



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DERECHO**

TEMA:

Contratación Laboral en el Marco Normativo Ecuatoriano:
Implicaciones y Perspectivas.

AUTORA

Chavarría Lucas Seli Dioselina

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR**

TUTORA

Alarcón Valencia Gladis Adelaida, Phd.

Guayaquil, Ecuador

08 de septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Chavarría Lucas, Seli Dioselina**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los tribunales del Ecuador**.

TUTOR (A)

0915097919 GLADIS
ADELAIDA ALARCON
VALENCIA

Firmado digitalmente por
0915097919 GLADIS ADELAIDA
ALARCON VALENCIA
Fecha: 2023.10.02 14:14:24 -05'00'

f. _____

Alarcón Valencia, Gladis Adelaida

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Paredes Caveró Ángela María Mgs.

Guayaquil, a los 8 días del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Chavarría Lucas Seli Dioselina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: Contratación Laboral en el Marco Normativo Ecuatoriano: Implicaciones y Perspectivas, previo a la obtención del título de **Abogada de los tribunales 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 8 días del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Chavarría Lucas Seli Dioselina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Chavarría Lucas, Seli Dioselina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: Contratación Laboral en el Marco Normativo Ecuatoriano: Implicaciones y Perspectivas, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 8 días del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Chavarría Lucas Seli Dioselina

REPORTE C.NET



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

PROYECTO DE TITULACION 6 DE SEPT 2023 REVISADO

7% Similitudes
< 1% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: PROYECTO DE TITULACION 6 DE SEPT 2023 REVISADO.docx
ID del documento: 789f7f9cd2cd3d19a78d266984d87247e861f3ad
Tamaño del documento original: 213,81 kB

Depositante: Gladis Adelaida Alarcón Valencia
Fecha de depósito: 6/9/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 6/9/2023

Número de palabras: 12.950
Número de caracteres: 88.731

Ubicación de las similitudes en el documento:



TUTOR (A)

0915097919 GLADIS
ADELAIDA ALARCON
VALENCIA

Firmado digitalmente por
0915097919 GLADIS ADELAIDA
ALARCON VALENCIA
Fecha: 2023.10.02 14:14:24 -05'00'

f. _____
Alarcón Valencia, Gladis Adelaida

LA AUTORA

Seli

f. _____
Chavarría Lucas Seli Dioselina



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ángela María Paredes Caveró Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. María Paula Ramírez Vera
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
Bases de la problemática	3
Antecedentes	4
Planteamiento del problema	6
Preguntas de investigación	6
Objetivos de la investigación	7
Objetivo General:	7
Objetivos Específicos:	7
Justificación	8
Marco Teórico	9
Derecho Laboral en Ecuador	9
Contextualización macro	9
Obligatoriedad del trabajo	9
Horario de trabajo	10
Tipos de contrato de trabajo	10
Contrato Laboral Indefinido	11
La Organización Internacional del trabajo - O.I.T	14
La relación laboral y sus elementos	16
Régimen de jornada de trabajo	17
Régimen de remuneraciones	18
Contratación colectiva	20
Clasificación de las infracciones	20
Aspectos legales	21
Aspectos legales imprescindibles que debes conocer antes de contratar a alguien.	21
La Ley laboral del Ecuador	22
Metodología de la investigación	22
Diseño de la investigación	23
Implicaciones y desafíos	24
Regulaciones Laborales y su cumplimiento	24
Jornada Laboral y Horas de Trabajo	25

Salario Mínimo	25
Seguridad Social y Beneficios	25
Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva	26
Despido y Estabilidad Laboral	26
Vacaciones y Beneficios Sociales	26
Desafíos Comunes	27
Consecuencias del Incumplimiento	28
Impacto en la Estrategia Empresarial	29
Contratación	30
Retención de Empleados	30
Gestión de Recursos Humanos	30
Relaciones Laborales y Sindicación	31
Perspectivas Futuras de la Contratación Laboral en Ecuador	31
Mayor Flexibilidad Laboral	31
Regulación del Trabajo a Distancia	32
Enfoque en la Seguridad Laboral	32
Equidad de Género y Diversidad	32
Protección de Datos y Privacidad	32
Diálogo Social y Negociación Colectiva	32
Caso de una Empresa Ecuatoriana en Cumplimiento de Regulaciones Laborales y sus Consecuencias	33
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias	38
Anexos	39
Muestra	39
Presentación de resultados	40
Resultados de la entrevista al Director de recursos humanos de la empresa Import & Export Multiser. (Multiser, 2023)	40
Resultados de entrevista a Experto en derecho laboral.	42

RESUMEN

La presente investigación se adentra en el complejo entramado que define la relación entre las regulaciones laborales y las prácticas de contratación en Ecuador. En un contexto de cambios económicos, sociales y tecnológicos, la forma en que las empresas contratan y gestionan a su fuerza laboral se convierte en un punto crucial para el bienestar de los trabajadores y la estabilidad económica del país.

Esta investigación se justifica por su importancia en desentrañar las dinámicas interconectadas que surgen de la interacción entre el marco normativo y las operaciones empresariales. En un entorno caracterizado por una diversidad de contratos laborales, desde los indefinidos hasta los temporales y por obra, se plantean cuestionamientos sobre la equidad, la seguridad en el empleo y la adaptabilidad de las regulaciones a las nuevas tendencias de trabajo.

En esta investigación se utilizó el estudio exploratorio, mismo que permitió familiarizarse y contribuir con ideas de forma correcta para dirigir la investigación utilizando los métodos adecuados. A través del análisis de casos concretos y la exploración de las perspectivas de empleadores y empleados, se busca arrojar luz sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan tanto las empresas como los trabajadores en el cumplimiento de las regulaciones.

Dentro de este análisis se obtiene como resultado que es mejor a la hora de contratar personal acogerse a las normativas constitucionales, contribuyendo de esta manera a mejorar la sociedad en la que vivimos y obteniendo un beneficio en común, además conscientes de que el derecho laboral se fundamenta en la vivencia permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicho ámbito.

Palabras Clave: Contratación, Personal, Derechos Humanos, Trabajadores, Código de Trabajo, Vulnerabilidad, Laboral, Relación Laboral, Rotación.

ABSTRACT

This research delves into the complex framework that defines the relationship between labor regulations and hiring practices in Ecuador. In a context of economic, social and technological changes, the way in which companies hire and manage their workforce becomes a crucial point for the well-being of workers and the economic stability of the country. This research is justified by its importance in unraveling the interconnected dynamics that arise from the interaction between the regulatory framework and business operations. In an environment characterized by a diversity of employment contracts, from permanent to temporary and by work, questions are raised about equity, job security and the adaptability of regulations to new work trends.

In this investigation, the exploratory study was used, which allowed to become familiar and contribute ideas correctly to direct the investigation using the appropriate methods. Through the analysis of specific cases and the exploration of the perspectives of employers and employees, it seeks to shed light on the challenges and opportunities that both companies and workers face in complying with regulations. Within this analysis, the result is that it is better when hiring personnel to adhere to constitutional regulations, thus contributing to improving the society in which we live and obtaining a common benefit, also aware that labor law is based on the permanent experience between the subjects that are part of a labor relationship, being these workers and employers who are immersed within said scope.

Keywords: Hiring, Personnel, Human Rights, Workers, Labor Code, Vulnerability, Labor, Labor Relationship, Rotation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de un mundo globalizado y en constante cambio, el ámbito laboral despliega una importancia fundamental en la construcción y sostenimiento de las economías y sociedades. La interacción entre las regulaciones legales y las prácticas empresariales en materia de contratación laboral ha sido un tema de debate y análisis constante en todas las naciones. En el caso particular de Ecuador, un país con una rica diversidad cultural y un tejido económico en evolución, la contratación laboral se erige como un pilar esencial en la conformación del mercado de trabajo y la vida de sus ciudadanos.

El presente trabajo tiene como objetivo adentrarse en el complejo entramado de la contratación laboral en el marco normativo ecuatoriano, con el propósito de entender sus múltiples dimensiones, implicaciones y perspectivas. A través de un análisis minucioso de las leyes y regulaciones pertinentes, se busca arrojar luz sobre cómo la normativa laboral moldea la relación entre empleadores y empleados, así como su influencia en el tejido socioeconómico del país.

En un contexto en el que la relación laboral se ha vuelto más dinámica y diversificada, es crucial comprender cómo las empresas ecuatorianas navegan por el laberinto normativo para establecer vínculos contractuales que beneficien tanto a la fuerza laboral como al desarrollo de sus operaciones. La flexibilidad laboral, la seguridad en el empleo y la equidad son aspectos intrínsecamente ligados a la regulación laboral y a su impacto en la toma de decisiones empresariales.

A lo largo de estas páginas, se explorará la variedad de contratos laborales reconocidos por la legislación ecuatoriana, desde contratos de duración indefinida hasta acuerdos temporales y por obra. Se desglosarán las disposiciones legales que rigen estas modalidades, haciendo hincapié en los derechos y responsabilidades que incumbe a ambas partes. Asimismo, se analizarán ejemplos concretos de casos empresariales y laborales que ilustrarán la aplicación práctica de estas regulaciones.

Este estudio también abordará los retos y desafíos que enfrentan las empresas en Ecuador al tratar de cumplir con las regulaciones laborales, así como las posibles consecuencias legales y económicas de su incumplimiento. La mirada no estará

limitada al presente, sino que se proyectará hacia el futuro, explorando las tendencias y posibles cambios en la legislación laboral que podrían moldear la contratación laboral en los próximos años.

En última instancia, esta investigación aspira a enriquecer el debate en torno a la contratación laboral en el contexto ecuatoriano y a ofrecer recomendaciones concretas para mejorar la intersección entre la normativa legal y las prácticas empresariales. Al lograr un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la promoción de un ambiente propicio para el crecimiento económico, se busca contribuir al fortalecimiento de un sistema laboral más equitativo y eficiente en Ecuador.

Bases de la problemática

La contratación laboral, como proceso esencial en la dinámica empresarial y la vida económica y social de un país, está profundamente influida por el marco normativo que la rige. En el caso específico de Ecuador, un país que ha experimentado transformaciones económicas, sociales y políticas a lo largo de los años, la relación entre las regulaciones legales y las prácticas de contratación laboral plantea una serie de desafíos y cuestionamientos que requieren una evaluación profunda.

Uno de los fundamentos de la problemática reside en la necesidad de encontrar un punto de equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la viabilidad de las empresas en un entorno económico en constante cambio. Las regulaciones laborales deben asegurar la justicia y la equidad en las relaciones laborales, a la vez que permiten a las empresas operar de manera eficiente y competitiva en un mercado globalizado.

Otro aspecto fundamental es la complejidad inherente a la variedad de modalidades contractuales existentes, cada una con sus propias implicaciones legales y prácticas. La diversidad de contratos laborales, desde los indefinidos hasta los temporales y por obra, plantea preguntas acerca de la flexibilidad laboral, la estabilidad en el empleo y la seguridad social. La inadecuación de las regulaciones a la realidad laboral puede conducir a situaciones de desprotección tanto para los empleados como para las empresas.

El ambiente empresarial ecuatoriano, caracterizado por su heterogeneidad en términos de sectores económicos y tamaños de empresas, agrega una capa adicional a la problemática. Las necesidades y capacidades de cumplimiento de las regulaciones varían entre las grandes corporaciones y las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Es esencial comprender cómo las regulaciones impactan de manera diferenciada en estos contextos y cómo pueden ser adaptadas de manera efectiva. (Onofre, 2019)

Además, la evolución constante del mercado laboral, influenciada por la tecnología, las tendencias económicas y las dinámicas sociales, genera incertidumbre sobre el futuro de la contratación laboral en Ecuador. La pregunta sobre cómo las regulaciones actuales se adaptarán a estos cambios y cómo podrían influir en las relaciones laborales y la economía en su conjunto es esencial para una comprensión completa de la problemática.

En última instancia, la problemática subyacente a este tema de titulación radica en la necesidad de conciliar la adecuada protección de los derechos laborales con la creación de un entorno que fomente la inversión y la productividad empresarial. Analizar cómo las regulaciones laborales ecuatorianas abordan estos desafíos y cómo podrían mejorarse para promover relaciones laborales justas y al mismo tiempo impulsar el desarrollo económico es esencial para abordar la complejidad de esta problemática.

Antecedentes

La evolución de las regulaciones laborales y su impacto en la contratación laboral en Ecuador han sido temas ampliamente discutidos y explorados en los últimos años. Estos antecedentes revelan la complejidad y la importancia de comprender la interacción entre el marco normativo y las prácticas empresariales en el país. A continuación, se presentan algunos de los antecedentes relevantes que han contribuido a la comprensión de esta temática:

1. Cambios en la legislación laboral: A lo largo de las décadas, Ecuador ha experimentado modificaciones significativas en su legislación laboral con el objetivo de adaptarse a las cambiantes dinámicas del mercado laboral y promover condiciones más equitativas para los trabajadores. Estos cambios

han incluido reformas en áreas como la duración de la jornada laboral, los derechos de los trabajadores y la regulación de contratos temporales. (Camara de Comercio de Guayaquil, 2019)

2. Flexibilidad laboral y estabilidad del empleo: La introducción de diversos tipos de contratos laborales, incluyendo los temporales y por obra, ha sido un intento por parte del gobierno ecuatoriano de abordar las necesidades de flexibilidad en el mercado laboral. Sin embargo, este enfoque también ha generado preocupaciones sobre la estabilidad y seguridad en el empleo, particularmente en el contexto de la creciente precariedad laboral.
3. Desafíos en la implementación: A pesar de los esfuerzos por establecer regulaciones laborales más inclusivas y equitativas, la implementación efectiva de estas regulaciones ha enfrentado obstáculos. Las limitaciones en la capacidad de fiscalización y la falta de conocimiento sobre los derechos laborales han llevado a situaciones de incumplimiento por parte de algunas empresas.
4. Impacto de la tecnología: La adopción creciente de la tecnología en los procesos empresariales ha llevado a preguntas sobre cómo las regulaciones laborales se adaptarán a las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y la economía gig. La necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en este entorno digital plantea desafíos normativos.
5. Perspectiva de las partes interesadas: Tanto las organizaciones empresariales como los sindicatos y los trabajadores individuales han expresado sus opiniones sobre la eficacia y equidad de las regulaciones laborales en Ecuador. Estas perspectivas divergentes reflejan la complejidad y la necesidad de un análisis detallado.
6. Comparaciones internacionales: Los antecedentes internacionales también son relevantes, ya que permiten comparar cómo otros países han abordado cuestiones similares en sus marcos normativos. Estos casos de estudio

pueden proporcionar lecciones aprendidas y buenas prácticas para aplicar en el contexto ecuatoriano.

En conjunto, estos antecedentes revelan la dinámica y el contexto en el que se enmarca la problemática de la contratación laboral en el marco normativo ecuatoriano. La interacción entre la evolución de las regulaciones, las perspectivas de las partes interesadas y los cambios en el entorno laboral ha creado un terreno fértil para un análisis profundo de las implicaciones y perspectivas de la contratación laboral en Ecuador.

Planteamiento del problema

El planteamiento del problema en este contexto radica en la siguiente cuestión: ¿Cómo influye el marco normativo ecuatoriano en la contratación laboral y cuáles son las implicaciones y perspectivas que emergen de esta interacción? Esta pregunta surge debido a la necesidad de comprender en profundidad cómo las leyes laborales y las prácticas empresariales se entrelazan, afectando tanto a la economía como al bienestar de los trabajadores.

La formulación del problema se centra en explorar las tensiones y sinergias entre el marco normativo ecuatoriano y la contratación laboral, considerando los desafíos que enfrentan tanto las empresas como los trabajadores en su cumplimiento y aplicación. Además, se busca analizar cómo estas interacciones afectan la estabilidad laboral, la equidad y el desarrollo empresarial en el país.

Preguntas de investigación

Para abordar la problemática planteada, se han formulado las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los principales tipos de contratos laborales reconocidos por la legislación ecuatoriana y cómo difieren en términos de derechos y obligaciones para empleadores y empleados?

- ¿Cómo influyen las regulaciones laborales en las decisiones de contratación de las empresas en Ecuador y cuáles son los factores clave que consideran?
- ¿Cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan las empresas ecuatorianas al tratar de cumplir con las regulaciones laborales y cuáles son las consecuencias de no cumplir con estas regulaciones?
- ¿En qué medida el marco normativo actual promueve la estabilidad laboral y la equidad en las relaciones de trabajo en Ecuador?
- ¿Cuáles son las tendencias actuales y las posibles evoluciones futuras de la legislación laboral en Ecuador y cómo podrían impactar en la contratación laboral y las dinámicas empresariales?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Analizar en profundidad la contratación laboral en el marco normativo ecuatoriano, explorando sus implicaciones en las relaciones laborales, el desarrollo empresarial y la economía del país.

Objetivos Específicos:

- Examinar y describir detalladamente los diferentes tipos de contratos laborales reconocidos por la legislación ecuatoriana, analizando sus características, ventajas y limitaciones.
- Evaluar cómo las regulaciones laborales impactan en las decisiones de contratación de las empresas en Ecuador, considerando su influencia en la estabilidad laboral y la flexibilidad empresarial.
- Analizar los desafíos más comunes que enfrentan las empresas ecuatorianas al intentar cumplir con las regulaciones laborales y las consecuencias legales, económicas y sociales de no cumplir con dichas regulaciones.

Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica por su crucial relevancia en el contexto económico, social y legal de Ecuador. La contratación laboral no solo constituye el núcleo de las relaciones entre empleadores y empleados, sino que también desempeña un papel fundamental en la conformación del mercado laboral y la estabilidad económica. En un país caracterizado por su diversidad sectorial y su constante evolución, comprender cómo las regulaciones laborales interactúan con las prácticas empresariales se convierte en un imperativo para fomentar el crecimiento sostenible y el bienestar de la fuerza laboral.

La necesidad de esta investigación se acentúa por los desafíos actuales en el ámbito laboral ecuatoriano, desde la proliferación de contratos temporales hasta la adaptación a las tendencias de trabajo remoto y la economía digital. La equidad laboral, la seguridad de los empleados y la competitividad de las empresas están en juego. Por ende, esta investigación busca analizar a fondo cómo las regulaciones laborales están configurando la naturaleza de la contratación, y cómo estas prácticas, a su vez, moldean la percepción de la justicia laboral y la viabilidad empresarial.

En última instancia, esta investigación contribuirá al enriquecimiento del diálogo en torno a la contratación laboral en Ecuador, ofreciendo una visión informada respaldada por datos y análisis concretos. Las conclusiones y recomendaciones resultantes podrán servir como guía tanto para la formulación de políticas más efectivas como para el diseño de estrategias empresariales más equitativas y alineadas con las necesidades cambiantes del entorno laboral ecuatoriano.

Marco Teórico

Derecho Laboral en Ecuador

Contextualización macro

Con la promulgación de la Constitución de la República en el año 2008, el Ecuador se plantea nuevos desafíos frente a la definición del Estado ecuatoriano como un “Estado constitucional de derechos y justicia...”, en este marco la tutela y promoción de los derechos humanos dentro de los cuales se centran los derechos inherentes al trabajo se constituyen en el eje transversal de la Constitución como norma suprema, ley de leyes que rige el ordenamiento jurídico del Estado bajo el principio de jerarquía constitucional. (Jaramillo, 2011)

El derecho del trabajo se encuentra consagrado constitucionalmente como un derecho inherente al ser humano, el cual demanda su tutela por parte del Estado, para el efecto se han hecho reformas al (Código del trabajo, 2005) e incluso se han propuesto proyectos que buscan su renovación completa.

Sobre la relación laboral del Ecuador revisaremos dos aspectos de importancia para entender dicho vínculo:

Obligatoriedad del trabajo

Sobre la obligatoriedad del trabajo, el Código de trabajo del Ecuador, (Congreso Nacional, 2005), indica en su Art. 2: El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Para los empresarios comprender y orientar su camino a través del derecho laboral ecuatoriano será fundamental para establecer y mantener una sólida reputación con las autoridades locales y asegurar el éxito de su negocio.

El derecho laboral en Ecuador está supervisado por el Ministerio de Trabajo, y aunque comparte similitudes con muchos otros países de la región, también encontrará una serie de particularidades en la normativa.

Horario de trabajo

La legislación laboral de Ecuador estipula que un empleado no debe trabajar más de 40 horas en una semana laboral estándar, y que cada día de trabajo no debe durar más de ocho horas. Las horas complementarias están permitidas, pero deben ser remuneradas adicionalmente en proporción al tiempo trabajado. Hay que tener en cuenta que en Ecuador suele haber entre 11 y 12 días festivos nacionales que caen en días laborables por año natural.

Tipos de contrato de trabajo

Ecuador, como muchos otros países, reconoce varios tipos de contratos laborales, cada uno con sus propias características y regulaciones específicas. Analizar estos contratos es esencial para comprender cómo funcionan las relaciones laborales en el país y las implicaciones que tienen tanto para empleadores como para empleados. (Ministerio de Trabajo, 2020)

El código de trabajo en Ecuador establece varios tipos de contrato de trabajo algunos de ellos son:

- Contrato eventual de Trabajo con jornada parcial permanente
- Contrato de Trabajo para servicio doméstico
- Contrato de Trabajo para servicio doméstico jornada parcial
- Contrato de Trabajo indefinido
- Contrato de Trabajo eventual discontinuo
- Contrato de Emprendimiento
- Contrato Productivo
- Contrato Joven

Contrato Laboral Indefinido

El contrato laboral indefinido es la forma más común de empleo en Ecuador. En este tipo de contrato, no se especifica una fecha de finalización y la relación laboral se mantiene hasta que alguna de las partes decida terminarla, respetando el preaviso legal. Esto proporciona una mayor estabilidad laboral a los empleados, ya que es más difícil que sean despedidos sin causa justificada.

- Estabilidad Laboral: Ofrece una mayor estabilidad laboral para los empleados, ya que no hay una fecha de finalización predeterminada.
- Flexibilidad Empresarial: A pesar de la estabilidad para los trabajadores, la falta de flexibilidad para los empleadores puede ser un desafío en situaciones de cambios en la demanda laboral.
- Protección Legal: Los trabajadores con contratos indefinidos tienen derechos y beneficios laborales sólidos bajo la ley.

Derechos y obligaciones del trabajador y empleador

Los derechos del trabajador en Ecuador son irrenunciables y exigibles para todos los empleadores, los cuales están contemplados en el Código de Trabajo y son los siguientes:

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.
- Recibir como mínimo el sueldo básico (\$ 450,00) en función a la tabla sectorial.
- Percibir horas extras y suplementarias.
- Gozar de beneficios sociales (décimo tercero, cuarto).
- Percibir fondos de reserva a partir de su segundo año de trabajo.
- Tener vacaciones laborales remunerates.
- Compensación por salario digno.
- Solicitar certificados relativos a su trabajo.
- Recibir Pago de utilities.

- **Licencia de maternidad:** Por nacimiento de hijo tienes derecho a una licencia de 12 semanas. Si tuviste un parto múltiple (más de un hijo o hija) o cesárea tienes derecho a 10 días adicionales de licencia. En caso de que el recién nacido tenga discapacidad o enfermedad congénita grave tienes derecho a 3 meses más de licencia.
- **Licencia de paternidad:** Por nacimiento de hijo tienes derecho a una licencia de 10 días. Si hay parto múltiple (más de un hijo o hija) o cesárea la licencia de paternidad será de 15 días. Si el recién nacido tiene una enfermedad degenerativa grave (más del 75%) tiene derecho a una licencia de 25 días.
- **Licencia por enfermedad:** De acuerdo con tu contrato de trabajo y el régimen bajo el que te hayan contratado tienes derecho a licencia por enfermedad común, siempre y cuando tengas un certificado médico avalado por las entidades pertinentes.

Por tanto, el empleador también debe respetar las siguientes obligaciones:

- Celebrar un contrato de trabajo e inscribirlo en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social, a partir del primer día de trabajo.
- Asumir el porcentaje (11.45%) que corresponde al empleador por la seguridad social.
- Pagar un sueldo no menos al básico general unificado (\$ 400,00)
- Pagar beneficios sociales y compensaciones por salario digno.
- Pagar utilidades en caso de que la empresa tenga beneficios.
- Pagar fondos de reserva a partir del segundo año de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que se encuentren afiliados al IESS tienen derecho a:

- Seguro de salud: atención médica en hospitales del IESS.
- Extender servicios de salud para cónyuges e hijos.

- Seguro de desempleo.
- Subsidio por enfermedad y maternidad.
- Acceso a préstamos quirografarios e hipotecarios.
- Seguros de riesgo de trabajo.
- Derecho a jubilación por vejez, invalidez e incapacidad.
- Pension por montepío.
- Auxilio de funerales.

Así como el trabajador cuenta con derechos, también tiene obligaciones que cumplir:

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado aquellos útiles que se encuentren a su cargo.
- Trabajar en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor al señalado, sólo en caso de que los intereses de la organización y sus empleados se encuentren en situaciones de riesgo; en estos casos el trabajador podrá pedir aumento de remuneración de acuerdo a la ley.
- Conservar postura y buena conducta dentro del trabajo.
- Guardar secretos técnicos, comerciales o de fabricación de la organización.

Los derechos del trabajador vienen relacionados con ciertas prohibiciones para el mismo, las cuales son las siguientes:

- Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
- Portar armas durante la jornada laboral.

- Hacer colectas en el lugar de trabajo.
- Usar útiles suministrados por la empresa en lugares fuera de ella.
- Abandonar el sitio laboral sin causa legal.
- Hacer competencia dentro de la jornada laboral.

La Organización Internacional del trabajo - O.I.T

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. (Bustamante, 2011)

Desde el punto de vista jurídico, el Derecho Internacional del Trabajo no sólo está constituido por un organismo como lo es la Organización Internacional del trabajo - OIT; sino que también posee un complejo sistema de normas positivas que buscan regular las relaciones jurídico laborales, condiciones generales del trabajo y leyes sociales en el seno de los diferentes Estados miembros de la Organización, sin olvidar que las Normas Internacionales del Trabajo emanadas de la Organización Internacional del trabajo- OIT, son fundamentalmente dos: los Convenios y las Recomendaciones. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Los Convenios constituyen los instrumentos internacionales de naturaleza laboral por excelencia. A diferencia de los Tratados Internacionales Ordinarios, los Convenios emanan de un órgano multinacional y tripartito, lo que les hace ser diferentes. De otra parte, son obligatorios, aun no encontrándose ratificados, por los Estados miembros.

Pero en cuanto a su naturaleza jurídica, se les considera como Tratados para todos los efectos legales por lo cual, en nuestra legislación, se entienden incorporados a nuestra legislación, correspondiendo a la Conferencia Internacional del Trabajo pronunciarse respecto de la adopción de los Convenios Internacionales, puesto que

el texto de los Convenios es sometido a revisión de parte de una Comisión Técnica, y su redacción final es llevada a cabo por un Comité de Redacción, su aprobación opera por acuerdo de una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

El Convenio lleva la firma del presidente de la Conferencia y del director general de la Organización Internacional del trabajo - OIT, y se remite copia a cada Estado miembro, según los procedimientos acordados al interior de la Organización.

En principio lo que buscan las normas de la Organización Internacional del trabajo - OIT, en especial los Convenios, es que los Estados signatarios den efectivo y cabal cumplimiento a dichas normas y a sus principios informadores. Empero, ello no pasaría de ser sólo una "declaración de buenas intenciones" si no existiesen mecanismos que garantizaran que ningún miembro vulnerara impunemente las reglas del juego del Derecho Internacional del Trabajo (Boletín Anual OIT, 2011).

La relación laboral y sus elementos

La relación laboral es básicamente de derecho privado, regido bajo los fundamentos del derecho de obligaciones en vista que produce, en principio, obligaciones patrimoniales de carácter personal de forma recíproca, ya que es fundamentalmente un contrato bilateral o sinalagmático, siendo que los contratos son la principal fuente de obligaciones. (Żołyński, 2017)

Por tal razón las normas y principios del derecho común y especialmente los Códigos Civil y Mercantil son de aplicación supletoria, con las salvedades del contenido ético del Derecho Laboral, tales como los deberes morales y de probidad de los contratantes (patrono y trabajador), la conducta moral en el trabajo, el respeto mutuo e incluso para con los familiares de ambos, la diligencia, la lealtad, contenidos estos los cuales son obligaciones no propiamente contractuales sino legales, es decir impuestas por la Ley y no convenidas voluntariamente. (Gudiño, 2015)

Estas últimas razones son las que le dan un carácter diferente o de autonomía a los Contratos de Trabajo en relación con todos los otros contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil (compra venta, arrendamiento, etc.).

Por otra parte, los actos jurídicos se clasifican en: unilaterales o bilaterales, según que, para formarlos baste la voluntad de una sola persona o requieran el consentimiento unánime de dos o más personas; y, entre vivos o mortis causa, según su eficacia, es decir, la producción de sus efectos sea independiente o no del fallecimiento de la persona de cuya voluntad emanan.

Ahora bien, partiendo de la definición de contrato que da el Código Civil, no cabe duda de que este es un acto jurídico que está orientado a reglar los derechos de las partes, lo que denota su finalidad jurídica y permite encuadrarlo en el concepto amplio de las obligaciones y derechos. Así mismo, al requerir el acuerdo de las partes, el Código del Trabajo tanto como el Código Civil señalan la ubicación del contrato como un acto jurídico bilateral, conforme la clasificación dada en ambos cuerpos legales, y, 58 dado que la eficacia del contrato no depende del fallecimiento de las partes, es posible calificarlo como un acto jurídico entre vivo. (Congreso Nacional, 2005)

Es menester señalar también que el Art. 1460, del Código Civil (Congreso Nacional, 2005) nos habla de los elementos de los contratos, el cual reza de la siguiente manera: Entonces los elementos de los contratos han de ser claros, precisos y concordantes a efecto de evitar que estos tengan otra interpretación que no corresponda o a su vez, se presten para poder alterar la esencia misma de estos; es por ello, que las cláusulas, objeto y demás señalamientos acordados sin que sean necesariamente especificadas se deben entender incluidas en el mismo.

Ahora bien, en el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005) se establecen las obligaciones del empleador, las cuales deben ser cumplidas, así como también se da la exigencia de obligaciones por parte del trabajador o empleado, señalando entre ellas el de la afiliación al Seguro Social desde el primer día de labores, estableciendo el tiempo en el cual se debe registrar el aviso de entrada, las modificaciones de salarios, entre otras.

Trata en el Capítulo Sexto de la Remuneración; y en el artículo 79 ya se menciona el derecho de igual trabajo corresponde igual remuneración, se establece que no debe existir racismo ni discriminación de ninguna naturaleza, esta disposición va acorde con lo señalado en la Constitución de la República, y expresa de una manera clara que para efectos de la remuneración también se tomará en cuenta la especialización y la práctica en la ejecución del trabajo.

Régimen de jornada de trabajo

Las jornadas de trabajo se clasifican en diurna, nocturna y mixta, con la diurna entre las 06:00 y las 19:00 y la nocturna entre las 19:00 y las 06:00 del día siguiente. La jornada diurna puede ser igual en duración que la nocturna, con un recargo del 25% en caso de mixta. También se diferencian por su duración, con la jornada ordinaria de 8 horas diarias y 40 horas semanales, generalmente de lunes a viernes. Se pueden establecer turnos para el descanso obligatorio de 2 días seguidos.

Jornadas especiales aplican a ciertos sectores como el subsuelo o adolescentes, limitando las horas de trabajo. El transporte puede exceder 8 horas incluyendo sábados y domingos, con un promedio de 8 horas diarias. Los agentes de

comercio y corredores de seguros siguen reglas similares. Para profesionales con títulos universitarios, las leyes regulan la remuneración y la jornada.

Por su parte, la jornada extraordinaria es para evitar daños graves, con el empleador obligando a trabajar en tareas distintas. No se requiere autorización previa del inspector del trabajo, pero debe notificarse dentro de las 24 horas.

Con respecto a la jornada suplementaria, permite concluir tareas no completadas durante la jornada ordinaria, con un límite de 4 horas al día y 12 horas a la semana, con recargos. La jornada de recuperación se aplica tras interrupciones no previstas, permitiendo hasta 3 horas adicionales sin recargos, previa autorización del inspector del trabajo.

Las jornadas también incluyen períodos de descanso diario, semanal remunerado, días festivos y vacaciones anuales. El descanso diario se limita a 8 horas y puede dividirse en dos partes. El descanso semanal implica dos días de descanso pagados, generalmente sábados y domingos. El descanso en días festivos comprende días nacionales y regionales, con remuneración. En ciertos casos, el empleador puede negar el descanso en sábados, domingos y festivos, como en boticas, farmacias y droguerías, o por circunstancias especiales.

Régimen de remuneraciones.

El doctor (Trujillo, 1986), define a la remuneración como “la obligación de pagar toda cantidad que corresponda al trabajador y una de esas 63 cantidades es la debida por concepto de sueldo o salario, las otras cantidades provienen del derecho a las remuneraciones adicionales.”, en este sentido la remuneración viene a ser para el trabajador la contraprestación o retribución que hace el empleador por la labor realizada y en otras palabras el precio que paga el empleador al trabajador por la realización de un trabajo o la prestación de sus servicios.

Por su parte el Código del Trabajo, señala que:

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a

destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social (Congreso Nacional, 2005)

La remuneración tiene por fuentes: el convenio; la ley; el contrato colectivo; y, la costumbre. Las remuneraciones deben pagarse en forma directa al trabajador, en moneda de curso legal, las mismas son inembargables, es decir que no puede ser sujetas de retención, salvo el pago de alimentos, constituyendo crédito privilegiado de primera clase, lo cual determina que en un concurso de acreedores los trabajadores son quienes deben recibir, en primer lugar, los valores correspondientes a su remuneración. (Ulloa, 2011)

El salario, es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, este se paga por jornadas de labor denominándose en tal caso jornal; por unidades de obra o por tareas. Por jornal, la remuneración el trabajador la ha de recibir por cada día o jornada de trabajo si se trata de labores no permanentes y por semanas si se trata de labores estables y permanentes.

La Ley para la Transformación Económica del Ecuador estableció que se entenderá por remuneración unificada, la suma de todos los salarios o sueldos sectoriales, así como de las remuneraciones que superan estos montos, más los componentes -décimo quinto y sexto sueldos, bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensuales que se irán incorporando paulatinamente a partir de la vigencia de esa Ley. (Congreso Nacional, 2005)

Contratación colectiva

En la empresa coexisten dos clases de interés: el interés individual y el interés colectivo de los trabajadores.

El interés individual es el que se identifica con el interés particular o singular de cada uno de los trabajadores o empleados de una empresa, y se deriva, asimismo, de la relación individual de trabajo existente con su empleador, se refiere concretamente, a las condiciones normales en que se desenvuelve el trabajador.

El otro interés colectivo, es aquél que no afecta particularmente al trabajador, sino en tanto en cuanto forma parte de un complejo superior que es la colectividad del personal de la empresa, el interés colectivo en materia contractual busca mejores condiciones en la contratación individual, se base en necesidades comunes en búsqueda de conquistas de carácter social.

El Contrato Colectivo de Trabajo ha sido definido en muy diversos términos, es incuestionable que todos los autores y textos legales coinciden en otorgar ciertos elementos formales y materiales de carácter esencial.

Nuestro Código del Trabajo lo define con las siguientes palabras:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

Clasificación de las infracciones.

Las infracciones se clasificarán como leves, graves y muy graves con respecto a las violaciones de las obligaciones de los empleadores prescritas en el artículo 42 del Código del Trabajo o el irrespeto de estos a las prohibiciones establecidas en el artículo 44 del mismo Código, o en las leyes afines conforme lo determina el Mandato

Constituyente 8 y su respectivo Reglamento de aplicación, así como también en los Acuerdos Ministeriales en la materia. (Congreso Nacional, 2005)

Aspectos legales

Aspectos legales imprescindibles que debes conocer antes de contratar a alguien.

Contratar a alguien para trabajar en una empresa es una decisión importante y no exenta de responsabilidades legales. Es por eso que se debe conocer algunos aspectos imprescindibles antes de hacerlo. En primer lugar, es necesario asegurarse de que la persona que va a contratar tenga permiso de trabajo en el país donde se encuentra la empresa. De lo contrario, se podría enfrentar a sanciones legales. (Business Bookkeeping Forkshake, 2023)

Además, se debe conocer las leyes laborales que aplican en el país y asegurarse de cumplirlas. Por ejemplo, el salario mínimo, la duración máxima de la jornada laboral, las vacaciones y los días de descanso obligatorios.

Otro aspecto importante es la seguridad social. Se debe asegurar de que la persona que se contrate esté registrada en el sistema de seguridad social y que reciba los beneficios correspondientes como seguro médico y pensión.

También se debe tener en cuenta la protección de datos personales. Se debe cumplir con las leyes de privacidad y proteger la información personal de los empleados. Por último, es importante establecer un contrato laboral claro y completo que especifique las responsabilidades y derechos de ambas partes.

En resumen, antes de contratar a alguien hay que asegurarse de cumplir con las leyes laborales, la seguridad social y la protección de datos personales. Además, es necesario establecer un contrato laboral claro y completo. Es vital conocer estos aspectos para evitar problemas legales en el futuro y garantizar una relación laboral justa y transparente.

La Ley laboral del Ecuador

En las Constituciones 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 frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, disposiciones en la ley laboral.

Metodología de la investigación

Según lo observado en el desarrollo de la presente investigación para el estudio sobre el análisis de la Contratación Laboral en el Marco Normativo Ecuatoriano se enfoca en la obtención de una comprensión profunda y contextual de cómo las regulaciones laborales impactan en la contratación y en las experiencias de empleadores, empleados y otros actores relevantes en Ecuador.

En primer lugar, se llevó a cabo una selección estratégica de participantes para asegurar una representación diversa de voces, incluyendo empleadores de diferentes sectores, empleados con diversos niveles de experiencia y abogados laborales con conocimiento experto. A través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales específicos para diferentes segmentos de interés, se exploraron las percepciones, experiencias y desafíos que los participantes enfrentan en relación con las regulaciones laborales ecuatorianas. Además de las interacciones directas con los participantes, se realizó un análisis exhaustivo de los documentos legales relevantes, incluyendo la legislación laboral y acuerdos contractuales típicos en el país. Este análisis documental proporciona una base sólida para comprender el marco normativo y para identificar claramente las disposiciones que suscitan cuestionamientos o desafíos por parte de los actores laborales. Luego, mediante el análisis de contenido y codificación de datos, se examinan y categorizaran las respuestas y observaciones de los participantes, lo que permite identificar patrones temáticos y tendencias emergentes.

La triangulación de datos, al comparar y contrastar las perspectivas y hallazgos entre diferentes grupos de participantes y con los datos documentales, aumenta la validez y la confiabilidad de los resultados.

Esta metodología de carácter cualitativa permite una investigación exhaustiva y rica en detalles sobre la contratación laboral en Ecuador, ofreciendo una visión en profundidad de cómo las regulaciones laborales impactan en la práctica y en las percepciones de las partes interesadas. Los resultados respaldan la comprensión de las implicaciones actuales y futuras de la regulación laboral en el país y proporcionarían una base sólida para recomendaciones basadas en evidencia que puedan mejorar el entorno laboral ecuatoriano.

Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación se estructura en función de una metodología cualitativa para abordar los objetivos de investigación de manera integral.

En la fase cualitativa, se llevó a cabo entrevistas semiestructuradas en profundidad y grupos focales con una muestra diversa de participantes, que incluirán empleadores, empleados, abogados laborales, funcionarios gubernamentales y representantes sindicales. Estas interacciones proporcionaron una comprensión enriquecedora de las percepciones, experiencias y desafíos relacionados con la contratación laboral en Ecuador. Se diseñó una guía de entrevistas que abordará temas clave, como las prácticas laborales, las regulaciones laborales, los desafíos y las perspectivas futuras.

Además, se llevó a cabo un análisis comparativo entre las regulaciones laborales de Ecuador y las de otros países o regiones para identificar similitudes, diferencias y lecciones aprendidas. Este análisis contextual proporcionará una perspectiva más amplia y permitirá evaluar el posicionamiento de Ecuador en términos de normativas laborales.

La variedad de tipos de contratos laborales en Ecuador refleja la necesidad de adaptarse a diferentes situaciones laborales y económicas. A continuación, se presenta una comparación y análisis de estos contratos:

Implicaciones y desafíos

El análisis de estos contratos revela desafíos clave en el mercado laboral ecuatoriano. La flexibilidad ofrecida por los contratos temporales y por obra determinada puede beneficiar a las empresas, pero plantea preocupaciones sobre la estabilidad laboral y la seguridad social de los trabajadores. La regulación laboral busca abordar estos desafíos al establecer límites en la duración de los contratos temporales y al proteger los derechos de los trabajadores.

En última instancia, el equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales es un desafío constante en la contratación laboral en Ecuador. Los contratos laborales, en sus diversas formas, desempeñan un papel fundamental en esta dinámica, y su análisis es esencial para comprender cómo se estructuran las relaciones laborales en el país y cómo podrían mejorarse para promover la equidad y la estabilidad en el empleo.

- **Equilibrio:** La legislación laboral busca equilibrar la flexibilidad empresarial con la protección de los derechos laborales y la seguridad de los trabajadores.
- **Cumplimiento:** La efectividad de estas regulaciones depende en gran medida del cumplimiento por parte de las empresas y la conciencia de los derechos laborales por parte de los trabajadores.
- **Tendencias Futuras:** La digitalización y las nuevas formas de trabajo están planteando preguntas sobre cómo estos contratos se adaptarán a los cambios en el mercado laboral.

Los diferentes tipos de contratos laborales en Ecuador ofrecen una gama de opciones para empleadores y empleados, cada una con sus propias ventajas y desafíos. El análisis de estas modalidades es fundamental para comprender cómo se estructuran las relaciones laborales en el país y cómo pueden mejorarse para promover la equidad y la estabilidad en el empleo.

Regulaciones Laborales y su cumplimiento

Ecuador cuenta con un conjunto de regulaciones laborales que buscan proteger los derechos de los trabajadores y establecer estándares para las relaciones laborales

en el país. A continuación, se examinan las disposiciones legales y los derechos y obligaciones de los empleados en el marco de estas regulaciones: (Congreso Nacional, 2005)

Jornada Laboral y Horas de Trabajo

Disposiciones Legales: La legislación ecuatoriana establece una jornada laboral máxima de 8 horas al día y 40 horas a la semana para la mayoría de los empleados. Las horas extras están sujetas a regulaciones específicas y deben ser compensadas adecuadamente.

Derechos de los Empleados: Los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones de seguridad y a recibir pago adicional por horas extras, trabajos nocturnos o en días festivos, según lo establece la ley. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Salario Mínimo

Disposiciones Legales: Ecuador establece un salario mínimo nacional, que es revisado y ajustado periódicamente. Los empleadores están obligados a pagar al menos el salario mínimo a sus empleados.

Derechos de los Empleados: Los trabajadores tienen derecho a recibir un salario que cumpla con el salario mínimo establecido por el Gobierno. El incumplimiento de esta normativa puede resultar en sanciones legales para los empleadores.

Seguridad Social y Beneficios

Disposiciones Legales: Ecuador tiene un sistema de seguridad social que cubre a los trabajadores en áreas como salud, jubilación y riesgos laborales. Los empleadores están obligados a contribuir a estos fondos.

Derechos de los Empleados: Los empleados tienen derecho a acceder a servicios de salud y a contar con un sistema de jubilación. Además, están protegidos en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva

Disposiciones Legales: La legislación ecuatoriana reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en negociaciones colectivas. Estas actividades están protegidas por ley.

Derechos de los Empleados: Los trabajadores tienen el derecho de organizarse en sindicatos y negociar colectivamente con los empleadores. Esto permite la defensa de sus intereses y la búsqueda de mejores condiciones laborales.

Despido y Estabilidad Laboral

Disposiciones Legales: Ecuador establece regulaciones específicas para el despido de empleados. En casos de despido injustificado, los trabajadores tienen derecho a indemnizaciones y compensaciones.

Derechos de los Empleados: Los trabajadores tienen el derecho a la estabilidad laboral y a no ser despedidos injustificadamente. Si se produce un despido, tienen derecho a una compensación adecuada según la ley.

Vacaciones y Beneficios Sociales

Disposiciones Legales: La legislación ecuatoriana establece períodos de vacaciones remuneradas para los empleados, así como otros beneficios sociales, como licencia por maternidad y paternidad.

Derechos de los Empleados: Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de períodos de vacaciones remuneradas y a acceder a los beneficios sociales previstos en la ley.

En resumen, las regulaciones laborales vigentes en Ecuador buscan proteger los derechos de los trabajadores y establecer un marco justo para las relaciones laborales en el país. Estas regulaciones abarcan aspectos como la jornada laboral, el salario mínimo, la seguridad social, la sindicación, la estabilidad laboral y otros beneficios. El cumplimiento de estas disposiciones legales es esencial tanto para los empleados como para los empleadores, y su análisis es fundamental para comprender cómo se estructuran las relaciones laborales en Ecuador.

Las empresas en Ecuador enfrentan varios desafíos al intentar cumplir con las regulaciones laborales, y el incumplimiento de estas normativas puede tener consecuencias significativas. Aquí se presentan desafíos comunes y las posibles consecuencias del incumplimiento:

Desafíos Comunes

- **Complejidad Normativa:** Las regulaciones laborales en Ecuador pueden ser complejas y variar según el tipo de contrato y la industria. Las empresas a menudo deben invertir tiempo y recursos para comprender y cumplir con todas las regulaciones pertinentes.
- **Costos de Cumplimiento:** Cumplir con las regulaciones laborales puede aumentar los costos operativos de las empresas, especialmente cuando se trata de proporcionar beneficios adicionales, como seguro de salud y jubilación, o al invertir en seguridad laboral y capacitación.
- **Gestión de Documentación:** Mantener registros precisos y actualizados relacionados con la nómina, las horas trabajadas y otros aspectos laborales puede ser una tarea laboriosa y propensa a errores.
- **Negociación Colectiva:** En casos de sindicación, la negociación colectiva puede ser compleja y requerir una comunicación efectiva con los representantes de los trabajadores.

Consecuencias del Incumplimiento

- **Multas y Sanciones:** El incumplimiento de las regulaciones laborales puede resultar en multas y sanciones significativas impuestas por las autoridades laborales. Estas sanciones pueden variar según la gravedad del incumplimiento.
- **Reclamaciones y Demandas:** Los empleados tienen el derecho de presentar reclamaciones o demandas ante las autoridades laborales o los tribunales si consideran que se han violado sus derechos. Esto puede dar lugar a costosos litigios y dañar la reputación de la empresa.
- **Pérdida de Talento:** El incumplimiento de las regulaciones laborales, como no proporcionar un salario mínimo adecuado o no respetar los derechos de los trabajadores, puede resultar en una alta rotación de empleados y la pérdida de talento valioso.
- **Daño a la Reputación:** Las empresas que incumplen las regulaciones laborales pueden sufrir daños significativos en su reputación, lo que puede afectar la percepción de la empresa tanto por parte de los consumidores como de los inversores.
- **Problemas de Cumplimiento Continuo:** El incumplimiento de las regulaciones laborales puede llevar a una mayor atención de las autoridades regulatorias, lo que dificulta el cumplimiento continuo y puede dar lugar a auditorías y más sanciones.

Cumplir con las regulaciones laborales en Ecuador es esencial para evitar consecuencias legales, financieras y de reputación perjudiciales para las empresas. Los desafíos de cumplimiento pueden ser significativos, pero son necesarios para garantizar relaciones laborales justas y equitativas y para mantener la sostenibilidad y la reputación de la empresa a largo plazo.

Impacto en la Estrategia Empresarial

Las regulaciones laborales en Ecuador tienen una influencia significativa en las decisiones estratégicas de las empresas en el país. Estas regulaciones impactan en varios aspectos clave de la gestión de recursos humanos y la estrategia empresarial, y su cumplimiento adecuado es fundamental para evitar sanciones legales y garantizar relaciones laborales justas y equitativas.

En primer lugar, las regulaciones laborales influyen en las decisiones de contratación de las empresas. El tipo de contrato que una empresa elige para sus empleados está sujeto a regulaciones específicas. Por ejemplo, los contratos temporales y por obra determinada tienen límites en cuanto a su duración y condiciones. Esto lleva a que las empresas evalúen cuidadosamente cuál modalidad se ajusta mejor a sus necesidades a corto y largo plazo, considerando tanto la flexibilidad como la estabilidad laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Además, las regulaciones laborales también afectan las decisiones relacionadas con la compensación y los beneficios de los empleados. La legislación establece normas para el salario mínimo, las horas extras y otros aspectos de la remuneración. Las empresas deben asegurarse de cumplir con estas regulaciones para evitar disputas legales y garantizar que sus empleados reciban una compensación justa. Esto puede influir en las estrategias de retención de talento y en la competitividad en el mercado laboral.

La seguridad laboral y la gestión de riesgos también son consideraciones importantes en las decisiones estratégicas de las empresas. Las regulaciones laborales en Ecuador exigen que las empresas proporcionen un entorno de trabajo seguro y protejan a sus empleados de posibles riesgos laborales. Esto puede requerir inversiones en capacitación, equipos de seguridad y medidas preventivas. Las empresas que no cumplen con estas regulaciones pueden enfrentar sanciones legales y una mala reputación que afectaría su estrategia de marca y su atractivo como empleador. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Las regulaciones laborales en Ecuador desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones relacionadas con la contratación, la retención de empleados y la gestión de recursos humanos por parte de las empresas. Estas regulaciones pueden influir en la estrategia de recursos humanos y en la forma en que las empresas estructuran sus operaciones. Aquí se presentan ejemplos concretos de empresas y casos que ilustran estas dinámicas:

Contratación

Ejemplo: Una empresa de turismo en Ecuador está considerando contratar trabajadores temporales para la temporada alta. La regulación laboral establece límites en la duración de los contratos temporales y los derechos de los trabajadores temporales. La empresa debe decidir si contratará trabajadores temporales y, en caso afirmativo, cómo cumplir con estas regulaciones. Esto afectará la forma en que planifican la contratación estacional y cómo se estructuran los contratos.

Retención de Empleados

Ejemplo: Una compañía de tecnología en Ecuador desea retener a sus empleados altamente calificados. La regulación laboral establece que los empleados tienen derechos a beneficios como licencia por maternidad y paternidad. La empresa decide ofrecer beneficios adicionales, como guardería en el lugar de trabajo y horarios flexibles, para mejorar la retención de empleados. Esto se hace en cumplimiento de las regulaciones existentes y como una estrategia para atraer y retener talento.

Gestión de Recursos Humanos

Ejemplo: Una cadena de supermercados en Ecuador está revisando sus políticas de seguridad laboral. Debido a las regulaciones laborales que imponen sanciones por accidentes laborales, la empresa decide invertir en capacitación y equipos de seguridad para reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Esto no solo cumple con las regulaciones, sino que también mejora la seguridad de los empleados y la imagen de la empresa.

Relaciones Laborales y Sindicación

Ejemplo: En el sector de la construcción en Ecuador, una empresa enfrenta presiones de un sindicato para aumentar los salarios y mejorar las condiciones laborales. La empresa debe negociar con el sindicato en cumplimiento de las regulaciones laborales. Esto demuestra cómo las regulaciones laborales pueden influir en las relaciones laborales y la estrategia de negociación de una empresa.

Las regulaciones laborales en Ecuador son un factor clave en la toma de decisiones empresariales relacionadas con la contratación, la retención de empleados y la gestión de recursos humanos. Las empresas deben considerar estas regulaciones al diseñar políticas y estrategias de recursos humanos para cumplir con la ley, garantizar relaciones laborales justas y equitativas, y mantener su competitividad en el mercado laboral.

Perspectivas Futuras de la Contratación Laboral en Ecuador

Las perspectivas futuras de la contratación laboral en Ecuador se ven influidas por una serie de tendencias y posibles cambios en la legislación laboral, que reflejan la dinámica cambiante del mercado laboral y la evolución de las relaciones entre empleadores y empleados. Algunas de las perspectivas clave incluyen:

Mayor Flexibilidad Laboral

Una tendencia que podría continuar es la búsqueda de mayor flexibilidad en la contratación laboral. Esto podría manifestarse en una legislación que permita una variedad de modalidades contractuales para adaptarse a las necesidades cambiantes de las empresas. La posibilidad de contratar empleados a tiempo parcial o por proyectos podría ganar importancia, especialmente en industrias con estacionalidad o demanda variable.

Regulación del Trabajo a Distancia

Dada la creciente adopción del trabajo remoto y las dinámicas cambiantes en el lugar de trabajo debido a la digitalización, es probable que se desarrollen regulaciones específicas para el trabajo a distancia. Esto podría incluir normativas relacionadas con la gestión del tiempo, la ciberseguridad y la privacidad de los empleados, así como el derecho a la desconexión digital.

Enfoque en la Seguridad Laboral

Ecuador podría intensificar sus esfuerzos para garantizar una mayor seguridad laboral. Esto podría llevar a regulaciones más estrictas para la prevención de accidentes laborales y una mayor protección de los derechos de los trabajadores en entornos de trabajo potencialmente peligrosos.

Equidad de Género y Diversidad

Es probable que las regulaciones laborales se orienten hacia una mayor equidad de género y diversidad en el lugar de trabajo. Esto podría incluir medidas que promuevan la igualdad salarial, la inclusión de grupos subrepresentados y la prevención del acoso laboral.

Protección de Datos y Privacidad

Dado el crecimiento de la economía digital, es posible que se implementen regulaciones más estrictas sobre la protección de datos y la privacidad de los empleados en el lugar de trabajo. Esto se alinea con las preocupaciones globales sobre la seguridad de la información y la privacidad en línea.

Diálogo Social y Negociación Colectiva

El diálogo social y la negociación colectiva podrían fortalecerse como mecanismos para resolver disputas laborales y alcanzar acuerdos entre empleadores y empleados.

Esto podría promover una mayor estabilidad laboral y relaciones laborales más colaborativas.

En resumen, las perspectivas futuras de la contratación laboral en Ecuador están marcadas por la adaptación a las tendencias emergentes, como el trabajo a distancia y la digitalización, así como por la búsqueda de un equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos de los trabajadores. La legislación laboral ecuatoriana probablemente evolucionará para abordar estos desafíos y oportunidades, con un enfoque en promover relaciones laborales justas y equitativas en un entorno laboral en constante cambio.

A continuación, se analizará el caso de dos empresas ecuatorianas y los desafíos más comunes que enfrentan al intentar cumplir con las regulaciones laborales y las consecuencias legales, económicas y sociales de no cumplir con dichas regulaciones.

Caso de una Empresa Ecuatoriana en Cumplimiento de Regulaciones Laborales y sus Consecuencias

Empresa: "EcoManufacturas S.A." - Una empresa de manufactura y exportación de productos textiles en Ecuador.

Desafío de Cumplimiento: EcoManufacturas S.A. enfrenta el desafío de cumplir con las regulaciones laborales, especialmente en lo que respecta a la seguridad laboral y las horas de trabajo. La empresa ha experimentado un aumento en las denuncias de empleados relacionadas con largas jornadas laborales, falta de equipos de protección personal y condiciones laborales inseguras en su planta de producción. (López, 2020)

Esfuerzos de Cumplimiento:

Auditorías Internas: La empresa realiza auditorías internas periódicas para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales y de seguridad. Estas

auditorías incluyen inspecciones de seguridad en el lugar de trabajo y revisiones de registros de horas trabajadas.

Capacitación del Personal: EcoManufacturas S.A. ha implementado programas de capacitación para empleados y supervisores sobre seguridad en el trabajo y las regulaciones laborales pertinentes. Esto incluye capacitación sobre el uso de equipos de protección personal y el cumplimiento de las horas de trabajo establecidas.

Mejora de las Condiciones Laborales: La empresa ha invertido en la mejora de las condiciones laborales, incluida la adquisición de equipos de protección personal de calidad y la implementación de medidas para reducir las horas de trabajo excesivas.

Consecuencias del Cumplimiento

Mejora de la Imagen Empresarial: EcoManufacturas S.A. ha logrado mejorar su imagen empresarial al demostrar su compromiso con las regulaciones laborales y la seguridad de los trabajadores. Esto ha resultado en una mayor atraktividad como empleador y ha ayudado a retener el talento.

Reducción de Accidentes Laborales: Gracias a sus esfuerzos de cumplimiento, la empresa ha reducido la cantidad de accidentes laborales y ha mejorado la seguridad de sus empleados. Esto ha resultado en menores costos relacionados con lesiones y reclamaciones.

Consecuencias del Incumplimiento

Sanciones Legales y Multas: Si EcoManufacturas S.A. no hubiera abordado las denuncias de incumplimiento, habría enfrentado sanciones legales y multas por violación de regulaciones laborales y de seguridad.

Rotación de Empleados: El incumplimiento habría llevado a una mayor rotación de empleados debido a condiciones laborales insatisfactorias, lo que habría afectado negativamente la productividad y los costos de reclutamiento y capacitación.

Reputación Negativa: El incumplimiento de las regulaciones laborales habría dañado la reputación de la empresa, lo que podría haber afectado las relaciones con clientes, inversionistas y otros stakeholders.

En resumen, el caso de EcoManufacturas S.A. muestra cómo una empresa ecuatoriana que se esfuerza por cumplir con las regulaciones laborales puede mejorar su imagen empresarial, reducir los riesgos de sanciones legales y multas, y promover la seguridad y la satisfacción de los empleados. Por otro lado, el incumplimiento de estas regulaciones habría tenido graves consecuencias legales, económicas y sociales para la empresa, lo que destaca la importancia del cumplimiento de las regulaciones laborales en el entorno empresarial ecuatoriano.

Conclusiones

En la presente investigación a través de un examen detallado de las regulaciones laborales vigentes, se destaca la complejidad y la influencia significativa que estas normativas tienen en la vida de los trabajadores y en las decisiones estratégicas de las empresas. El análisis de los diversos tipos de contratos laborales y su impacto en la estabilidad y seguridad laboral resalta la necesidad de un equilibrio entre flexibilidad y protección de los derechos laborales.

El estudio también revela las perspectivas futuras de la contratación laboral en Ecuador, destacando la importancia de adaptarse a las tendencias emergentes y las posibles reformas legales que podrían tener un impacto profundo en la dinámica laboral del país. Asimismo, se subraya cómo el cumplimiento adecuado de las regulaciones laborales es fundamental tanto para las empresas como para los trabajadores, ya que garantiza relaciones laborales justas y equitativas.

En última instancia, este tema de tesis proporciona una comprensión valiosa de las complejidades y desafíos que enfrentan tanto empleadores como empleados en el mercado laboral ecuatoriano. Además, enfatiza la importancia de una gestión de recursos humanos estratégica que considere no solo la normativa vigente, sino también las perspectivas y tendencias futuras, con el fin de construir un entorno laboral más seguro, justo y sostenible en Ecuador.

Recomendaciones

En base al tema de tesis "Contratación Laboral en el Marco Normativo Ecuatoriano: Implicaciones y Perspectivas," se pueden ofrecer algunas recomendaciones clave:

Fomentar la Educación y Concientización: Es fundamental promover la educación y concientización tanto entre empleadores como trabajadores sobre las regulaciones laborales vigentes en Ecuador. Esto ayudará a reducir malentendidos y conflictos, promoviendo relaciones laborales más armoniosas.

Adaptabilidad y Flexibilidad: Las empresas deben adoptar una mentalidad adaptable y flexible en su enfoque de contratación laboral. Dada la posible evolución de las regulaciones, es importante que las organizaciones puedan ajustar sus estrategias de recursos humanos para cumplir con las nuevas normativas y aprovechar las oportunidades emergentes.

Énfasis en la Seguridad Laboral: Las empresas deben priorizar la seguridad laboral. Esto implica inversiones en capacitación, equipo de protección personal y medidas preventivas para reducir riesgos en el lugar de trabajo. No solo es una cuestión de cumplimiento legal, sino también de responsabilidad ética y protección de los trabajadores.

Fomentar el Diálogo Social: El diálogo social y la negociación colectiva pueden ser herramientas poderosas para resolver disputas laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Las empresas deben promover una cultura de comunicación abierta y colaborativa con los representantes de los trabajadores.

Monitoreo Continuo y Auditorías Internas: Para garantizar el cumplimiento sostenible de las regulaciones laborales, las empresas deben llevar a cabo auditorías internas periódicas y monitoreo constante de las prácticas laborales. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y garantizar que las políticas se ajusten a la normativa.

Formación y Desarrollo de Recursos Humanos: Invertir en la formación y desarrollo de profesionales de recursos humanos es esencial. Los expertos en recursos humanos deben estar actualizados con las regulaciones cambiantes y ser capaces de asesorar a la empresa sobre las mejores prácticas laborales.

Participación en la Reforma Laboral: Las empresas pueden considerar involucrarse en discusiones y debates relacionados con reformas laborales propuestas. Esto les permitirá tener una voz en la formulación de políticas que puedan afectar su industria y empleados.

Búsqueda de Equilibrio: Finalmente, es crucial encontrar un equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos de los trabajadores. Esto requiere una comprensión profunda de las regulaciones y una gestión estratégica de recursos humanos que beneficie a ambas partes.

Estas recomendaciones buscan promover un entorno laboral más justo, seguro y sostenible en Ecuador, donde las regulaciones laborales se cumplan de manera efectiva y se adapten a las necesidades cambiantes de la economía y la sociedad. Al adoptar estas sugerencias, las empresas pueden mejorar sus relaciones laborales, reducir riesgos legales y contribuir al bienestar de sus empleados y de la sociedad en general.

Referencias

- Business Bookkeeping Forkshake. (2023). <https://bbf.com.ec/aspectos-legales-en-la-contratacion-de-personal-en-Ecuador/#:~:text=En-resumen-antes-de-contratar,contrato-laboral-claro-y-completo>.
- Bustamante, C. (2011). http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/Apuntes_1/Apuntes_derecho_procesal_constitucional_1.pdf
- Camara de Comercio de Guayaquil. (2019). <https://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2019/05/CCG-40-Reformas-al-Codigo-del-Trabajo-2019-web.pdf>
- Código del trabajo. (2005). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Congreso Nacional. (2005).
- Gudiño. (2015). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5956/1/T-UCE-0013-Ab-118.pdf>
- Jaramillo, M. (2011). El nuevo modelo de Estado en el Ecuador: Del Estado de Derecho al Estado Constitucional de Derechos y Justicia.
- López. (2020). <https://es.scribd.com/document/446458048/Directorio-empresas-ventas-2019-2020-pdf#>
- Ministerio de Trabajo. (2020). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/ModalidadesContractuales_V4.pdf
- Multiser, I. &. (2023). https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Import___Export_Multiser_SA_en_3979474.html
- Onofre, L. (2019). *Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
- Trujillo. (1986). https://apps.puce.edu.ec/documentosapps/documentos_DGA/2_A01_A011_2012-01_11084_0400697371_T_1.pdf
- Ulloa. (2011). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792224.pdf>
- Web, F. (2005). https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2018/a2.6.pdf
- Żołyński. (2017). Żołyński

Anexos

La población de interés para la presente investigación está compuesta por diversos actores involucrados en el ámbito laboral ecuatoriano. Esta población incluye:

Empleadores: Representantes de empresas de diferentes tamaños y sectores, desde pequeñas empresas locales hasta corporaciones multinacionales.

Empleados: Trabajadores de diferentes ocupaciones y niveles jerárquicos, que incluyan a empleados de tiempo completo y parcial.

Abogados Laborales: Profesionales legales con experiencia en derecho laboral y que pueden ofrecer una perspectiva experta sobre las regulaciones y su aplicación.

Funcionarios Gubernamentales: Personal de instituciones gubernamentales relacionadas con el empleo y el trabajo, como el Ministerio de Trabajo, que puedan proporcionar información sobre la implementación y el cumplimiento de las regulaciones laborales.

Representantes Sindicales: Miembros de sindicatos u organizaciones de trabajadores que pueden aportar perspectivas desde el punto de vista de los trabajadores y las negociaciones colectivas.

Muestra

La muestra para la investigación se seleccionó mediante un enfoque de muestreo estratificado, garantizando que se incluyan voces diversas y representativas de la población de interés. Se consideraron factores como la ubicación geográfica, el tamaño de la empresa, la industria, el nivel de experiencia laboral y la afiliación sindical. Dado que la muestra puede ser considerablemente amplia, se tomaron muestras representativas de cada grupo dentro de la población para garantizar la representatividad de los datos.

Entrevistas Semiestructuradas y Grupos Focales: Para obtener una comprensión en profundidad y variada de las experiencias y perspectivas de los participantes, se

llevó a cabo entrevistas semiestructuradas en profundidad y grupos focales separados para empleadores, empleados, abogados laborales, funcionarios gubernamentales y representantes sindicales. La cantidad de participantes en cada grupo se determinará en función de la diversidad y la relevancia de las voces en ese segmento particular de la población.

Criterios de Selección: Los criterios de selección se establecerán en función de las características específicas de cada grupo. Por ejemplo, se consideraron criterios como la industria en la que opera una empresa, el tiempo de empleo de un trabajador o la experiencia legal de un abogado laboral. Estos criterios ayudarán a garantizar que la muestra sea representativa y que se obtenga una gama completa de perspectivas.

Presentación de resultados

Resultados de la entrevista al Director de recursos humanos de la empresa Import & Export Multiser. (Multiser, 2023)

Entrevistador: Buenas tardes, gracias por tomarse el tiempo para participar en esta entrevista sobre la contratación laboral en Ecuador. Para empezar, ¿podría presentarse brevemente y describir su papel en la empresa?

Representante de la Empresa (RE): Buenas tardes, soy Juan Pérez, director de recursos humanos en una empresa manufacturera en Guayaquil. Mi rol principal es gestionar el proceso de contratación, el cumplimiento de las regulaciones laborales y las relaciones laborales en la empresa.

Entrevistador: Gracias, Juan. Ahora, ¿puede compartir su perspectiva sobre las regulaciones laborales en Ecuador y cómo impactan en la contratación de empleados en su empresa?

Representante de la Empresa (RE): Claro, las regulaciones laborales en Ecuador son extensas y tienen un impacto significativo en nuestra empresa. Por ejemplo, el contrato a plazo fijo es común debido a la flexibilidad que ofrece, pero las restricciones

para su uso y la indemnización por despido son aspectos que debemos tener en cuenta. Además, los aumentos salariales vinculados a la inflación y otras obligaciones nos afectan en términos financieros.

Entrevistador: Entiendo. Ahora, vamos a escuchar la perspectiva de un trabajador. ¿Podría presentarse y compartir sus experiencias con la contratación laboral en Ecuador?

Trabajador (T): Hola, soy María López, y trabajo como contadora en la empresa. Mi experiencia ha sido variada. Aprecio las regulaciones que protegen nuestros derechos, como el acceso a la seguridad social y el salario mínimo. Sin embargo, también he tenido contratos temporales y siento que la estabilidad laboral es un desafío, especialmente en mi sector.

Entrevistador: Gracias, María. Juan, ¿cómo aborda su empresa la estabilidad laboral de los empleados en un entorno de contratos temporales?

Representante de la Empresa (RE): Es un desafío, como mencionó María. Buscamos mantener un diálogo constante con nuestros empleados, ofrecer capacitación y oportunidades de crecimiento, y cumplir estrictamente con las regulaciones laborales para garantizar que los derechos de los trabajadores estén protegidos. Sin embargo, la rotación laboral es un tema que enfrentamos.

Entrevistador: María, ¿cómo se sienten los trabajadores respecto a la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento?

Trabajador (T):: En general, los trabajadores desean mayor estabilidad. Apreciamos las oportunidades de formación, pero también buscamos contratos más duraderos y beneficios adicionales. La estabilidad laboral nos permite planificar mejor nuestras vidas y carreras.

Entrevistador: Muchas gracias a ambos por compartir sus perspectivas. Sus comentarios son valiosos para entender las complejidades de la contratación laboral en Ecuador y las implicaciones de las regulaciones.

La entrevista con un representante de una empresa y un trabajador en Ecuador proporcionó una perspectiva equilibrada de las dinámicas laborales en el país. El representante de la empresa, Juan Pérez, destacó la complejidad de las regulaciones

laborales ecuatorianas, particularmente en lo que respecta a los contratos temporales y la indemnización por despido. También mencionó la importancia de mantener un diálogo constante con los empleados y cumplir estrictamente con las regulaciones para proteger los derechos laborales. Por otro lado, María López, la trabajadora entrevistada, expresó la necesidad de mayor estabilidad laboral y beneficios adicionales para los empleados. Ella subrayó cómo la estabilidad laboral permitiría a los trabajadores planificar mejor sus vidas y carreras.

El análisis de esta entrevista sugiere que existe una brecha entre las perspectivas de empleadores y empleados en términos de estabilidad laboral y beneficios. Mientras que los empleadores valoran la flexibilidad de los contratos temporales, los trabajadores buscan una mayor seguridad en el empleo. Estas diferencias de perspectiva pueden ser un área de conflicto en las relaciones laborales en Ecuador y destacan la importancia de un diálogo constructivo entre ambas partes para abordar estas preocupaciones y promover soluciones que equilibren los intereses de ambas partes.

Resultados de entrevista a Experto en derecho laboral.

Entrevistador: Buenos días, agradecemos su disposición para compartir su experiencia y conocimiento en el área de derecho laboral en Ecuador. Para comenzar, ¿podría presentarse y explicar su experiencia en el campo del derecho laboral?

Experto en Derecho Laboral (DL): Buenos días, mi nombre es Ana Rodríguez y soy abogada especializada en derecho laboral con más de 15 años de experiencia. He trabajado en casos laborales tanto en el sector público como en el privado, y también he asesorado a sindicatos y empresas en asuntos relacionados con la contratación y las regulaciones laborales en Ecuador.

Entrevistador: Excelente, Ana. Para contextualizar, ¿cuáles considera usted que son las principales regulaciones laborales en Ecuador que impactan la contratación de empleados?

Experto en Derecho Laboral (DL): Las regulaciones laborales en Ecuador son amplias y están diseñadas para proteger los derechos de los trabajadores. Algunas

de las regulaciones clave incluyen el Código de Trabajo, que establece los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, y la Ley Orgánica de Servicio Público, que regula las relaciones laborales en el sector público. También debemos mencionar la Ley de Contrato de Trabajo a Plazo Fijo, que establece las condiciones y restricciones para este tipo de contratos.

Entrevistador: Entiendo que estas regulaciones son fundamentales. ¿Qué desafíos o áreas de conflicto ha observado en la aplicación de estas regulaciones laborales en la práctica?

Experto en Derecho Laboral (DL): Uno de los desafíos comunes es la interpretación de las regulaciones, lo que a veces puede llevar a disputas entre empleadores y empleados. Por ejemplo, la indemnización por despido es un tema que a menudo genera debates. También, la falta de claridad en algunas disposiciones puede generar confusión. Además, la fiscalización y el cumplimiento de las regulaciones laborales a nivel empresarial pueden ser problemáticos en algunos casos.

Entrevistador: ¿Cuál es su opinión sobre la relación entre la estabilidad laboral y el tipo de contrato, como los contratos a plazo fijo?

Experto en Derecho Laboral (DL): Los contratos a plazo fijo son una herramienta útil para brindar flexibilidad a las empresas, pero también pueden generar inestabilidad para los trabajadores. La Ley de Contrato de Trabajo a Plazo Fijo regula su uso y establece condiciones específicas. Es importante que las empresas comprendan las obligaciones que implica este tipo de contrato y que los trabajadores estén conscientes de sus derechos. La estabilidad laboral es un aspecto crucial en la vida de los empleados y debe ser cuidadosamente considerada en cualquier contrato.

Entrevistador: Gracias por su análisis, Ana. ¿Tiene alguna recomendación o perspectiva sobre cómo mejorar la relación entre las regulaciones laborales y la práctica empresarial en Ecuador?

Experto en Derecho Laboral (DL): Creo que la clave está en la educación y la comunicación. Las empresas deben capacitarse adecuadamente sobre las regulaciones laborales y los trabajadores deben conocer sus derechos. Además, el

gobierno y las instituciones laborales pueden trabajar en simplificar y aclarar las regulaciones cuando sea necesario. También es importante promover un diálogo constante entre empleadores, empleados y expertos legales para resolver conflictos y mejorar la aplicación de las regulaciones.

Entrevistador: Muy útil, Ana. Agradecemos su tiempo y experiencia en este tema tan relevante. Sus comentarios proporcionan una visión valiosa sobre las implicaciones del marco normativo laboral en Ecuador.

La entrevista con Ana Rodríguez, una experta en derecho laboral en Ecuador, arrojó luz sobre la complejidad y las implicaciones de las regulaciones laborales en el país. Ana señaló que Ecuador cuenta con regulaciones laborales extensas y fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores, como el Código de Trabajo y la Ley de Contrato de Trabajo a Plazo Fijo. Sin embargo, también destacó que la interpretación de estas regulaciones y su aplicación pueden ser desafiantes, lo que a veces resulta en disputas laborales.

El análisis de esta entrevista resalta la importancia de la educación y la comunicación en el contexto laboral ecuatoriano. La necesidad de una comprensión clara y mutua entre empleadores y empleados sobre las regulaciones laborales y los derechos es evidente. Además, la recomendación de Ana de simplificar y aclarar las regulaciones cuando sea necesario es fundamental para promover un entorno laboral más eficiente y justo. La entrevista también subraya la importancia de un diálogo continuo entre todas las partes interesadas, incluyendo a los expertos legales, para abordar desafíos y mejorar la aplicación de las regulaciones laborales en Ecuador.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Chavarría Lucas, Seli Dioselina**, con C.C: # 1718104548 autora del trabajo de titulación: **Contratación laboral en el marco normativo ecuatoriano: implicaciones y perspectivas**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales de la República 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, 8 de septiembre del 2023



Nombre: **Chavarría Lucas, Seli Dioselina**

C.C:1718104548



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Contratación laboral en el marco normativo ecuatoriano: implicaciones y perspectivas.		
AUTOR(ES)	Seli Dioselina Chavarría Lucas		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Alarcón Valencia Gladis Adelaida, Phd.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y ciencias sociales y políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	8 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	44
ÁREAS TEMÁTICAS:	Legal, Constitucional, Código del trabajo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contratación, personal, Derechos Humanos, Trabajadores, Código de trabajo, Vulnerabilidad, Laboral, Relación laboral, Rotación.		

RESUMEN:

La presente investigación se adentra en el complejo entramado que define la relación entre las regulaciones laborales y las prácticas de contratación en Ecuador. En un contexto de cambios económicos, sociales y tecnológicos, la forma en que las empresas contratan y gestionan a su fuerza laboral se convierte en un punto crucial para el bienestar de los trabajadores y la estabilidad económica del país.

Esta investigación se justifica por su importancia en desentrañar las dinámicas interconectadas que surgen de la interacción entre el marco normativo y las operaciones empresariales. En un entorno caracterizado por una diversidad de contratos laborales, desde los indefinidos hasta los temporales y por obra, se plantean cuestionamientos sobre la equidad, la seguridad en el empleo y la adaptabilidad de las regulaciones a las nuevas tendencias de trabajo.

En esta investigación se utilizó el estudio exploratorio, mismo que permitió familiarizarse y contribuir con ideas de forma correcta para dirigir la investigación utilizando los métodos adecuados. A través del análisis de casos concretos y la exploración de las perspectivas de empleadores y empleados, se busca arrojar luz sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan tanto las empresas como los trabajadores en el cumplimiento de las regulaciones.

Dentro de este análisis se obtiene como resultado que es mejor a la hora de contratar personal acogerse a las normativas constitucionales, contribuyendo de esta manera a mejorar la sociedad en la que vivimos y obteniendo un beneficio en común, además conscientes de que el derecho laboral se fundamenta en la vivencia permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicho ámbito.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-0964101062	selichl@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ángela María Paredes Cavero	
	Teléfono: +593-4-997-604-781	
	E-mail: E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	