



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

**TEMA:
ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y
SU INCIDENCIA CON EL DESEMPLEO**

**AUTOR:
SERRANO MORA LIA VALENTINA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**TUTOR:
MONAR VIÑA EDUARDO XAVIER**

**Guayaquil, Ecuador
11 de Septiembre del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Serrano Mora Lia Valentina**, como requerimiento para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.

TUTOR (A)

f. _____
Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Serrano Mora Lia Valentina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y SU INCIDENCIA CON EL DESEMPLEO** previo 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 11 días del mes de septiembre del año 2020

EL AUTORA

f. _____
Serrano Mora, Lia Valentina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Serrano Mora, Lia Valentina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y SU INCIDENCIA CON EL DESEMPLEO**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2020

LA AUTORA:

f. _____
Serrano Mora, Lia Valentina

REPORTE URKUND



Documento	TRABAJO DE TESIS, LIA VALENTINA SERRANO MORA PARA REVISION DE URKUND.docx (D78215136)
Presentado	2020-08-26 20:09 (-05:00)
Presentado por	José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)
Recibido	jose.garcia05.ucsg@analysis.urkund.com
Mensaje	BORRADOR FINAL DE TESIS TERMINADA Mostrar el mensaje completo 1% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

EL TUTOR

LA AUTORA:

f. _____
Ab. Monar Viña Eduardo Xavier

f. _____
Serrano Mora Lia Valentina

AGRADECIMIENTO

Le Agradezco a Dios por siempre darme la guía que requiero en todo momento y sobre todo en estos años universitarios, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanos, a mi esposo, a mis amigos universitarios, a los docentes por compartir todos sus conocimientos, y a mi Tutor por su tiempo y dedicación.

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mis padres, no lo habría logrado sin ustedes, y a mi abuelo Servio Serrano, espero puedas verme desde el cielo y te sientas muy orgulloso de mí por cumplir con uno de tus sueños de juventud.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

JOSE MIGUEL GARCIA BAQUERIZO, MGS
DECANO

f. _____

MARITZA REYNOSO GAUTE, MGS
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

XAVIER PAUL CUADROS AÑAZCO, MGS
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: **Jurisprudencia**
Carrera: **Derecho**
Periodo: **UTE A 2020**
Fecha: **27 de Agosto de 2020**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y SU INCIDENCIA CON EL DESEMPLEO* elaborado por la estudiante *SERRRANO MORA LIA VALENTINA*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de *(10/10) DIEZ SOBRE DIEZ*, lo cual lo califica como *APTO(A) PARA LA SUSTENTACIÓN*.

AB. MONAR VIÑA EDUARDO XAVIER

ÍNDICE

<i>ÍNDICE</i>	<i>X</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>XII</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>XIII</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>2</i>
<i>CAPITULO 1</i>	<i>3</i>
<i>ANTECEDENTES</i>	<i>3</i>
<i>DEFINICIONES</i>	<i>4</i>
CONTRATO A PLAZO FIJO:	<i>4</i>
CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO:	<i>4</i>
DESEMPLEADO:	<i>4</i>
SUBEMPLEADO:	<i>4</i>
TERCERIZACIÓN:	<i>5</i>
<i>RIGIDEZ LEGAL: CONFLICTO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO</i>	<i>5</i>
COSTOS	<i>5</i>
PERCEPCIÓN NEGATIVA DEL PATRONO	<i>6</i>
INSTITUCIONES ESTATALES	<i>6</i>
<i>PROBLEMA O NATURALEZA JURÍDICA</i>	<i>6</i>
<i>CAPITULO 2</i>	<i>8</i>
CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SUBEMPLEO	<i>8</i>
<i>DIFERENCIA ENTRE CONTRATO EXPRESO Y TÁCITO</i>	<i>8</i>
<i>CONTRATOS DE OBRA CIERTA</i>	<i>9</i>
<i>CONTRATOS EVENTUALES, OCASIONALES Y DE TEMPORADA</i>	<i>9</i>
<i>CONTRATO INDEFINIDO DE TRABAJO</i>	<i>10</i>
<i>CONTRATO A PLAZO FIJO</i>	<i>11</i>

<i>CONTRATO A PRUEBA</i>	11
<i>EL SUBEMPLEO</i>	12
<i>TASAS DE DESEMPLEO, EMPLEO Y SUBEMPLEO EN ECUADOR EN LOS AÑOS 2018-2019</i>	13
<i>MANDATO CONSTITUYENTE No. 8</i>	14
<i>LA JUBILACIÓN PATRONAL Y LA JUBILACIÓN ESTATAL</i>	15
<i>DESPIDO INTEMPESTIVO</i>	16
<i>CONSECUENCIA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO PARA EL EMPLEADOR</i> .	17
<i>DESPIDO INEFICAZ</i>	17
<i>LEGISLACIÓN COMPARADA</i>	18
<i>FLEXIBILIDAD LABORAL EN ALEMANIA</i>	18
<i>LEGISLACIÓN DE COLOMBIA</i>	19
<i>LEGISLACIÓN DE PANAMÁ</i>	19
<i>CONCLUSIONES</i>	21
<i>RECOMENDACIONES</i>	22
<i>REFERENCIAS</i>	23

RESUMEN

El desempleo es un problema social que ha persistido en todas las épocas de la humanidad por razones tales como sobrepoblación, la economía del país de residencia, y por último rigidez legal en el sector laboral por lo que también representa un problema jurídico por resolver.

Por lo tanto el tema que se analizará en el desarrollo del presente trabajo de titulación; al examinar la legislación laboral y su incidencia con el desempleo se quiere detallar o poner en evidencia las razones específicas que mediante las leyes ecuatorianas oprimen o contienen a los empleadores para generar nuevas fuentes de empleo, y con esto buscar una alternativa o solución adecuada y equitativa que ponga en una balanza los derechos fundamentales de ambas partes tanto el patrono que es fuente principal de ingreso de muchas familias y permite que el flujo de dinero continúe para el trabajador o potencial trabajador ecuatoriano.

***Palabras Claves:** Desempleo, rigidez legal en el sector laboral, fuentes de empleo, patrono, trabajador, legislación laboral.*

ABSTRACT

Unemployment is a social problem that has persisted in all times of humanity for reasons such as overcrowding, the economy of the country of residence, and ultimately legal rigidity in the labor sector, therefore it also represents a legal problem to be solved.

Therefore, the topic that will be analyzed in the development of this titling work; When analyzing labor legislation and its incidence with unemployment, we want to detail or highlight the specific reasons that Ecuadorian laws oppress or contain for employers to generate new sources of employment, and with this seek an adequate and equitable alternative or solution. The fundamental rights of both parties, both the employer who is the main source of income for many families and allows the flow of money to continue, as well as for the Ecuadorian worker or potential worker, must be balanced.

Key Words: *Unemployment, legal rigidity in the labor sector, sources of employment, employer, worker, labor legislation.*

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tiene como objeto analizar la legislación laboral y su rigidez legal que es un problema al momento de generar empleo. En primera instancia se revisarán los hechos que han modificado la cultura laboral en el Ecuador, posteriormente se analizará las figuras que han desaparecido que han marcado el mercado laboral y ha tenido como resultado una gran tasa de desempleo.

Por otro lado se mencionara para fines pertinentes los tipos de contratos laborales que existen pero nos enfocaremos principalmente en 2: el contrato indefinido de trabajo y el contrato a plazo fijo, actualmente no contamos con el último en la legislación laboral pero su desaparición fue una ficha clave para la reducción de plazas de trabajo, como punto importante también se revelará la estadística de la tasa de empleo, subempleo y desempleo de los últimos dos años para determinar los efectos de la rigidez laboral en la actualidad.

Para finalizar con el trabajo se realizará una breve mención y análisis sobre el Mandato Constituyente #8 y se determinará mediante derecho comparado las falencias de la legislación laboral ecuatoriana.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES

Los trabajadores a lo largo de los años han luchado por consagrar sus derechos y poco a poco se logró positivar en la legislación a nivel internacional, al ser Ecuador el enfoque principal de este trabajo veremos a continuación la incorporación de los mecanismos de defensa de la fuerza laboral;

El 5 de agosto de 1938 se expidió el Código de Trabajo y su registro oficial fue publicado el 17 de noviembre de 1938, con el tiempo se han generado un sin número de reformas para proporcionar un empleo digno a los ciudadanos ecuatorianos que se encuentran sujetos a relación de dependencia. El mismo año se creó la jubilación patronal como norma transitoria antes de que se designe el sistema de Seguridad Social Obligatoria impuesta por la Caja del Seguro que actualmente se conoce como Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Era transitoria dado que si se adquiere el derecho a la jubilación estatal la patronal desaparecería.

Una de las reformas más significativa que ha tenido el Código de Trabajo ha sido la realizada el 20 de abril de 2015 mediante el suplemento 483, uno de los puntos principales era sobre los tipos de modalidades de contratos que pese a que ya existía el contrato indefinido de trabajo el que se utilizaba normalmente era el de plazo fijo, a pesar que ambos tenían que durar por lo menos un año ininterrumpido. La reforma antes mencionada eliminó el contrato de trabajo de plazo fijo y agregó causales para la terminación de las relaciones laborales con la finalidad de asegurar la estabilidad al trabajador, dado que los puestos de trabajo no tenían un seguro de permanencia el despido intempestivo siempre ha estado presente pero no se encontraba dentro de la normativa, se incorpora la figura de este para la tutela de los derechos vulnerados de los ex trabajadores en contra del ex patrono. La “estabilidad laboral” tiene por objetivo evitar los abusos por parte del empleador limitando la libertad del empleador de decidir sobre sus trabajadores.

Por medio del Registro Oficial no. 330 del 6 de mayo de 2008 se expidió el Mandato Constituyente 8: Eliminación y Prohibición de Tercerización, a través del cual se suprimió la contratación laboral por horas y la tercerización por lo que la relación laboral cambiaría a una directa y bilateral entre las partes. La normativa ecuatoriana a partir del nuevo régimen que figura entre el 2008 al 2017 por un lado ha conferido muchas garantías a los trabajadores, pero por otro lado ha puesto muchas trabas para el empleador empujándolo a desistir de contratar y mantener a sus empleados muchos años, lo que ha generado una gran tasa de desempleo y el incremento de contratos bajo la modalidad de subempleo a lo largo de los años.

DEFINICIONES

CONTRATO A PLAZO FIJO:

El Código de Trabajo hasta el año 2014 nos traía una breve definición del contrato a plazo fijo en el Art. 184 en su inciso segundo, el cual decía que dichos contratos deben tener una duración específica no mayor a 2 años .

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO:

El Código de trabajo actual nos trae la definición de contrato indefinido en su Art. 14 el cual reza que “el contrato individual de trabajo es una contratación de carácter estable o permanente” .

DESEMPLEADO:

De acuerdo a la encuesta titulada ENEMDU 2019, “Desempleados: Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características:

- i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar;
- ii) Buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores”.

SUBEMPLEADO:

El INEC nos trae la siguiente definición, “Subempleados: Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos”.

TERCERIZACIÓN:

De acuerdo al ministerio de trabajo de Perú en su archivo informativo denominado **Tercerización Laboral 2012**; se define a la tercerización como “una forma de organización empresarial por la que una empresa denominada Principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas denominadas TERCERIZADORAS, para que estas lleven a cabo un servicio u obra a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentren bajo su exclusiva subordinación, considerándose como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas”

RIGIDEZ LEGAL: CONFLICTO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

El sector laboral privado en el Ecuador es muy inflexible legalmente dado que nuestra normativa tiene 3 impedimentos principales para la generación de empleo que son: el costo laboral, la percepción negativa que se tiene del patrono, y las instituciones reguladoras de las relaciones laborales.

COSTOS

Gerardo Fujii atribuye como rigidez legal al “costo de contratación de los trabajadores establecida por la ley para los empresarios que excede el salario de equilibrio, lo que provoca el exceso de oferta de trabajo con respecto de la demanda de empleo, ya que el la salario mínimo, las prestaciones que perciben los trabajadores, las indemnizaciones por despido, los sindicatos e intervenciones gubernamentales destruyen y desalientan a la generación de empleo”.

Esto quiere decir que lo que genera dificultad al momento de contratar son principalmente los costos tanto de contratación como de despido a largo plazo más todos los beneficios, esas serían las razones principales por las que los empleadores

prefieren tener un reducido número de trabajadores y por ende la falta de plazas de trabajo.

PERCEPCIÓN NEGATIVA DEL PATRONO

Para Rainer S. Summers los problemas relacionados a la rigidez laboral son principalmente que el estado y la sociedad en si tienen una percepción del “patrón o empresario como un loco enemigo del trabajador, que no hace empresa para ganar dinero, sino para disfrutar del sádico placer de contratar personal para luego despedirlo”.

Lamentablemente la sociedad y el estado han condenado al empleador como abusivo y esclavista a lo largo de la historia, por lo que los aspirantes a adquirir trabajos o trabajadores ya establecidos siempre buscarán atacar a su empleador en cualquier oportunidad que se les presente sea justo o no para su patrono y bajo su conveniencia principalmente.

INSTITUCIONES ESTATALES

Albert Recio le atribuye el desempleo y por ende rigidez legal/laboral al “conjunto de instituciones que regulan el mercado laboral, las cuales estarían promoviendo comportamientos personales y pautas de actuación colectiva que impedirían adaptar la actividad productiva a los cambios del momento”.

PROBLEMA O NATURALEZA JURÍDICA

El problema principalmente radica en la rigidez legal que se ha impuesto a lo largo de los años, esto influye en la decisión de los empleadores para contratar nuevos trabajadores. ¿A qué nos referimos con rigidez legal? En este caso el gobierno ecuatoriano al tratar de proteger a los empleados bajo relación de dependencia, pone trabas legales para evitar que los empleadores puedan disponer libremente de sus subordinados, pero al darles seguridad a los trabajadores les quitan a su vez a los empleadores y empresarios incluso el derecho de decidir sobre sus propias empresas,

por lo que muchos optan por tener una limitada cantidad de personal. Esto acarrea varios problemas sociales entre esos el desempleo.

CAPITULO 2

Uno de los factores que resulta relevante discutir con respecto de los problemas laborales en el Ecuador es sobre las modalidades contractuales, que inciden de manera directa con el desempleo, es por eso que se desarrollaron algunos de estos para ejemplificar el problema.

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SUBEMPLEO

El Código de Trabajo actual contempla en el Art. 11 los distintos tipos de contratos de empleo y subempleo:

CONTRATOS EXPRESOS.- Son escritos, y existe a su vez una subclasificación que son los contratos comunes y los contratos de subempleo.

- 1 Contratos Comunes: Dentro de los contratos comunes tenemos el contrato individual de trabajo, contrato a sueldo, a participación, y mixto.
- 2 Contratos de Subempleo: Los contratos de subempleo están contemplados en los contratos a jornal, contratos por obra cierta, contratos eventuales, contratos ocasionales, y contratos de temporada.

CONTRATOS TÁCITOS.- Los contratos tácitos son verbales y normalmente no se utiliza esta modalidad de contrato porque es difícil de probar la relación laboral en caso de que existiere algún conflicto entre las partes.

DIFERENCIA ENTRE CONTRATO EXPRESO Y TÁCITO

El Artículo 12 del Código de Trabajo expresa que las diferencias entre los dos tipos de contratos es que el expreso tiene que estar escrito en un papel, además el contrato tácito no da seguridad alguna al trabajador de que los acuerdos hechos entre las partes se cumpla muy indistintamente de lo que ya mencione hace un momento que es que sería casi imposible probar la relación laboral.

CONTRATOS DE OBRA CIERTA

Existen dos tipos de contrato de obra cierta, los que no son habituales en la actividad de la empresa y los habituales a la actividad de la empresa, el Art.16 y 16.1 precisa:

- I. **Los que no son habituales a la actividad de la empresa** son los destinados realizar un trabajo específico por una remuneración determinada sin tomar en cuenta cuantas horas se invertirán o se demorara realizar dicho trabajo, esté a su vez se divide en 2 categorías:
 - Por tarea: Se establece un tiempo determinado para realizar la obra.
 - A destajo: Se le paga al trabajador por cada obra o pieza que trabaje independiente del resultado final de todo el trabajo.

- II. **Los contratos de obra que sí son habituales a la actividad de la empresa** por otra parte al concluir el trabajo o servicio, el empleador deberá facilitar el pago o remuneración al empleado además deberá darle una bonificación correspondiente al desahucio, de requerir el empleador el mismo servicio el estará obligado a volver a solicitar el trabajo a los mismos obreros o empleados para servicios u obras similares. Si el empleador no vuelve a llamar a los trabajadores se lo considerará como despido intempestivo, si de manera contraria el trabajador no acudiera al llamado el contrato quedará sin efecto para futuras obras.

CONTRATOS EVENTUALES, OCASIONALES Y DE TEMPORADA

El Art. 17 del Código de Trabajo nos enumera los contratos eventuales, ocasionales y de temporada y específica:

- I. Que los **contratos eventuales** son destinados a cubrir las exigencias eventuales del patrono, usualmente para reemplazar de manera temporal a algún trabajador por licencia, embarazo, vacaciones, etc. De manera similar también

se darán contratos eventuales para aumentar el número de mano de obra si se requiere elevar la producción por cualquier evento circunstancial, un ejemplo se da en el sector bananero cuando hay embarque, se necesita mayor número de cuadrilleros para poder exportar velozmente. La particularidad de este contrato es que su duración máxima es de 180 días sea de corrido o no pero dentro del año, al excederse de los días de trabajo el contrato se convertirá en contrato de temporada.

- II. Los **contratos ocasionales** se dan para situaciones excepcionales de emergencia no tiene relación al negocio del empleador, este contrato tiene una duración de 30 días (en un año calendario) y su remuneración será el 35% del SUB (Salario básico unificado).
- III. Los **contratos de temporada** usualmente son colectivos y por época y reiterado, los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen el privilegio o derecho de ser requeridos a realizar labores cada vez que lo necesite el empleador esto les da cierta garantía o seguridad con respecto de otros. Aquí también podríamos usar el ejemplo antes expuesto de los cuadrilleros tanto en el sector bananero como cacaotero ya que su trabajo solo se requiere en ciertas temporadas y de manera continua.

CONTRATO INDEFINIDO DE TRABAJO

El contrato individual indefinido de trabajo es el único instrumento creado para garantizar la seguridad y estabilidad de los trabajadores, la única manera de terminar con la relación laboral es si se incurre en las causales del Art. 169.

CARACTERÍSTICAS

1. No existe duración máxima.
2. Se debe notificar la terminación del contrato 15 días antes.
3. Despido Intempestivo: Se indemnizará de acuerdo al tiempo de labor, si es más de 3 años el valor a recibir será relativo a 1 mes de remuneración por cada año que se laboró, pero el valor no podrá exceder de 25 meses de ingresos; Por otro lado si solo fuera una fracción del año, se pagará un año completo.
4. No existe indemnización para el empleador.

CONTRATO A PLAZO FIJO

Aun cuando el contrato a plazo fijo ya no existe en la legislación ecuatoriana muy indistintamente de la figura parecida llamada Contrato especial emergente dentro de las disposiciones transitorias de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 , es importante tener claro cómo se caracterizaba dicho contrato:

1. Su duración máxima era de 2 años.
2. La notificación de la terminación del contrato era 30 días antes.
3. Despido Intempestivo: Se indemnizaba con un 50% de la remuneración de todo el tiempo que falte para la terminación del contrato.
4. Si el trabajador terminaba la relación laboral antes de tiempo, el empleado tenía que remunerar al empleador con el 25% de la remuneración que falta por percibir.

El contrato a Plazo Fijo salió del Código de trabajo bajo el lineamiento de que las relaciones laborales debían ser permanentes en el tiempo.

CONTRATO A PRUEBA

El Contrato a Prueba establecido en el Art. 15 del Código de Trabajo es el único contrato que favorece principalmente al empleador dado que puede terminar en cualquier momento que las partes o el empleador decida sin ninguna indemnización, la duración de este contrato es de máximo 90 días.

Es importante saber que la excesiva formalidad que solicita el Código de Trabajo es imprescindible en la celebración de este contrato dado que sino se cumple con las formalidades el empleador se ve sujeto a posibles contingencias que pueden ser multas impuestas por el Ministerio de Trabajo, o indemnizaciones por el simple hecho de que al no existir contrato escrito se podrá entender que el trabajador entró a laborar sin contrato a prueba y su despido será indemnizado.

EL SUBEMPLEO

El subempleo se da por dos motivos: porque el tiempo de trabajo es inferior al mínimo que establece la ley o por que el ingreso es inferior al que establece la ley, la INEC nos lo define de una manera más detallada:

- “Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo: Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas efectivas a la semana, y perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales”.
- “Subempleo por insuficiencia de ingresos: Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales”.

Esto quiere decir que los subempleados suelen trabajar menos horas que los trabajadores comunes o suelen tener una remuneración inferior a la Remuneración Básica Unificada.

El subempleo en el Ecuador es una circunstancia económico-social que se produce por la falta mercado laboral formal y digno, dentro del subempleo se encuentran los contratos ya establecidos en el Código de Trabajo que son los contratos eventuales, ocasionales y de temporada que como fue mencionado con anterioridad, son contratos no requeridos todo el tiempo es decir que suelen ser trabajos destinados a cumplir un solo fin o una cierta cantidad de horas, bajo esta misma premisa tenemos el trabajo independiente o prestación de servicios profesionales que tiene cierta semejanza con los contratos eventuales, ocasionales y de temporada con respecto al tiempo y a una sola labor, esta actividad está dentro de la categoría de **subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo**. Ahora dentro del trabajo independiente también se consideran a los vendedores ambulantes, emprendedores, etc., que no trabajan bajo contratos y suelen ganar menos que el Salario Básico Unificado, pero sí suelen trabajar más de 40 horas, aquí tenemos a la segunda categoría que es **subempleo por insuficiencia de ingresos**.

Revisando las estadísticas de la INEC, se ve reflejado que el porcentaje de subempleo total en el Ecuador no ha variado mucho en los últimos 9 años.

TASA DE SUBEMPLEO EN ECUADOR LOS ÚLTIMOS 9 AÑOS								
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
13,3%	11,8%	14,8%	15,3%	16,8%	22%	22,8%	16,8%	19,4%

Sin embargo para el año 2018 existió una disminución significativa en el mes de diciembre, pero la tasa ha ido en aumento hasta el reporte del año 2019.

Para que exista mayor demanda de empleo formal y estable es indispensable proporcionar soluciones menos rígidas al sector privado dado que es el principal sector generador de empleo.

TASAS DE DESEMPLEO, EMPLEO Y SUBEMPLEO EN ECUADOR EN LOS AÑOS 2018-2019

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos realizó un boletín de los indicadores de Mercado Laboral en el año 2019 en el cual se desglosa las tasas globales de empleo adecuado, de subempleo y desempleo que datan a partir del año 2014 hasta el 2019.

Para analizar la tasa de empleo, desempleo y subempleo tomaré los datos de los años 2018 y 2019:

CATEGORIA	DIC-2018	DIC-2019
Empleo Pleno/Adecuado	2.653.241	2.585.800
Subempleo	878.428	914.201
Desempleo	258.619	266.409

Estadísticamente la INEC determinó que la tasa de desempleo en el año 2018 fue de 3,7% y en el año 2019 se elevó a un 3,8%. Con respecto al empleo pleno/adecuado la cifra con la que se cerró el 2018 fue de 40,6% y la cifra con la que se cerró en 2019 fue 38,8% claramente hubo una reducción significativa con respecto a la población que cuenta con un empleo pleno/adecuado. Por último con respecto al

subempleo el año 2018 cerró con un 16,5% y en 2019 un 17,8% por lo que la tasa de subempleo se elevó.

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Es importante desarrollar un pequeño enfoque a los siguientes puntos de interés que son la eliminación de la tercerización y la contratación laboral por horas que se realizó mediante el Mandato Constituyente No.8, pero para poder analizarlos hay que realizar las siguientes interrogantes ¿Qué es la tercerización? ¿Qué es la contratación por horas?

- I. **TERCERIZACIÓN:** Existían empresas que se encargaban de emplear a personas para que laboren en terceras empresas dichas empresas se las conocía como intermediarias, las terceras empresas a las cuales prestaban servicio tenían una obligación solidaria de carácter laboral para con el trabajador.
- II. **CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS:** Las partes interesadas convienen un pago determinado por cada hora laborada, bajo esta modalidad era obligatoria la afiliación al IESS, la décimo tercera y décimo cuarta remuneración, utilidades entre otros beneficios, no contaban con garantía o seguridad de estabilidad laboral.

El mandato 8 eliminó la tercerización por lo que todas las relaciones laborales serían de manera directa y bilaterales, es importante hacer mención de que en el Ecuador sí existe la tercerización de manera excepcional y se le denomina contrato de actividades complementarias, otra figura que también se eliminó fue la contratación por horas bajo la premisa de proporcionar estabilidad y remuneración digna a todos los trabajadores. El tipo de contrato que se utiliza para suplirlo es el Contrato de Jornada Parcial Permanente (Registro Oficial 265 de 19 de junio de 2018), que consiste en un contrato de prestación de servicios en una jornada menor a 8 horas, su diferencia significativa con el contrato por horas es que la ley obliga a tener al trabajador de manera permanente.

Bajo mi punto de vista la eliminación de la tercerización fue certera pero con respecto a la contratación por hora, era una contratación voluntaria entre las partes y se obtenían todos los beneficios de la ley bajo una remuneración acordada

mutuamente, es un medio de trabajo totalmente flexible entre las partes que se quieren sujetar a esos términos.

LA JUBILACIÓN PATRONAL Y LA JUBILACIÓN ESTATAL

Como ya se ha mencionado , la jubilación patronal en un principio fue creada como una obligación transitoria dado que al aplicar la jubilación estatal que es la que otorga actualmente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no sería necesaria la jubilación patronal.

El Art. 216 del Código de Trabajo nos dice que le corresponde al empleador otorgar la jubilación patronal a los dependientes laborales si estos hubieren trabajado de manera ininterrumpida por hasta 25 años, exceptuándose en la circunstancia expresada en el Art. 188 del mismo Código, en la que el empleado que sea despedido intempestivamente con 20 años ininterrumpidos generará el derecho a jubilación patronal.

Ahora en la Ley de Seguridad social en su Art. 175 nos define la Jubilación por ahorro individual obligatorio que es la acumulación de la aportación de un afiliado para poder acceder a los beneficios de jubilación con lo que ha aportado durante toda su vida laboral, la jubilación se da por que hubo un cese de la actividad laboral por vejez ordinaria o edad avanzada.

El Art. 185 ibidem detalla que el derecho vitalicio de jubilación ordinaria de vejez se da cuando la persona afiliada cumpla 60 años y tenga como mínimo 360 imposiciones mensuales, si no se llegare a cumplir con el requisito de edad las imposiciones mensuales mínimas serán de 480.

El Art. 188 enuncia que la jubilación por edad avanzada es a los 70 años si se ha logrado cubrir 120 aportaciones mensuales.

Por lo tanto los trabajadores reciben 2 jubilaciones tanto del empleador como del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, si la aportación es obligatoria en el IESS

para los fondos de jubilación, ¿Por qué el empleador debe incurrir en pagar una pensión a un ex trabajador?.

La jubilación patronal no tiene ningún beneficio para el empleador, más bien genera pérdida, es por esta razón que los empleadores no desean mantener mucho tiempo a sus trabajadores lo que también tiene como consecuencia el desempleo.

DESPIDO INTEMPESTIVO

El Art. 188 del Código de Trabajo no nos da una definición concreta de lo que realmente se considera un despido intempestivo, lo que sí se detalla es la consecuencia del despido intempestivo que es la indemnización que el empleador deberá realizar a un trabajador la cual figura en cancelar el valor relativo a tres meses de trabajo si el trabajador estuvo bajo relación laboral por 3 años, ahora si el trabajador prestó sus servicios por más de 3 años la indemnización sería el valor de un mes de remuneración por cada año de trabajo, sin que la cantidad sobrepase 25 meses de sueldo; o si es el caso de un trabajador que laboró la fracción del año se pagará como un año completo (Remuneración Completa).

Luis Núñez Landázuri nos define el despido intempestivo como “Un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato.”, lo que significa que el despido intempestivo es la terminación de un contrato de trabajo por parte del empleador sin el cumplimiento de las causales determinadas en el Código de Trabajo en su Art.172 .

En palabras más simples, el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin justificación amparada en la ley.

CONSECUENCIA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO PARA EL EMPLEADOR

El despido intempestivo tiene un costo elevado para el empleador, que tiene su derecho de separar de su negocio a un trabajador que no estuviere generando los resultados que se esperan, el costo por despido es relativo a la remuneración que el empleado esté recibiendo.

La ley hace que una decisión pueda ser un dolor de cabeza o pueda llegar a ser incluso la quiebra de un empleador. Pero ¿Por qué se despide intempestivamente?

Muchas veces los empleadores no pueden mantener de pie las empresas por crisis y no pueden sostener los gastos que genera conservar a toda la nómina, lo que se hace normalmente en estas situaciones es el recorte del personal, muchas otras veces se requiere despedir a empleados por motivos de fuerza mayor como es la actual situación que estamos atravesando, una Pandemia que ha acabado con muchas oportunidades de trabajo tales como el de las empleadas domésticas, jardineros, y choferes privados, por mencionar algunos.

El costo por no tener una razón que no sea la estipulada por nuestra legislación tiene un impacto económico superior al que corresponde, eso hace que el empleador piense que es mejor tener pocos empleados y empresas con máximo 50 personas, porque no hay la libertad para el empleador de terminar un contrato que no puede pagar.

DESPIDO INEFICAZ

Sustancialmente al hablar de despido intempestivo se debe nombrar y detallar el despido ineficaz. El despido ineficaz es el despido intempestivo de las mujeres embarazadas o en cualquier estado de maternidad y dirigentes sindicales.

Al ser declarada la ineficacia del despido se deberá aumentar un 10% al los valores por pagarle al empleado, si el trabajador no quisiera reintegrarse a pesar de haber sido declarado ineficaz el despido, se le cancelara el valor que le corresponde de

su última remuneración por un año entero, esto es adicional a lo que por derecho le corresponde recibir por despido intempestivo.

Así mismo con respecto a las personas discapacitadas o personas que tienen a su cargo personas discapacitadas, de ser despedidos recibirán la indemnización correspondida por despido intempestivo sumándole el valor de 18 meses del mejor sueldo.

Esta situación agrava la posibilidad de conseguir un trabajo para las personas bajo las condiciones mencionadas con anterioridad, ese es un hito al momento de contratar a personal, siempre se preferirá contratar a personas que no tengan estas condiciones o antecedentes de haber sido dirigentes sindicos, sabemos que es obligatorio contratar un mínimo de personas discapacitadas por el número de empleados que se tenga pero se contrata solo lo que dictamina la ley no más que eso, por lo que existen muchas personas con discapacidad desempleadas, así mismo se prefiere mujeres jóvenes sin embarazo o que no estén en la época de maternidad, y esto crea muchas trabas.

LEGISLACIÓN COMPARADA

FLEXIBILIDAD LABORAL EN ALEMANIA

Eva Camiña Giral asegura que para iniciar una relación laboral en Alemania para la realización del contrato se basan principalmente en la Ley de Igualdad puesto que todos los trabajadores están resguardados bajo la no discriminación e igualdad.

Al momento de redactar el contrato de trabajo las partes pueden decidir libremente bajo qué condiciones se basará la relación laboral pero dentro del contrato siempre se aplican los términos y condiciones de contratación. En Alemania no existe una ley específica que regule las relaciones laborales como en otros países.

Solo aplican la Ley de protección anti despidos cuando sobrepasan los 10 trabajadores, esta ley prohíbe los despidos únicamente si se cumplen las causales respectivas. En compañía que tengan menos de 10 trabajadores no cuentan con

ninguna ley que les garantice el trabajo, se puede despedir al trabajador en cualquier momento, siempre que se lo notifique antes.

LEGISLACIÓN DE COLOMBIA

El Código Sustantivo nos enuncia en su Art. 38 inciso 3, la duración del contrato que puede ser a término indefinido, a término fijo, a prueba, etc

El Art. 46 nos habla sobre el contrato de trabajo a término fijo, su duración máxima es de 3 años, pero si puede renovarse de manera indefinida y tornarse en un contrato indefinido de trabajo. Los derechos que perciben los trabajadores bajo esta modalidad si el contrato es inferior a un año si se tendrá acceso al pago de vacaciones y de prima de servicios.

Dentro del Art. 47 nos dan las pautas del contrato Indefinido de trabajo en dicho artículo expresa que el contrato persistirá si las causas que le dieron origen persisten, además de que la terminación del contrato deberá ser avisado con 30 días de anticipación.

El Art. 34 nos habla de los contratistas independientes en su inciso primero asegurando que la persona o empresa que contrate a personas para prestar o dar un servicio a un tercero, es el patrono real y por tanto responsable de cualquier indemnización producida.

LEGISLACIÓN DE PANAMÁ

El Código de Trabajo de Panamá en su Art. 27 se estipula que al momento de celebrar el contrato de trabajo entre las partes, no es necesaria la participación del servicio de trabajo.

El Art. 73 aclara que los contratos de trabajo pueden ser definidos tanto como indefinidos.

El Art.74 establece la duración máxima del contrato definido que es por 1 año normalmente, si se trata de trabajos que requieren especialidad el trabajo no podrá durar más de 3 años.

El Art. 77 explica que el contrato definido pasará a ser indefinido una vez que prescriba el término establecido en el contrato definido.

Los intermediarios establecidos en el Art. 89 son las personas que contratan los servicios de otra para realizar un trabajo a favor de un patrono, y no se considerará intermediario sino patrono a los contratistas y subcontratistas que contraten a trabajadores para un tercero con recursos propios, pero el patrono que recibe el servicio es solidariamente responsable con la empresa contratista o subcontratista.

CONCLUSIONES

1.- El contrato indefinido de trabajo representa un gran costo para el empleador sobre todo al momento de hablar de despido intempestivo.

2.- La doble jubilación es únicamente un beneficio para el trabajador y una carga injustificada para el empleador.

3.- El contrato a plazo fijo era el mecanismo más favorecedor en el momento de indemnizaciones por despidos intempestivos.

4.- Según los datos recogidos en la INEC, la tasa de desempleo no se ha elevado en gran porcentaje en los últimos dos años pero sí ha generado una baja en la tasa de empleo pleno y un incremento en el subempleo.

5.- La rigidez legal en el mercado laboral dificulta la voluntad de generación de empleo para los empresarios.

6.- El contrato por horas no vulnera ningún derecho para los trabajadores incluso da más oportunidad de trabajo a las personas que no pueden dedicarse a realizar un trabajo fijo.

7.- El despido intempestivo acarrea un costo que no ayuda a la intención de contratación por parte del empleador.

RECOMENDACIONES

1.- Insertar nuevamente la modalidad de contrato a plazo fijo en la normativa, su beneficio era equitativo entre las partes al momento de la terminación de la relación laboral.

2.- Sin perjuicio de la polémica que supondría su discusión, considero válido el reemplazar la jubilación patronal con una bonificación, dado que los trabajadores aportan de manera mensual para su futura jubilación al Instituto de Seguridad Social.

3.- Implementar en la legislación el contrato por horas para el beneficio de la población sin trabajo definido.

4.- Fomentar el diálogo sobre libertad de contratación a favor de los patronos.

5.- Agregar a las causales de despido por parte del empleador, falta de liquidez debidamente justificada para mantener al trabajador.

REFERENCIAS

- 1950, D. 2. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia.
- Censos, I. N. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo*. Encuesta.
- Código de Trabajo*. (2014). Quito.
- Código de Trabajo*. (2019). Quito.
- CONSTITUYENTE, P. D. (2007). *MANDATO CONSTITUYENTE N°8*.
- Cuevas, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*.
- Cuevas, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*.
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. (2019). Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. (2019). Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Fujii, G. (s.f.). Las relaciones laborales en México: rigidez legal y flexibilidad de hecho. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 105,106.
- Giral, E. C. (2014). El derecho laboral en Alemania. *SCRAD & PARTNER RECHTSANWALTE*, 2,3,4.
- Landázuri, L. N. (2019). *MANUAL PRÁCTICO LABORAL*. Quito: Cámara de Comercio de Quito.
- LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*. (2012). Quito: Registro Oficial Suplemento 796 .
- Nacional, A. (2019). *Código de Trabajo*. Ecuador.
- Nacional, A. (2019). *Código de Trabajo* . Ecuador.
- Nacional, C. (2019). *Ley de Seguridad Social*. Ecuador.

Nº252, D. d. (1971). *Código de Trabajo de la República de Panamá*. Panamá.

PROCEDIMIENTO PARA CONTRATOS DE TRABAJO A JORNADA PARCIAL PERMANENTE. (2018). Registro Oficial 265.

Recio, A. (s.f.). *Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)*. España.

SUMMERS, R. S. (2017). LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA RIGIDEZ LABORAL: DOS ABERRACIONES EN LA POLITICA PUBLICA PERUANA. *Ensayos y artículos de investigación*, 32.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Serrano Mora, Lia Valentina**, con C.C: # **0704238583** autora del trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y SU INCIDENCIA CON EL DESEMPLEO** previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS** 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, 11 de septiembre de 2020

f. _____

Nombre: **Serrano Mora, Lia Valentina**

C.C: **0704238583**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la Legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desempleo.		
AUTOR(ES)	Serrano Mora, Lia Valentina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de septiembre de 2020	No. PÁGINAS:	DE 34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Civil, Derecho Público y Privado		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Desempleo, rigidez legal en el sector laboral, fuentes de empleo, patrono, trabajador, legislación laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El desempleo es un problema social que ha persistido en todas las épocas de la humanidad por razones tales como sobrepoblación, la economía del país de residencia, y por último rigidez legal en el sector laboral por lo que también representa un problema jurídico por resolver.</p> <p>Por lo tanto el tema que se analizará en el desarrollo del presente trabajo de titulación; al analizar la legislación laboral y su incidencia con el desempleo se quiere detallar o poner en evidencia las razones específicas que mediante las leyes ecuatorianas oprimen o contienen a los empleadores para generar nuevas fuentes de empleo, y con esto buscar una alternativa o solución adecuada y equitativa que ponga en una balanza los derechos fundamentales de ambas partes tanto el patrono que es fuente principal de ingreso de muchas familias y permite que el flujo de dinero continúe como para el trabajador o potencial trabajador ecuatoriano.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +5939887276374	E-mail: liavalentina95@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute de Wright, Maritza		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec , maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			