ricky Benavides [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 14 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Lista de fuentes		Bloques
+	Categoría	Enlace/nombre de archivo
+		FINAL LEGISLACION LABORAL.docx
+	Fuentes alternativas	
+	Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reinciar Exportar Compartir

**Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**

**Dr. Benavides Verdesoto, Rick**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por bendecirme en este largo trayecto y brindarme sabiduría para no claudicar en mis metas.

A mis padres, Ariel Izquierdo Velasquez y Sonia Petroche Manzano, porque sin ellos nada de esto fuera posible, y por su apoyo incondicional,

A mis abuelos, Gualberto Petroche Vallejo y Emma Manzano Manzano, por formarme desde mis primeros pasos, y siempre creer en mí.

A mi tutor, Ricky Benavides Verdesoto, por ser más que un profesor, un amigo; y ser un modelo a seguir, tanto en su calidad humana, como profesional.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Ariel y Sonia, son mi inspiración para esforzarme cada día.

A mis abuelos, Gualberto y Emma, representan fuerza en mi vida.

A mis hermanos, para que se vean reflejados en mí, como su guía y apoyo constante en todas las metas que se propongan



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. José Miguel García Baquerizo**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Dra. María Isabel Lynch Fernández**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Abg. María Paula Ramírez Vera**  
OPONENTE

# Índice

<b>Capítulo I</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Antecedentes Históricos y Régimen Laboral Actual</b> .....	<b>3</b>
1.1.1 Origen y creación del Código de Trabajo .....	3
1.1.2 Reformas laborales trascendentales .....	4
1.1.3 Breve detalle del régimen laboral actual. ....	7
<b>Capítulo II</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1. Problema (Justificación de la reforma planteada)</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2. Propuesta laboral planteada</b> .....	<b>11</b>
2.2.1. Eliminación de la indemnización correspondiente al despido intempestivo despido intempestivo .....	11
2.2.2. Implementación del contrato de trabajo a plazo fijo: .....	12
2.2.3. Eliminación de las prestaciones accesorias (Ingreso Único) .....	13
2.2.4. Eliminación de la jubilación patronal .....	15
2.2.5. Implementación del desahucio por parte del empleador .....	15
<b>2.3. Sistema laboral en Estados Unidos:</b> .....	<b>16</b>
2.3.1. Creación de nuevo cuerpo legal: .....	18
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>19</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>20</b>

## RESUMEN

El Ecuador es un país riquísimo en recursos naturales que le permitirían la posibilidad de desarrollarse en todos los campos, para lo cual considero que debe establecerse una política contractual laboral flexible y acorde a las necesidades modernas, solo así se puede llegar a obtener una real eficacia productiva. El actual esquema legal, por demás obsoleto no se ajusta a las necesidades actuales modernas y más por el contrario al pretender proteger a una supuesta parte débil (el trabajador), únicamente ha logrado ahuyentar la inversión tanto nacional como extranjera por considerarse realmente un riesgo de alto nivel contratar un empleado en el Ecuador. Este trabajo pretende demostrar la obsolescencia del actual régimen laboral que no se acopla a las actuales necesidades del mundo empresarial y tratara de brindar un nuevo esquema integral laboral, mediante el planteamiento de alternativas legales, ágiles, sencillas, prácticas, vanguardistas, de fácil entendimiento y aplicación para fortalecer el desarrollo económico del país sin sacrificio social.

### **Palabras Claves:**

Trabajo, Pro Operario, Empleado, Empleador, Moderno y Desarrollo:

## **ABSTRACT**

Ecuador is a country rich in natural resources which allows the possibility of a multi field development, for which I consider that a flexible labor contractual policy must be established aligned with modern necessities, only this way a real productive effectiveness can be reached.

The current legal scheme, in addition to obsolete does not conform to the current modern needs and more to the contrary by trying to protect an alleged weak part (the worker), has only managed to scare away both national and foreign investment because it is really considered a risk of high level to hire an employee in Ecuador. This work aims to demonstrate the obsolescence of the current labor regime that does not match the current needs of the business world and will try to provide a new comprehensive labor scheme, through the approach of legal, agile, simple, practical, avant-garde, easy-to-understand and easy-to-apply alternatives to strengthen the economic development of the country without social sacrifice.

## **INTRODUCCIÓN**

La necesidad y diferentes factores fomentan que en Ecuador se busque emprender. Ecuador es un país donde la actividad emprendedora es alta. Al ecuatoriano le gusta crear trabajo, no acabarlo. Se necesita de una reforma laboral modernizadora que derogue regulaciones obsoletas, disminuya las barreras de contratación, y que, sobre todo, permita la creación de más y mejores oportunidades. Necesitamos un Código de Trabajo que no nos ancle al pasado; que nos prepare para el futuro y nos permita crecer en el presente.

Para su éxito, es importante que estas reformas sean acompañadas de cambios integrales en otros ámbitos productivos como el tributario, arancelario, comercio exterior, tramitología, entre otros.

Confiamos que la gestión legislativa priorice el progreso económico y social, y empresa

Los cambios normativos indispensables para que Ecuador retorne a la senda del crecimiento y prosperidad.

**“Empleadores y trabajadores no somos adversarios, somos complementarios.**

**El capital genera trabajo, y el trabajo genera capital.”**

**P. Arosemena**

**“El mejor subsidio es un empleo”**

**R. Reagan**

# Capítulo I

## 1.1. Antecedentes Históricos y Régimen Laboral Actual

### 1.1.1. Origen y creación del Código de Trabajo

La lucha por un trabajo digno, por una remuneración justa y el respeto a los derechos que todo ser humano debe tener en el ámbito laboral, fue una constante contienda que diferentes grupos sociales de nuestro país han tenido que atravesar a lo largo de los años, enfrentándose a grupos que abusaban por el poder económico; muchas veces los trabajadores llegaban a ser explotados y no se les reconocía lo que por derecho les correspondía. No obstante esto no fue una limitante para que las convicciones de los grupos sociales que aspiraban que se les reconociera sus derechos y beneficios claudiquen.

El 5 de marzo de 1903 aparece nuestra ley laboral por primera vez, con la Ley sobre Reglamentación de Horas y Días de Trabajo en los establecimientos de Comercio e Industrias. Posteriormente se dictaron varias leyes relacionadas al trabajo, el 3 de junio de 1936 se emite un Código que reúne y reproduce 22 leyes y decretos con fuerzas de ley; dicha recopilación sumada las leyes venideras servirán de base para la expedición del Código de Trabajo, durante el régimen dictatorial del General Alberto Enríquez.

En 1960 se da una segunda codificación de las nuevas leyes laborales y en ellas se adhirieron al Código de Trabajo todas las reformas vigentes a esa fecha y que se habían promulgado posteriormente a la primera codificación. En 1961 se publica en el Registro Oficial una nueva codificación del Código de Trabajo, denominada como una nueva edición corregida de la codificación dada en 1960, en la que se habían disipado errores de importancia y omisiones que requerían enmendarse.

Luego de diez años se promulga en el Registro Oficial la tercera codificación de la legislación del trabajo, en esta codificación se recoge importantes enmiendas a la segunda codificación, no obstante, suprime importantes decretos supremos de la dictadura del Dr. José María Velasco Ibarra y resoluciones de la Corte Suprema. El derecho del Trabajo es una nueva rama que requiere el estudio constante, ya que

está en transformación conforme el desarrollo de nuevas tecnologías que involucran a esta importante materia en el desenvolvimiento jurídico social entre empleado y empleador.

El Dr. Julio César Trujillo, (1986) en su libro manifiesta que: “El 21 de Julio apareció una nueva ley y detrás de ella se dictaron muchas más y así pronto fue necesario realizar otra codificación y por lo tanto en el Registro Oficial N°650 de 16 de agosto de 1978 se promulgó el cuarto código” (p 73)

### **1.1.2. Reformas laborales trascendentales**

Han pasado muchos años, desde que se expidió el Código del Trabajo, y desde antes de la expedición del Código se expidieron Leyes, Reglamentos y Decretos que sirvieron como fuente para la creación del Código del Trabajo, que después también tendría sus debidas reformas trascendentales que han permitido dignificar el trabajo del ser humano, desde jornadas excesivamente largas de trabajo a fijar una jornada máxima de ocho horas y descansos los domingos y días festivos, por otro lado es menester mencionar el desahucio obligatorio, importante figura que permitía a ambas partes dar por terminado el contrato de trabajo treinta días antes.

En 1921, el Congreso fija la indemnización pecuniaria del obrero o jornalero por los accidentes del trabajo, y posteriormente en 1922 la Reforma ejecutiva designaba como patrono al Estado, las Municipalidades y otros organismos de derecho público.

El 13 de Julio de 1926, Isidro Ayora por decreto ejecutivo, crea la inspección general del trabajo, cuyo objetivo es “asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se refieren a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en sus actividades profesionales” ( Vela, 1955, pág. 162).

Para 1927 se expidió la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, y en 1928 se crea la Caja de Pensiones para empleados públicos y militares, por finales del mismo año, nace el Seguro Obligatorio de los empleados de Banco y otras leyes tales como la Ley sobre Responsabilidad por accidentes del trabajo; Ley sobre contrato individual de trabajo; Ley de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal; Ley sobre trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad; Ley de desahucio del trabajo; y Ley de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo.

El Congreso reconoce a los empleados particulares derecho al descanso en la tarde del sábado. En la administración del Dr. Velasco Ibarra se expide el Reglamento que concede media jornada de descanso semanal a obreros y empleados particulares. En la administración del Ing. Federico Páez, nace el Seguro Social Obligatorio y se crea la Inspección General del Trabajo

Para el Ecuador en 1936 se expidieron varios decretos tales como la reforma de ley sobre contrato individual de trabajo y de la de desahucio del trabajo; responsabilidad del Estado en los accidentes del trabajo de los empleados; nueva Ley Orgánica del Trabajo, nace la ley de huelgas y se fija el salario mínimo para los obreros manuales y agrícolas, en 1937 se dictan varios decretos, el más relevante el desahucio a los empleados públicos que cesen en sus cargos, entre otros.

En el gobierno del General Enríquez nace la Ley de Control de Trabajo y Desocupación: la de jubilación de empleados particulares y obreros y antes de la aprobación del Código se expide el decreto supremo sobre la protección de salarios y sueldos, jubilación de empleados y obreros de empresas particulares.

La codificación del Código del Trabajo fue sin duda un avance para la época en que las sociedades se desarrollaban y que anhelaban un código que regule todo lo relacionado con el trabajo, es por eso que para su creación sirvieron como fuentes las normas, leyes, reglamentos y decretos supremos que se expedían desde 1916 con la fijación de una jornada máxima laboral hasta 1937 cuando garantiza la jubilación de los empleados como un derecho. Todo ese conjunto de leyes mencionados anteriormente sirvió como principios para el nacimiento del Código del Trabajo, ya que es importante aclarar que no siempre se transcribe al Código íntegramente las disposiciones de estas leyes, en ocasiones hay mejorías, en otras se omiten partes importantes, lo trascendental es que el Ecuador ya gozaba con un cuerpo legal que reconoce los derechos y garantiza el cumplimiento de los mismos.

Entre las reformas laborales trascendentales en el Código de Trabajo podemos destacar algunas que han obedecido a ideologías que buscan plasmar un antes y un después en el desarrollo social – laboral del trabajador ecuatoriano, cabe destacar que el hecho de luchar por un salario digno, por el cumplimiento de horas justas de trabajo, la no discriminación de la mujer embarazada, es un hito que se

enmarca en la historia. No obstante, con el pasar del tiempo se dieron importantes reformas.

El retorno a la democracia para el Ecuador, marcó un hito en la historia del país, y porque no decir también las luchas sociales y sindicales que buscaban un trato justo en materia laboral, en 1979 se aprobó la instauración del décimo quinto sueldo, la ley de la semana laboral de cuarenta horas y se duplicó el salario mínimo vital, este reconocimiento a los derechos se da gracias a los movimientos sindicales y sociales que fueron actores principales en un país donde las libertades y el diálogo renacían.

En el gobierno de Febres Cordero, se expidieron reformas laborales en beneficio del sector empresarial, posteriormente se da inicio a la flexibilización laboral, que se instaura en los comprendidos entre 1988 y 1992, como el debilitamiento de los derechos laborales consagrados por el Código del Trabajo y la búsqueda de privatizar la seguridad social.

Con Sixto Durán Ballén a la cabeza, impulsa la reforma al Código del Trabajo y expide la ley de Régimen Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial que permite relaciones laborales de corta duración, que se pueden renovar, pero sin la posibilidad de convertirse en contratos definitivos, seguido a esto contempla el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato.

En 1991, se expide la ley que admite que los contratos de trabajo sean temporales es la Ley de Zonas Francas, las organizaciones sindicales, también se ven afectadas, ya que se establece la cantidad de treinta personas para conformar un sindicato, cuando se requerían solo quince personas antes de la promulgación de la mencionada ley.

Para el 2000, el país atravesaba momentos difíciles, uno de ellos, es que perdía competitividad y para no verse inmerso en la crisis, se desarrollan estrategias para poder insertarse en el mercado internacional, y con ello surgen dos nuevas leyes, una de ella es la Ley para la Transformación económica del Ecuador, que impulsaba la contratación por horas y consecuencia de eso la remuneración por horas. También se implementa que cualquiera de las partes puede dar por finiquitado el contrato de trabajo sin derecho a la indemnización. La otra norma fue la Ley para la Promoción de la inversión ciudadana, donde se fijaron techos al reparto de

utilidades, Porras (2009) en su documento indica que, “también se afecta la contratación colectiva, ya que se derogó el artículo del Código del Trabajo donde garantiza el derecho a la celebración del contrato colectivo, cuando exista una asociación mayor a treinta trabajadores, se regulan huelgas, se facilitan despidos e implementan contratos eventuales de trabajo” (pag. 8).

En 1998 se introduce la figura de intermediación laboral, o la famosa tercerización, esta modalidad fue de las más abusadas en el contexto laboral ecuatoriano, ya que en la práctica a los trabajadores se los dejaba fuera de la protección del Código del Trabajo.

En el año 2008, durante el gobierno del presidente Rafael Correa, “Se realizan sendas reformas laborales en los Mandatos 2,4 y 8 para regular la política laboral relacionada con la flexibilidad y limitar el poder de los sindicatos públicos” (López, 2019).

Una de las reformas importantes fue la eliminación de la tercerización, así lo reza la Constitución de la República del Ecuador (2008), que dicta lo siguiente:

*“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.- Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”. (Capítulo sexto, sección tercera)*

### **1.1.3. Breve detalle del régimen laboral actual.**

El sistema laboral actual es evidentemente Pro Operario, es decir que el Código de Trabajo está inclinado en beneficio del empleado. De esta manera se puede establecer que la contratación laboral en el Ecuador contempla varias restricciones y limitaciones.

En la Constitución de la República del Ecuador se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías

mínimas asegurables para los trabajadores. Los principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar: derecho al trabajo, derecho al salario mínimo, indemnización ante despido injusto, jornada de trabajo, descanso semanal, las vacaciones y seguridad social.

En el Ecuador se sobreprotege al empleado, lo cual provoca al empleador temor al momento de contratar a una persona.

Los puntos que limitan la contratación en el Ecuador son:

**Prestaciones accesorias:** Dentro de ellas encontramos la décimo tercera remuneración que deberá ser cancelada hasta el 24 de diciembre de cada año. Dicho valor se obtiene producto de los valores percibidos en todo el año, esto es, remuneraciones mensuales, horas suplementarias y complementarias, así como viáticos y comisiones, todos estos valores se dividen para 12.

La décimo cuarta remuneración es un beneficio que todos los trabajadores bajo relación de dependencia gozan, sin importar el cargo o remuneración que perciban.

Fondo de reserva constituye un saldo que va acumulando el trabajador a través de los años, y que lo paga el empleador, esta prestación se creó con la finalidad que el trabajador en caso de renunciar o ser despedido, goce de un sustento hasta estabilizar su situación económica, el trabajador tendrá derecho al fondo de reserva después del primer año de trabajo, esto es desde el mes trece de la relación laboral.

**Jubilación patronal:** Esta jubilación es aquella, en que el empleador debe pagar una pensión vitalicia al trabajador por haber trabajado, veinticinco años o más de forma continua o ininterrumpida.

**Eliminación de la figura del contrato a plazo definido:** El contrato a plazo definido le da al empleador la libertad de contratar a un trabajador por un tiempo determinado, se conoce la fecha de inicio y finalización del trabajo.

**Eliminación del desahucio por parte del empleador:** Así como el trabajador tiene el derecho de someterse al desahucio, el empleador también debe gozar de ese beneficio de comunicar con anticipación al trabajador que fenece su contrato en un momento determinado, es importante que los derechos y garantías sean

equitativos, empleador y empleado gocen de las mismas protecciones y no se vea inclinada la balanza a favor de ninguna de las partes.

## Capítulo II

### 2. Problema (Justificación de la reforma planteada)

Con la finalidad de modificar y mejorar el actual sistema laboral para el beneficio integral para las partes que estructuran la relación de trabajo es decir empleador y trabajador. Con el ánimo de mejorar el contrato laboral haciéndolo más accesible para las partes contractuales, creando facilidades y brindando diferentes alternativas, ya que el actual Código de Trabajo es restrictivo, no solo por el simple hecho de estar diseñado para beneficio de la parte trabajadora sino también por las diferentes limitaciones que impone para la contratación. El problema que existe en el Ecuador es debido a las limitaciones y restricciones que existen dentro del ámbito de contratación laboral. Esto provoca que haya poca inversión. La economía en el país es paupérrima debido a que hay pocas plazas de trabajo ya que nadie quiere invertir en el país y esto limita el desarrollo sustancial del Ecuador.

Ecuador es un país con un sistema laboral obsoleto mediante el cual obliga a los empleadores indirectamente a no prescindir de los servicios de las personas que tengan bajo relación contractual, debido a esto en la actualidad cualquier persona, duda sobre contratar a una persona ya que a la larga esto le podría acarrear graves problemas al momento de querer finalizar con la relación laboral.

La figura del despido intempestivo es obsoleta ya que se debería tener la opción de poder terminar la relación laboral sin tener que pagar indemnización alguna, ya que hubo una prestación bilateral.

Planteo estas reformas laborales con el objetivo de mejorar la economía ecuatoriana, considero vital que el país se deba abrir al mundo. El sistema laboral estadounidense es un claro ejemplo de apertura y libertad de inversión y contratación con el que podría comparar las reformas que plantearé. El sistema laboral de Estados Unidos no es restrictivo y mucho menos limitador, por lo que hay bastante inversión en dicho país, lo que ocasiona que haya muchas ofertas de empleo. En los Estados Unidos no existen leyes a favor de la parte trabajadora, a diferencia de Ecuador que es un país con un sistema laboral obsoleto. En Estados Unidos se puede cesar la relación laboral en cualquier circunstancia sin tener que pagar alguna indemnización al empleado, el valor que se debe de pagar por concepto de remuneración es un valor único y no varía como sucede en Ecuador,

tampoco existe la jubilación patronal, que está claro que es una figura jurídica que limita y perjudica totalmente al empleador.

Dicho esto podemos concluir que la inversión en Ecuador es precaria y esto es sinónimo de economía, entonces por lo tanto el desarrollo del país quedara obstaculizado si no se plantea un nuevo esquema o régimen laboral.

## **2.1. Propuesta laboral planteada**

### **2.2.1. Eliminación de la indemnización correspondiente al despido intempestivo.**

En el país existe la figura del despido intempestivo que consiste en indemnizar al empleado cuando este ha sido despedido de manera involuntaria. Es decir, si el empleador desea prescindir de los servicios del empleado, deberá pagar un valor por el hecho de finiquitar la relación laboral sin previo aviso. Por lo tanto, al estar estipulado en el Código de Trabajo, obliga al empleador a cumplir con este pago; que desde mi punto de vista lo considero absurdo, ya que debería haber libertad para el empleador, de acabar con la relación laboral sin tener que pagar cualquier valor ajeno acordado contractualmente.

*Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo (...) (Código de Trabajo, 2019).*

La justificación del mismo es que se pretenda eliminar todo tipo de indemnizaciones en especial la del despido intempestivo con el fin de flexibilizar y dinamizar la contratación laboral, ya que el sistema actual constituye realmente una barrera o un impedimento para que los potenciales empleadores decidan contratar con un nuevo empleado.

Esta figura del despido intempestivo si bien es cierto es un derecho adquirido por los trabajadores, recordemos que en la época en que fue elaborado el Código de Trabajo realmente existía abuso por parte del patrono o explotación laboral, sin embargo, esta situación, aunque no haya sido totalmente erradicada en la época actual ha sido bastante superada. De igual manera cabe recalcar que con

esta reforma planteada la parte trabajadora no quedará en indefensión, ya que existirá un balance entre ambas partes, no obstante, cabe recalcar que actualmente existen organismos reguladores que garantizan el cumplimiento de los derechos en el sistema laboral.

También hay que considerar que en esta época existen varios órganos de auxilio para el trabajador, es decir en la eventualidad de un abuso, ahora el empleado cuenta con diferentes instituciones de ayuda tales como: la Defensoría Pública, el Ministerio de Trabajo y eventualmente fundaciones al igual que consultorios jurídicos.

Desde mi punto de vista siendo realistas mal se puede pretender continuar con esta figura del despido intempestivo, ya que considero personalmente que en la actualidad mas se presta para un abuso del derecho adquirido por parte del empleado que por parte del empleador.

### **2.2.2. Implementación del contrato de trabajo a plazo fijo:**

En el Ecuador existe la modalidad de contrato bajo plazo indefinido, esto quiere decir que el tiempo que dure la relación de trabajo no podrá ser determinado. Esta figura del contrato de trabajo a plazo fijo existía en el sistema laboral ecuatoriano, pero fue derogada y solo se estableció la contratación a plazo indefinido.

*Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:*

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;*
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;*
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;*
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,*
- e) Individual, de grupo o por equipo. (Código de Trabajo, 2019)*

La implementación de este tipo de contrato a plazo fijo es inminente, de suma importancia, ya que en la actualidad en el Código del Trabajo no se encuentra establecido esta modalidad de contrato ya que fue derogada. En el caso de que una persona quiera contratar a otra persona por un tiempo definido esto se verá castigado anticipadamente ya que el Código del Trabajo no permite este tipo de contratación bajo esta modalidad, por ende en el ejemplo antes citado el empleador al terminar la relación de trabajo no tendrá más opción que optar por un despido intempestivo ocasionando perjuicio y detrimento económico a su patrimonio aun así teniendo conocimiento a priori sobre el alcance y duración que tendrá la relación de trabajo.

Es necesario implementar un nuevo esquema del contrato de trabajo a plazo fijo ya que facilita la relación de trabajo, mejorando el ambiente productivo, fortaleciendo la economía y por ende la creación de nuevas fuentes de empleo haciéndolas más accesibles.

### **2.2.3. Eliminación de las prestaciones accesorias (Ingreso Único)**

Sobre las prestaciones accesorias tenemos la décimo tercera y décimo cuarta remuneración. El objetivo de la décimo tercera remuneración consiste en un bono que es usado para las festividades navideñas que se puede recibir en un solo pago o de manera mensualizada.

En el caso de la décimo cuarta remuneración su objetivo es cubrir gastos por concepto escolares, puede recibirse en un solo pago.

En el caso del fondo de reserva, consiste que una vez que un empleado haya cumplido un año continuo laborando para un empleador, será acreedor a un valor equivalente a un mes de sueldo, el cual se podrá tener dentro de un fondo de reserva o cobrarlo directamente para cubrir cualquier eventualidad.

**Art. 111.-** *Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.*

*A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año (...). (Código de Trabajo, 2019)*

**Art. 113.-** *Derecho a la decimocuarta remuneración.* - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

*A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica (...).* (Código de Trabajo, 2019)

**Art. 196.-** *Derecho al fondo de reserva.* Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado (...). (Código de Trabajo, 2019)

Con el objetivo de transparentar el real ingreso económico del trabajador, considero que el sistema actual de ingreso del trabajador, compuesto por su salario más los beneficios de ley (décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración y fondo de reserva), constituye una verdadera complicación para la parte empleadora, tanto en su parte contable como financiera, ya que lo obliga con una total incertidumbre y falta de claridad a pagar valores que no fueron oportunamente provisionados. Tal es el caso de la décimo cuarta remuneración que al ser pagada en la región costa en el mes de marzo, impone el valor correspondiente al salario mínimo unificado SMU vigente para dicho año sin considerar que en la realidad el mismo fue devengado en el ejercicio fiscal anterior, es decir siempre existiendo una diferencia a pagar a favor del empleado y en perjuicio del empleador.

Pienso que es oportuno y necesario mensualizar la remuneración del trabajador en lo que concierne el salario básico unificado depurando las denominadas prestaciones accesorias que crean inestabilidad e incertidumbre dentro de la proyección fiscal del empleador. La reforma que propongo es la de incrementar el valor de la remuneración progresivamente, mensualizando dichas prestaciones accesorias con el fin de generar un solo pago mensual.

#### **2.2.4. Eliminación de la jubilación patronal**

La jubilación patronal es una figura jurídica mediante la cual se busca retribuir los años trabajados del empleado hacia el empleador. Esto se efectúa por medio de un pago mensual de carácter vitalicio, cabe la excepción de que si ambas partes están de acuerdo pueden realizar un solo pago establecido por un actuario.

**Art. 216.-** *Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores (...).* (Código de Trabajo, 2019)

La jubilación patronal resulta un verdadero abuso hacia el empleador y a la libre contratación, ya que este deberá asumir de manera vitalicia o por forma de pago valores que no fueron realmente pactados en el contrato laboral. Debo aclarar que mi opinión va dirigida exclusivamente a la jubilación patronal, ya que si estoy de acuerdo con la jubilación por parte del IESS y es ésta institución la que se debe fortalecer para que pueda cumplir fielmente uno de sus principales objetivos, el cual es garantizar la seguridad social a sus afiliados (Activos y Pasivos).

#### **2.2.5. Implementación del desahucio por parte del empleador**

Actualmente solo existe el desahucio por parte del trabajador, que consiste en el aviso anticipado por escrito en el cual se expresa la voluntad de terminar la relación laboral.

**Art. 184.-** *Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.* (Código de Trabajo, 2019)

Cabe destacar que esta figura ya existía previamente en el régimen laboral ecuatoriano, pero fue expresamente derogado, sin embargo, considero que entendiéndose que el objetivo de reforma planteada por mí es la de facilitar la

relación laboral. Por un principio de igualdad constitucional considero que debe implementarse con el objetivo de que ambas partes puedan estar en igualdad de condiciones.

### **2.3. Sistema laboral en Estados Unidos:**

La productividad del trabajo más alta la tiene Estados Unidos de América, mientras en el resto del mundo algunas regiones avanzan, pero otras permanecen rezagadas.

*“El Departamento del Trabajo de Estados Unidos presentó su informe correspondiente a octubre. Los datos ratifican, una vez más, las fortalezas que viene exhibiendo el mercado laboral norteamericano. En octubre se agregaron 250 mil nuevos empleos y la tasa de desempleo se mantuvo en 3,7%. La más baja en 48 años. Los salarios mostraron un crecimiento anual del 3,1%. Los datos abonan las perspectivas de la Reserva Federal de un nuevo incremento en la tasa de referencia.”* (Club de Capitales , 2018)

La ley laboral en los Estados Unidos de América, es liberal y no a favor del trabajador, la esencia del sistema laboral americano se basa en el desempeño del trabajador en su área y no se centra en los derechos que éste goza, muy distinto en el Ecuador donde ya hemos analizado a lo largo de este trabajo el sin número de beneficios que es acreedor el trabajador.

El sistema americano, se basa en la propia voluntad de las partes aquí no cabe la figura de una indemnización por despido intempestivo, ya que prevalece la voluntad de las partes, el empleador puede en cualquier momento terminar la relación laboral, como el trabajador finalizar dicha relación de trabajo, en Estados Unidos se habla mucho del desempeño que adquiere el empleado en el lugar de trabajo, la persona debe destacar, ganarse el trabajo día a día con sus acciones y esfuerzo.

El sistema laboral americano, podría servir como referencia, para implementar dicho modelo en nuestro país, ya que todo lo que he propuesto se enmarca únicamente para atraer inversión a nuestro país, generando que Ecuador sea un destino clave para inversionistas nacionales y extranjeros, esto permitiría que fortalezcamos nuestra competitividad y de origen a empleos en diferentes modalidades, permitiendo que mejore la calidad de vida y se reduzca el desempleo.

Cabe mencionar, si en el país se implementa el modelo laboral americano, las empresas y compañías pueden iniciar contratos laborales con los trabajadores, sin la preocupación que a futuro se sientan obligados a indemnizar una prestación que ambos pactaron cumplir, el empleador a pagar un salario y el empleado a producir, es una unión de fuerzas entre ambos sujetos.

La única protección que existiría sería el desempeño laboral que tenga el trabajador frente a la empresa el compromiso que éste adquiere para sacar adelante los intereses del empleador. Debemos suprimir la modalidad extrema de defensa al trabajador, ya no vivimos en aquellos tiempos de precarización laboral, tenemos que asumir nuevos retos que permitan establecer modalidades innovadoras, dinámicas, flexibles y que garanticen la correcta aplicación del derecho en el marco del respeto y la dignidad de los sujetos que intervienen en la contratación.

La ley laboral en la mayoría de los Estados Unidos de América ha sido regida por la regla del *common law* de “empleo a voluntad”, por lo que una relación laboral puede ser terminada por cualquier parte en cualquier momento sin motivo alguno.

Los Estados Unidos se fundaron bajo el principio de que el trabajo duro, bien hecho y honesto es recompensado. Debido a esta ética laboral, el tiempo es oro y la puntualidad una virtud.

En Estados Unidos no existe el trabajo seguro, si la empresa decide que no te necesita, te pueden despedir sin problemas. Tu único seguro es tu propio potencial y ganas de trabajar, que puede convencer a tu jefe de que te quedes y echar a otros, o que te permite encontrar otro trabajo rápidamente.

#### Salarios y otras compensaciones

El sueldo no es más que una parte de la oferta de trabajo, pero, para los americanos, es la más importante. En EEUU, el coste de la vida puede ser muy alto, sobre todo en las grandes ciudades, aunque los salarios suelen ser también más altos en ellas. El salario básico de los trabajadores oscila entre los \$8 a \$12 dólares por hora como base. De ahí el salario no puede ser menor de \$7 dólares en la mayoría de los estados.

Aunque el salario es muy importante, no lo es todo. Otro factor importante son el resto de compensaciones que las empresas buenas suelen dar a sus empleados,

incluyendo pluses, seguro médico y dental, de la vista, seguro de vida, de invalidez, plan de pensiones, y compensación en caso de muerte accidental o pérdida de algún miembro.

### **2.3.1. Creación de nuevo cuerpo legal:**

La vía idónea para la realización de estas reformas al sistema laboral, se ve contemplada en el art 444 de la Constitución de la República del Ecuador. La vía adecuada sería realizando una nueva Constitución mediante una consulta popular tratando los temas expuestos. Temas menos trascendentales han sido objeto de consulta popular en el Ecuador.

*“Art. 444.- La asamblea constituyente sólo podrá ser convocada a través de consulta popular. Esta consulta podrá ser solicitada por la Presidenta o Presidente de la República, por las dos terceras partes de la Asamblea Nacional, o por el doce por ciento de las personas inscritas en el registro electoral. La consulta deberá incluir la forma de elección de las representantes y los representantes y las reglas del proceso electoral. La nueva Constitución, para su entrada en vigencia, requerirá ser aprobada mediante referéndum con la mitad más uno de los votos válidos.”*

## **CONCLUSIONES**

1.- El Ecuador está viviendo una época de cambio y de apertura al mundo, por lo tanto, no puede quedarse rezagado, arrastrando y acogiendo un sistema laboral obsoleto, ineficaz y poco práctico que espanta la inversión nacional y extranjera.

2.- Si bien es cierto que las propuestas planteadas afectan los intereses personales de los trabajadores hemos previsto que la compensación a mediano y largo plazo resultará por demás, beneficiosa. ¿Cómo?, garantizando seguridad jurídica en el sistema laboral para las partes (empleador y trabajador), mejorando la economía mediante inversionistas que confíen en el nuevo modelo laboral, en la cual los únicos beneficiarios son empleador y empleado, eso generaría que se dé un aumento de plazas de empleo.

3.- Con el objetivo de mejorar el desempeño laboral, el cual es inminente en el Ecuador ya que la economía avanza, se busca alivianar y hacer menos restrictivo la contratación en el Ecuador.

4.- En compensación de las propuestas expuestas se plantea la creación de remunerar al empleado mediante la asignación de un salario único el cual deberá ir acorde a la derogación de las prestaciones accesorias.

5.- Las reformas planteadas para formar parte del sistema laboral ecuatoriano son de carácter vanguardista y buscan mejorar el sistema de contratación sin menoscabar los derechos de los empleados y empleadores.

## Bibliografía

- Burbano, M. J. (s.f.). *El Derecho laboral en el Ecuador actual* . Obtenido de <https://solmariajose.wordpress.com/el-derecho-laboral-en-el-ecuador-actual/>
- Bustamante, C. (2013). *Manual de Derecho Laboral* (Vol. V). Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Club de Capitales . (5 de Noviembre de 2018). *El Mercado laboral de Estados Unidos, continúa fortalecido* . Obtenido de <https://clubdecapitales.com/noticias/el-mercado-laboral-de-estados-unidos-continua-fortalecido/>
- Código de Trabajo. (2019). *Código del Trabajo*. Obtenido de [http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-CODIGO\\_DEL\\_TRABAJO&query=](http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO&query=)
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de [http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICO-CONSTITUCION\\_DE\\_LA\\_REPUBLICA\\_DEL\\_ECUADOR&query=constituci%C3%B3n%20del%20ecuador#I\\_DXDataRow0](http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&query=constituci%C3%B3n%20del%20ecuador#I_DXDataRow0)
- Del Brutto Andrade, O. (23 de Diciembre de 2018). *Derecho Laboral*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/opinion/2018/12/23/nota/7108449/derecho-laboral>
- Hidalgo, G. (30 de Octubre de 2010). *Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano* . Obtenido de <https://es.slideshare.net/ghidalgoandrade/apuntes-de-derecho-laboral-ecuatoriano-gabriel-hidalgo-andrade>
- López, A. (29 de Abril de 2019). *Las reformas laborales en el Ecuador*. Obtenido de <https://coyunturaisip.wordpress.com/2019/04/29/las-reformas-laborales-en-el-ecuador/>

- Porras, Á. (2009). *Las Reformas Laborales en el Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/941/1/DDHH-Inf-16-Porras-Las%20reformas%20laborales%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Ramirez, G. P. (14 de Septiembre de 2014). *El Código del Trabajo ecuatoriano 1938-2014*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/el-codigo-del-trabajo-ecuatoriano-1938-2014>
- Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo* (Vol. I). Quito, Ecuador : Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Valverde-Camacho, V. (Enero de 2017). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>
- Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito, Ecuador: La Unión, C.A.
- Velasco, À. P. (2013). *La reforma antes de la reforma. La Construcción del Nuevo Código de Trabajo*. Obtenido de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf>

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**, con C.C: # 0920267002 autor/a del trabajo de titulación: **El Contrato de Trabajo Ideal: Reformas Laborales necesarias para el Desarrollo del País** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

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

Guayaquil, **10 de Febrero** de 2020

f. \_\_\_\_\_

**Izquierdo Petroche, Ariel Antonio**

**C.C: 09020267002**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	El Contrato de Trabajo Ideal: Reformas Laborales necesarias para el Desarrollo del País		
<b>AUTOR(ES)</b>	ARIEL ANTONIO, IZQUIERDO PETROCHE		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	RICKY JACK, BENAVIDES VERDESOTO		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de febrero de 2020	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	(33 páginas)
<b>AREAS TEMATICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Procesal y Derecho Constitucional		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Trabajo, Pro Operario, Empleado, Empleador, Moderno y Desarrollo		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):			
<p>El Ecuador es un país riquísimo en recursos naturales que le permitirían la posibilidad de desarrollarse en todos los campos, para lo cual considero que debe establecerse una política contractual laboral flexible y acorde a las necesidades modernas, solo así se puede llegar a obtener una real eficacia productiva. El actual esquema legal, por demás obsoleto no se ajusta a las necesidades actuales modernas y más por el contrario al pretender proteger a una supuesta parte débil (el trabajador), únicamente ha logrado ahuyentar la inversión tanto nacional como extranjera por considerarse realmente un riesgo de alto nivel contratar un empleado en el Ecuador. Este trabajo pretende demostrar la obsolescencia del actual régimen laboral que no se acopla a las actuales necesidades del mundo empresarial y tratara de brindar un nuevo esquema integral laboral, mediante el planteamiento de alternativas legales, ágiles, sencillas, prácticas, vanguardistas, de fácil entendimiento y aplicación para fortalecer el desarrollo económico del país sin sacrificio social.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-(0994451250)	<b>E-mail:</b> arielizquierdo10@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Dra. Reynoso de Wright, Maritza Ginette		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-994602774		
	<b>E-mail:</b> maritzareynosodewright@gmail.com		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			