



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS SUPREMOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TEMA

**EXISTENCIA DE DOS REGÍMENES LABORALES (SOLUCIÓN O
REGRESIÓN DE DERECHOS)**

TUTOR

Msg. Yury Manuel Iturralde Hidalgo

AUTORA

SHARON NIKOLE MORETTA RUIZ

GUAYAQUIL

2023



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: EXISTENCIA DE DOS REGÍMENES LABORALES (SOLUCIÓN O REGRESIÓN DE DERECHOS)	
AUTOR/ES: Sharon Nikole Moretta Ruiz	REVISORES O TUTORES: Msg. Yury Manuel Iturralde Hidalgo.
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil	Grado obtenido: ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS SUPREMOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO.	CARRERA: DERECHO.
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2023	N. DE PAGES: 69 Pág
PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, Administración de Justicia, Derechos Humanos, Legislación, Juez.	

RESUMEN:

Este presente trabajo de tesis analiza el nuevo contrato de emprendimiento, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria del COVID-19, y la posterior publicación de las directrices para regular el contrato de emprendimiento, normativas que fueron propuestas y promulgadas a partir del inicio de la pandemia del COVID 19 que azotó nuestro país y el mundo. Estas normativas fueron aplicadas con la finalidad de que se pudiera mejorar las formas en las que se podría establecer un contrato entre empleador y empleado, abriendo nuevas formas de contratación y remuneración con el fin de enfrentar la falta de empleo y el trabajo informal que se vio en alza desde el inicio de la pandemia antes mencionada.

Desde la aplicación de la nueva Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, que fue promulgada en el mes de febrero del 2020 en el Ecuador, a partir del mes de octubre algunos abogados y magistrados llegaron a la conclusión de que la misma vulneraba derechos constitucionales, ejerciendo presión para la promulgación de las directrices para regular el contrato de emprendimiento las cuales comenzaron a regir y regular el mismo a partir del mes de diciembre del mismo año.

Con las directrices para regular el contrato de emprendimiento mejoró la interpretación de la ley que fue interpretada como inconstitucional. Tanto como para quienes podría ser aplicada como de que cambios al contrato se podría hacer a partir del mismo.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	S <input type="checkbox"/>	N <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Moretta Ruiz Sharon Nikole	Teléfono: 0963316337	E-mail: Nikolemoretta@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p>Mgtr. Diana Almeida Aguilera (Decana)</p> <p>Teléfono: 2596500 Ext. 249</p> <p>E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec</p> <p>Mgtr. Cristina Franco Cortázar (directora de Carrera)</p> <p>Teléfono: 2596500 Ext. 249</p> <p>E-mail: cfrancoc@ulvr.edu.ec</p>	

existencia de dos regímenes laborales (solución o regresión de derechos)

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Trabajo del estudiante	3%
2	mail.alainet.org Fuente de Internet	3%
3	dspace.casagrande.edu.ec:8080 Fuente de Internet	2%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	axioma.pucesi.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

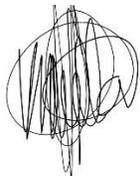
Activo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada SHARON NIKOLE MORETTA RUIZ, declaro bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, “EXISTENCIA DE DOS REGÍMENES LABORALES (SOLUCIÓN O REGRESIÓN DE DERECHOS)” corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autora

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'SHARON NIKOLE MORETTA RUIZ', written in a cursive style.

Firma:

SHARON NIKOLE MORETTA RUIZ

C.I. 0950835843

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación “EXISTENCIA DE DOS REGÍMENES LABORALES (SOLUCIÓN O REGRESIÓN DE DERECHOS”, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: EXISTENCIA DE DOS REGÍMENES LABORALES (SOLUCIÓN O REGRESIÓN DE DERECHOS, presentado por la estudiante SHARON NIKOLE MORETTA RUIZ como requisito previo, para optar al Título de ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:

Msg. Yury Manuel Iturralde Hidalgo.

C.C.

DEDICATORIA:

Esta tesis de grado está dedicada a la persona que siempre creyó en mí, que jamás dudó de mi potencial, quien me otorgó esta segunda oportunidad de terminar este proyecto que iniciamos hace casi diez años, mi papá Alex Moretta.

A la que hace 30 años atrás caminaba por estos mismos pasillos laicos sin saber que sería mi mamá, Flor Ruiz.

A mi compañera de vida, quien ha estado conmigo desde el día que me bendijo con su nacimiento, mi hermana Salma Moretta.

A mis ángeles de la guarda mis abuelos Hermógenes Ruiz, Josefina Yagual, y Guadalupe Pérez, más vale tarde que nunca, gracias por seguir cuidando de mi en cada paso de mi vida.

Todas y cada una de las vicisitudes de mi vida las cuales me han traído hasta este punto.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 1

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	4
TEMA.....	4
TITULO:.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA:	5
OBJETIVOS.-.....	6
<i>Objetivo General</i>	6
<i>Objetivos Específicos</i>	6
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:.....	6
IDEA A DEFENDER.....	7
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
VARIABLES	7
<i>Variables dependientes</i>	7
<i>Variables independientes</i>	7
LÍNEA INSTITUCIONAL.....	8
LÍNEAS DE FACULTAD.....	8
MARCO TEÓRICO.....	9
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	9
<i>Progreso de los derechos Laborales en la historia</i>	11
<i>Desarrollo de los derechos Laborales en Ecuador</i>	11
<i>Ley Orgánica de Apoyo humanitario:</i>	12
<i>Causa efecto del aumento de desempleo en Ecuador</i>	13

<i>Regulación laboral</i>	15
<i>Precarización Laboral</i>	16
<i>Justicia Laboral</i>	19
<i>Contratos</i>	20
<i>Revueltas históricas en la lucha por los derechos de los trabajadores.</i> -.....	22

MARCO LEGAL. - 24

CÓDIGO DE TRABAJO	24
LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN:	24
ACUERDO MINISTERIAL NO. 222 DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO 2020:	26
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	28
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
<i>Descriptiva</i>	28
<i>Documental</i>	29
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	29
<i>Cualitativo.</i>	29
<i>Técnicas e instrumentos:</i>	29
<i>Encuesta:</i>	29
<i>Población y muestra:</i>	30
<i>Población</i>	30
RECOMENDACIONES:	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	51
TRABAJOS CITADOS.....	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.	¿CREE USTED QUE TRABAJA MÁS DE LAS HORAS ESPECIFICADAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO?	34
GRÁFICO 2.	¿CREE USTED QUE TRABAJA MÁS DE LOS DÍAS QUE SE ESPECIFICAN EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO?	35
GRÁFICO 3.	¿CREE QUE SE HAN VIOLADO SUS DERECHOS DE REMUNERACIÓN JUSTA?	36
GRÁFICO 4.	¿CREE QUE EL MINISTERIO DEL TRABAJO DEBERÍA TENER UN MEJOR CONTROL SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS SALARIALES DEL EMPLEADO?	37
GRÁFICO 5.	¿ENCUENTRA USTED DIFERENCIAS ENTRE LA CARGA HORARIA QUE TENÍA ANTES Y DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA NORMATIVA?	39
GRÁFICO 6.	¿CREE USTED QUE SUS DERECHOS FUERON VULNERADOS AL OBLIGARLO A CAMBIAR HORARIOS?	41
GRÁFICO 7.	¿SE VIO USTED OBLIGADO A TOMAR LOS NUEVOS HORARIOS QUE LA EMPRESA LE OFRECÍA POR NECESIDAD ECONÓMICA?	42
GRÁFICO 8.	¿CREE USTED QUE SUS COMPAÑEROS O USTED FUERON REMUNERADOS DE LA MANERA QUE DEBÍAN ACORDE A LAS RAZONES POR LAS CUALES TUVIERON QUE RENUNCIAR?	44
GRÁFICO 9.	¿CONOCE USTED LAS DISPOSICIONES LEGALES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA LEY DE EMPRENDIMIENTOS E INNOVACIÓN Y LA LEY ORGÁNICA DEL APOYO HUMANITARIO HACIA EL EMPLEADOR?	45
GRÁFICO 10.	¿CREE USTED QUE LA EMPRESA VELÓ POR SU BIENESTAR Y EL DE SU FAMILIA DURANTE MOMENTO ECONÓMICO DUROS PARA EL PAÍS Y EL MUNDO?	47

INTRODUCCIÓN

Es indispensable recordar la lucha por nuestros derechos que se ha llevado a cabo desde años memorables, derechos los cuales ahora gozamos resguardados por el Código de Trabajo ecuatoriano, para esta investigación específicamente los artículos 47, 48, 49, 50, 51 y 52 del código de trabajo.

En específico el artículo 47 estipula: “De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el cual su base será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”. (CONGRESO NACIONAL, 2005)

En Ecuador, tras la implementación de la nueva Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, que se publicó en el Registro Oficial, en el mes de febrero de 2020 surgieron algunas inquietudes las cuales fueron presentadas desde el mes de octubre por algunos abogados y jueces los cuales concluyeron que violaba derechos constitucionales y exigieron la publicación de lineamientos que rijan el contrato comercial, los mismos que entraron en vigencia a reglamentar la misma a partir de diciembre del mismo año. Una de las mayores inquietudes presentadas era la carga horaria que durante la promulgación de la ley de emprendimiento que se dio en el mes de mayo se incidieron en tratos inconstitucionales los cuales eliminaban por completo los días libres con el pretexto de la división de carga horaria que se explicaba podría ser de máximo 40 horas a la semana las cuales se podían dividir dentro de la semana de la manera que fuese

mientras se cumplieran las horas impuestas semanales. Dando como resultado varios empleados los cuales fueron obligados a dividir sus horas de lunes a lunes sin descanso, es así que dentro del artículo número seis de las directrices para la regulación del contrato de emprendimiento se dispuso lo siguiente:

“Art. 6.-De la jornada.- De acuerdo con las necesidades de los emprendedores las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas. (Ministerio del Trabajo, 2020)

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por los emprendimientos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato de emprendimiento podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades del emprendimiento. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.”

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos. (TRABAJO, DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO, 2020)

La pandemia causada por el virus COVID-19 obligó a muchos países a reformar sus leyes o adoptar nuevas leyes para regular esta práctica, porque tenían una necesidad ineludible introducirlo en sus negocios o empresas, fue así como Ecuador no se quedó atrás e implementó la nueva ley de emprendimiento, la ley de apoyo humanitario y la regulación del mismo.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tema

Existencia de dos Regímenes Laborales (Solución O Regresión De Derechos)

Título:

La regulación de la nueva ley de emprendimientos en el Ecuador.

Planteamiento del Problema

La regresión de derechos se interpreta como la supresión de una ley constitucional o la supresión de un rasgo esencial de la misma, pero no se interpreta como un elemento de la ley que prive del aprovechamiento que tiene con el ciudadano, a raíz de la creación de la nueva ley de emprendimiento se han considerado que se ha afectado a la clase trabajadora. (Intriago, 2020)

La nueva Ley de emprendimiento tiene como meta principal establecer un marco legal que fomente en el espíritu empresarial la innovación, el desarrollo tecnológico, y el apoyo a los empleadores y empleados que fueron afectados con la pandemia del COVID 19, lo cual promueve una cultura emprendedora e implementa nuevas prácticas comerciales, y nuevos tipos de contratos. La creación del Consejo Nacional de Emprendimiento e Innovación (CONEIN) como el órgano estratégico permanente para promover y fomentar el emprendimiento la innovación y la competitividad sistemática de la nación a través de sinergias institucionales alianzas público-privadas y la academia. (UNIVERSO E. , 2020)

Sus resoluciones serán obligatorias y vinculantes. Aunque esta ley fuese creada con el propósito de infundir el impulso de emprendimientos, e incrementar las plazas de trabajo bajo una forma de contratos simplificados.

A raíz de la implementación y promulgación del nuevo contrato de emprendimiento, que era regulado por un acuerdo ministerial del Ministerio del Trabajo, unos meses después de la aplicación de este se interpuso la promulgación de una ley que regularía esta ley de emprendimiento, llenando como tal los vacíos que se presentaba al inicio, en este trabajo de tesis explicaremos como esta nueva ley de emprendimientos con sus regulaciones que no es inconstitucional, no vulnera los derechos de los trabajos ni es regresiva.

Formulación del Problema

¿De qué manera las directrices para regular el contrato de emprendimiento del contrato de emprendimiento garantizan el derecho de los trabajadores vinculados a pequeñas y medianas empresas las cuales puedan ser considerada como emprendimientos?

Sistematización del Problema:

¿Cuáles son las causas por las cuales se consideró una vulneración de los derechos laborales del trabajador la implementación de la nueva ley de emprendimiento?

¿Cuáles serían los efectos que se implementan con la regulación de las directrices para regular el contrato de emprendimiento del contrato de emprendimiento?

Objetivos.-

Objetivo General

Analizar si la nueva regulación del contrato de emprendimiento garantiza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en su jornada laboral de quienes están vinculados a pequeñas y medianas empresas.

Objetivos Específicos

Identificar las bases teórico-jurídicas que establecen las garantías sobre los derechos de los trabajadores.

Definir la base legal del nuevo contrato de emprendimiento, en concordancia con el Código de Trabajo.

Justificación de la investigación:

A través de este tema de investigación en sustento a su análisis jurídico, se busca justificar que desde la promulgación de las directrices para regular el contrato de emprendimiento del contrato de emprendimiento no vulneraron los derechos de los empleadores y empleados, se expondrá las experiencias de varios trabajadores los cuales firmaron contratos bajo el régimen del contrato de emprendimiento los mismos que se verán reflejados a medida se va desarrollando la investigación.

Según la normativa de Ecuador, en la crisis sanitaria mundial causada por el virus del COVID-19 la Asamblea Nacional del Ecuador promulgó la nueva Ley Orgánica de Emprendimientos e Innovación en el Ecuador, que dada a la necesidad de derecho que se vivió en ese momento y bajo la necesidad latente de seguir con los trabajos, dándole una nueva cabida a los empleadores ahora desde una nueva forma bajo las nuevas modalidades y nuevos horarios que debieron implementarse a raíz de la obligatoriedad

del trabajo remoto, esto fue tan inesperado que se introdujo esta nueva ley orgánica de apoyo humanitario y la ley de emprendimientos e innovación, a raíz de la promulgación de las mismas se implementó el reglamento general a la ley orgánica de emprendimiento e innovación y las directrices para regular el contrato de emprendimiento.

Idea a Defender

A raíz que se implemento el reglamento general a la Ley Orgánica de emprendimiento e innovación, y las directrices para regular el contrato de emprendimiento, se pudo lograr ordenar las falencias que la ley de emprendimiento e innovación y la ley de apoyo humanitario tuvieron con la aprobación de la Asamblea Nacional.

Delimitación del Problema

Tiempo: 2020-2022.

Lugar: Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas,

Campo de acción: Laboral

Hipótesis

Se regularizo la carga horaria dentro de las directrices para regular el contrato de emprendimiento, tanto como se especificó a quienes fuese aplicable este tipo de contratos.

Variables

Variables dependientes

Correcta aplicación de la carga horaria diaria.

Variables independientes

Mantener un mínimo de horas de trabajo diario que deben ser cumplidas para asegurar el descanso semanal.

Línea institucional.

Sociedad civil, derechos humanos y garantías constitucionales.

Líneas de Facultad.

Derecho constitucional y aplicación del derecho laboral y la primacía al bienestar del trabajador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

El trabajo es una forma en la que los seres humanos han progresado en lo que va de la historia de la humanidad, así como han progresado, hasta convertirse en lo que los representa en la actualidad, una sociedad desarrollada.

La evolución conceptual del derecho laboral también se ha visto forzada a desarrollar normativas que respeten la relación entre patronos y obreros, debido a la necesidad de crear leyes que regulen tanto los derechos como las obligaciones de tanto empleados como empleadores.

En esa misma línea (Patlán Pérez, 2016) manifiesta que el trabajo en sí es una actividad económica pero no es lo único, además de ser una actividad económica representa un espacio por medio del cual los individuos se van a desarrollar y desenvolver aplicando sus habilidades, para así de esa manera obtener un ingreso económico que aporte al desarrollo de la economía familiar y no solo familiar sino que también permita al desarrollo de una sociedad civil en la cual escaseen las necesidades.

El progreso de los derechos no se realizó de la noche a la mañana, es decir, tuvo que transcurrir cientos de años para que en la actualidad se respete un horario, se añada el seguro social, abolir la esclavitud y tantas otras prácticas que perturbaban a las sociedades en la antigüedad, la historia nos menciona cientos de casos a los cual podremos acogernos para ejemplificar que desde antaño existió un maltrato hacia el obrero, como por ejemplo la biblia (Valera & Reina, 1602) mencionan en el libro de génesis como el pueblo de Israel eran usados como esclavos para el emperador egipcio

que los utilizaba para construir pirámides y demás necesidades que satisfacían a la sociedad pudiente de la época.

En el ejemplo anterior podemos observar la presunta hazaña que realizó Moisés cuando fue enviado por Dios para que liberara el pueblo. Así de esa manera es necesario destacar la participación que tendrán los diversos grupos sociales para concretar la realización del progreso de los derechos colectivos de las organizaciones trabajadoras, siendo uno de los ejemplos más antiguos de la humanidad la participación de Moisés al liberar al pueblo de Israel. (NORIEGA, 2019)

La historia que se comentó en líneas anteriores no es la única, pero si una de las más antiguas, como historia moderna una de las luchas sociales que más representación tiene actualmente es la denominada “Revolución Industrial” en el libro escrito por (Deane, 1989) nos describe como existió un levantamiento de obreros reclamando el respeto de sus derechos laborales, esto ocurrió en virtud que existió un gran auge de avance tecnológico para la época, como por ejemplo la invención de la locomotora, la cual desplazaba a la fuerza humana por la fuerza de la máquina para realizar actividades que hasta ese entonces eran ejecutadas por los obreros, dicho invento provocó que los trabajos se realicen en menor tiempo lo que causaba que los costos disminuyeran y sean reemplazados en lugar de los obreros.

Hay que tener en cuenta que para que estas revoluciones se den a cabo debieron los obreros tener un trato servil, por ejemplo, la inseguridad que los trabajadores en máquinas atravesaban, o el trato inhumano que atravesaban empleadas domésticas, siendo estas las causales que dieron origen al desarrollo de las diferentes revoluciones en la humanidad.

Progreso de los derechos Laborales en la historia

En el año 1789 fue promulgada la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en la cual manifestaba que “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos.” (Constituyente Francesa, 2022), pero se tardaron en reconocer lo que escribieron, puesto que para la época sólo se reconocía como ciudadanos a las personas que poseían bienes, en otras palabras, las personas pudientes gozaban de una ciudadanía y existía una segregación incluso racial como en el caso de Estados Unidos de Norte América.

Por ejemplo, en la Declaración de Virginia de 1776 del 12 de junio podemos observar que en la misma línea reconoce a todos los hombres como libres e independientes, (Pueblo de Virginia, 2022), pero no fue hasta 1865 que se abolió la esclavitud en los países que hoy son desarrollados, o al menos así lo podemos encontrar en el libro Ferrocarril Subterráneo (Captivating History, 2021).

Desarrollo de los derechos Laborales en Ecuador

La historia más recordada por las y los ecuatorianos en la historia contemporánea la encontramos en el libro “Cruces sobre el Agua” (Gallegos Lara, 1971-1973) en la cual narra la lucha obrera que iniciaron los panaderos y costureras por la creciente falta de desempleo y los empleos existentes eran bajo condiciones deplorables, por ello que el Estado tuvo que reestructurarse, para adecuar en su normativa legal la protección de los derechos de las y los trabajadores ecuatorianos.

El (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo, 2022) hace referencia en cuanto al aumento de desempleo en el país, en su informe del 2017 menciona un incremento del 4.1% de desempleo al respecto del año 2016, ya para el año 2018 menciona que el sub

empleo se incrementó en un 40.6%, el empleo no remunerado aumentó a un 9.9% (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo, 2022), en el año 2019 según el mismo organismo encontramos que la tasa de desempleo aumentó al 13.3% (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo, 2022), en el año 2020 aumenta un 5.0% en relación al año anterior y la tasa del empleo no pleno aumentó en el 12,2% (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo, 2022), todo eso mientras que el empleo adecuado disminuyó drásticamente en el año 2021 siendo solamente el 33,7% de la población activa con un empleo adecuado (Primicias, 2022)

Las autoridades en un intento por disminuir la tasa de desempleo enviaron varios proyectos de ley que ante las opiniones de la población es muy cuestionable su actuar, en virtud que en lugar de disminuir el desempleo este aumentó y consigo el empleo informal dando paso al maltrato de los obreros, una de las leyes que se llegó a cuestionar eran la denominadas “ley de apoyo humanitario y la ley orgánica de emprendimiento e innovación”.

Ley Orgánica de Apoyo humanitario:

La flexibilidad laboral conlleva lo que se denominaría precarización laboral en el Estado, una normativa que proyecte una estabilidad laboral, es aquella que proteja al empleado ante los abusos que se puedan presentar en diversas circunstancias, como, por ejemplo, el trabajo por más de ocho horas, nulidad de días de descanso entre otras precarizaciones más que se presentan en la actualidad.

La precarización laboral actualmente que están atravesando las y los ciudadanos en el Ecuador, es un tema muy relevante porque aquello produce pobreza, malas condiciones de vida en las y los ciudadanos, diversos estudios, ahora desarrollado por

el Observatorio del Trabajo y pensamiento Crítico menciona que “la flexibilización de las leyes que protegen a los y las trabajadoras solo acarrea deterioro de las condiciones laborales, mayor desempleo y subempleo.” (Trabajo y Pensamiento Crítico, 2022)

Según la Declaración Mundial de los Derechos Humanos podemos constatar que el trabajo es una fuente de desarrollo personas y progreso de la sociedad en virtud que es un medio por el cual la persona podrá desarrollar incluso su personalidad demostrando su capacidad en las acciones que realiza, por eso todo trabajo debe ser libremente elegido y nadie debe ser discriminado por ninguna razón.

Se puede mencionar que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha coartado ese derecho de las y los ciudadanos puesto que la necesidad es tan grande que las personas deben trabajar en lo que pueden y no necesariamente lo que les gusta, a ello hay que sumarle que incluso las personas están trabajando por remuneraciones inferiores a las establecidas por los organismos de control o las autoridades pertinentes.

Inclusive, aunque haya dejado de ser una figura que recientemente se regula dentro de los ordenamientos jurídicos ecuatorianos, el teletrabajo tiene características propias que la conforman, requiere de una regulación específica en la ley orgánica que abarque todos los posibles aspectos que giran en torno a ella. Las misma que permitiría determinar las soluciones correspondientes en las mismas situaciones jurídicas posibles, y no con la ayuda de un acuerdo ministerial, como en el presente caso.

Causa efecto del aumento de desempleo en Ecuador

El desempleo en Ecuador ha tenido causas muy variadas, muchos especulaban que el desempleo en el país se daba por razón de las leyes estrictas en cuanto a la relación patronos y obreros, pero la flexibilidad laboral que han sido aplicadas por los diversos

mandatarios ha podido demostrar que no es la razón, puesto que con la flexibilización laboral el subempleo y desempleo ha aumentado e incluso podemos observar que también aumenta el empleo no remunerado. El desempleo de Ecuador llegó al 4,7 % en abril del 2022, una reducción 'no significativa', reporta el INEC. Empleo adecuado y subempleo tienen un aumento en relación con abril del 2021, según los recientes datos oficiales. (UNIVERSO, 2022)

Según manifiesta (Esteves, 2020) en su artículo denominado “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador” podemos encontrar que:

“El impacto de la crisis desatada por el COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador ha sido muy severo. A través de las estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en un primer momento, se analiza el desplome del empleo durante el periodo de confinamiento estricto que se extendió aproximadamente desde mediados de marzo a mediados de junio de 2020 y, en un segundo momento, lo acontecido durante la reapertura económica que tuvo lugar en el tercer trimestre de 2020.”

Con lo anterior expuesto se quiere dar a entender que a pesar de que las causas del desempleo son varias como por ejemplo la búsqueda de precarización por parte de los empleadores, malas políticas públicas por parte de los gobernante e incluso una catástrofe mundial como lo fue el Covid-19, todas ellas tienen un mismo efecto, como por ejemplo, el desempleo tiene como efecto el aumento de la pobreza, el aumento del desempleo trae consigo el aumento de la delincuencia y otros factores que dan a entender que los efectos del desempleo siempre serán negativos para la sociedad.

Por ello es menester tener en cuenta que las actividades que se realicen deben promover a lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador, como es el Buen Vivir, si bien es cierto los lineamientos de las costumbres ancestrales es no mentir, no robar y no ser ocioso, debemos entender la realidad, el empleo adecuado en Ecuador ésta disminuyendo, y todo ello es por la precarización que buscan los empleadores o las debatibles políticas públicas empleadas por aquellos que nos gobiernan.

Regulación laboral

La existencia del ordenamiento jurídico que promueva la regulación de la relación entre patrono y obrero es de vital importancia para el respeto de los derechos entre el trabajador y el empleador, todo ello es necesario para un buen vivir y así eliminar la existencia de la precarización laboral.

En Ecuador los derechos laborales están protegidos desde la creación de la carta magna hasta los ordenamientos de menor jerarquía, estipulando así de esa manera cuáles serán las causas en las que un empleador podrá despedir al empleado y todo lo que esté en contra de ello será conocido como despido intempestivo, y el empleador deberá indemnizar al empleado por aquella acción que se realice.

Es de conocimiento general saber que las leyes nos respaldan a todos, pero también es preciso tener en cuenta que una cosa es lo que esté contemplado en la ley y otra es lo que se vive en la realidad, la realidad de los ciudadanos actualmente es que a pesar de esforzarse no hay un empleo pleno y adecuado y los que tienen empleo son explotados por sus patrones.

La necesidad de proteger los derechos laborales es muy alta puesto que esta regulación podrá determinar cuál será el comportamiento que tendrán los patrones para

con los obreros y eliminar de raíz la esclavitud en todas sus áreas, siendo está una de las causas más importantes, también es preciso mencionar que, así como regula el comportamiento de los patrones también lo faculta para que bajo la normativa legal pueda despedirlo, como por ejemplo el incumplimiento de las funciones.

Dentro de la necesidad de regular las nuevas formas de trabajo que se dieron a raíz de la pandemia y los avances tecnológicos, se expidieron las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

El 22 de junio de 2020 se publicó en el Registro Oficial Suplemento 229, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (“Ley de Apoyo Humanitario”). Mencionando lo siguiente:

En su Disposición Transitoria Primera se agrega al Código del Trabajo, a continuación de su artículo 16, la modalidad de Teletrabajo. Antes de esta norma legal, el teletrabajo fue regulado a nivel de acuerdo ministerial. Estos Acuerdos Ministeriales han sido derogados. El teletrabajo fue la modalidad de aplicación preferente durante la pandemia y aparentemente será una modalidad de aplicación generalizada en varios sectores, especialmente en el de servicios. Por esta razón, la expedición de la norma de aplicación del artículo agregado al Código del Trabajo era esperada con mucha expectativa. (Alarcón, 2020)

Precarización Laboral

A raíz del Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación publicada en el registro oficial el 28 de febrero del 2020 podemos observar el aumento de la precarización laboral, en la presente ley se puede observar que se añade la jornada parcial de trabajo, en la

cual diversas empresas que no son emprendimientos se han acogido por la jornada parcial, lo cual con la implementación de directrices para regular el contrato de emprendimiento se reguló que las únicos que pueden acogerse a la aplicación de esta norma sería según el artículo Art. 3:

Art. 3.-Del contrato de emprendimiento. -Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el contrato de trabajo emprendedor podrá celebrarse por jornada completa o jornada parcial, atendiendo a las necesidades del emprendimiento. (ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR, 2020)

Por esa razón podemos observar que (Lope & Et-Al, 2002) menciona que la precarización está vinculada a las nuevas formas de empleo como por ejemplo según está denominado en la ley “jornada parcial”, estas nuevas formas de empleo lo que buscan es reducir el salario o remuneración que percibirá una persona o incluso a las extensas horas de trabajo, reducción de días de descanso, entre otras cuestiones que resulten una eliminación de los derechos de cada individuo.

En la Tesis escrita por (MAYORGA NARANJO, 2016) menciona que una de las formas de precarización laboral es el contrato de flexibilidad laboral, puesto que bajo esta modalidad contractual el obrero está obligado a trabajar cuando el patrono lo obligue incluso sin previo aviso, por ello es necesario determinar una ley justa para todas las partes.

El salario que percibe una persona debe estar para suplir las necesidades de los individuos, por esa razón trabajan y por esa razón las autoridades establecen una remuneración básica unificada, este salario se realiza en base de un análisis general el cual valorara el costo de vida para así generar un presupuesto en el cual sea posible de cancelar por parte de los patronos y cubra las necesidades de los empleados.

Al existir doble ordenamiento jurídico que regule el derecho laboral causara confusión entre la sociedad civil y los empleadores puesto que ambas partes querrán acogerse a la normativa que más les beneficie, por remuneración el salario base en ambas será el mismo, pero una ley posibilita que el empleador envíe al trabajador a casa a realizar sus actividades normales que una persona realiza en 8 horas en un horario menor con un salario menor, que gracias a la implementación de la directrices para regular el contrato de emprendimiento ayudó a que se pudiera determinar quienes pudieran acogerse a esta normativa, ya que antes de la promulgación las directrices para regular el contrato de emprendimiento se estableció que únicamente quienes estuvieran vinculados con un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) que introdujo disposiciones de obligatorio cumplimiento para distintas entidades públicas del país; a partir de la creación del Registro Nacional de Emprendimiento a través del artículo 12 de la citada Ley y su importancia práctica para los emprendedores.

Art. 12: "El Ministerio rector de la Producción creará el Registro Nacional de Emprendimiento -RNE-, el mismo que será el responsable de su creación y actualización en línea, conforme a los parámetros y características establecidos en el reglamento de esta Ley. Los proyectos que consten dentro de este registro se sujetarán al Título III del Libro IV del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad

e Innovación. Toda persona natural o jurídica con antigüedad menor a cinco años a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, que tenga menos de 49 trabajadores y ventas menores a 1.000.000 USD, podrá constar en el RNE para beneficiarse de los incentivos previstos en esta Ley. Para esto el Ministerio rector de la Producción, previa la emisión del RNE, requerirá los datos que correspondan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y al Servicio de Rentas Internas, así como a otras entidades vinculada. (ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR, 2020)

Justicia Laboral

El termino de justicia laboral se lo puede definir con el criterio clásico de Ulpiano desarrollado en el artículo de (Lázzaro & Medina, 2018) en el cual se manifiesta que la justicia es dar a cada quien lo suyo y si lo trasladamos al derecho laboral podemos definir que la justicia laboral es remunerar al obrero según su trabajo, pero lleva a muchas cosas más que aquello como por ejemplo el derecho a tener un seguro social, a recibir décimo tercer sueldo y demás beneficios que han obtenido con las luchas sociales que se han desarrollado a lo largo de la historia de la humanidad.

Para llegar a este término debemos entender las luchas sociales que han atravesado cada grupo y sindicato social, por aquel motivo es que en la actualidad es que los derechos sociales han sido desarrollados para que estén puestos para cubrir las necesidades de las y los ciudadanos y todos tengamos igualdad de oportunidades.

La justicia también nace de la igualdad de oportunidades en la que todos los ciudadanos estamos sujetos, por ejemplo, en el área publica para poder acceder a un trabajo es necesario realizar un concurso de méritos y oposición para que así en base a conocimiento y méritos se pueda acceder a un puesto público; y, en el área privada las

mujeres no sean rechazadas por el simple hecho de ser mujer o tener una orientación sexual diferente o inclinación política diferente.

Contratos

Los contratos según la doctrina lo estipula (Duque Pérez, 2008) es un acto acordado por la voluntad de las partes, en el área labora es un poco diferente, si bien es cierto también es un acuerdo entre las partes, pero también hay que regirse en lo que estipula el Código del Trabajo en los diversos artículos, como por ejemplo establecer una remuneración, beneficios, estipular horas y días a laborar, remuneración de horas extras, y otras tantas cosas que el Código del Trabajo ecuatoriano estipula.

El contrato como concepto es el mismo, pero variará solamente porque es obligación de que el contrato estipule lo que está garantizado en el código, pero variará según sea necesario, por ejemplo un contrato eventual, con un contrato de hora fija, con un contrato de turismo, entre otros, cada uno tendrá un componente que defina cómo será la relación entre las partes y deberá establecer los requisitos normados en el Código del Trabajo, además que todos los contratos deberán ser suscritos ante el organismo de control pertinente, siendo en este caso el Ministerio de trabajo.

Se deberá suscribir ante el organismo pertinente para salvaguardar la solemnidad del mismo y verificar que no existan vicio que anulen el contrato, los contratos laborales al igual que otros contratos tiene la obligación o capacidad de actuar en beneficio de una de las partes, por ejemplo si se contrata a un auxiliar de farmacia este atenderá a los clientes brindando calidad de servicio, y este estará obligado a la atención de los clientes de la farmacia a cambio de una retribución económica, según (Alcover, 2002) menciona que:

“Una relación de empleo no se agota en los términos especificados por un contrato laboral de tipo escrito, sino que incluye una variedad de percepciones, expectativas y creencias que ambas partes sostienen con relación a las condiciones establecidas con relación a ese empleo.”

Con lo anterior expuesto podemos determinar que los beneficios que se puede otorgar a una persona bajo dependencia laboral no solamente son los que están estipulados en el código del trabajo, si no que el empleador podrá añadir más beneficios a los empleados según sus capacidades y según la empresa pueda cubrir.

Por otro lado, también se puede determinar que las causales para un despido también pueden aumentar, por ejemplo, que pasa si una empresa realiza un contrato en el cual se disponga que los secretos de la empresa no podrán ser revelados esto también se convertiría en una causal de despido puesto que incumplió el acuerdo previamente pactado por ambas partes.

En el caso anterior es preciso determinar que el trabajo es una fuente de progreso para la sociedad en el cual las personas podrá crecer económica e intelectualmente y que se deberá cumplir lo pactado siempre por las partes porque no solo se trabaja para las empresas, sino que también en muchos casos se brinda un servicio y en referencia a ello (Vesga, 2007) mencionó que:

“El trabajo es visto como un servicio, estamos dentro de las instalaciones de un cliente y a ese cliente necesitamos mantenerlo provisto de ese servicio que él espera de nosotros, él espera que nosotros le cuidemos sus máquinas, les hagamos mantenimiento, podamos prevenir problemas”

Revueltas históricas en la lucha por los derechos de los trabajadores. -

En general, la colonia del Ecuador no separó a los dueños del trabajo libre de los capitalistas dueños del dinero y los medios de producción. Después de la independencia, durante la vida republicana del siglo XIX, tampoco se produjeron los procesos estructurales que condujeron a este cisma, sus grados fueron muy relativos a la emancipación de los esclavos (1851), a la abolición del tributo nativo (1857), la reposición de los diezmos (1890) o los edictos emitidos por Eloy Alfaro en un intento de introducir el trabajo asalariado en las haciendas.

El efecto fue que la oligarquía ecuatoriana impidió la industrialización efectiva del país y el surgimiento de un mercado laboral libre, las condiciones previas para el capitalismo. De hecho, con la Revolución Juliana (1925) se inició un largo período de derrota del régimen, que fue liquidado por completo con la reforma agraria de 1964, que abolió la forma precaria de trabajo en favor del mercado libre instantáneo de los trabajadores indígenas y agricultores.

Cuando se realizó la propuesta en aquel mes (octubre), la Asamblea de Trabajadores del Ferrocarril del Sur en el cantón Durán, resolvieron que se presentaría al gerente. J.C. Dobbie, el respectivo pliego de peticiones en la misma las demandas centrales fueron las siguientes:

- que se respete la ley de 8 horas de jornada diaria y la de accidentes de trabajo. La jornada de 8 horas fue decretada en 1916 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo en 1921;

- aumento de salarios: mientras la remuneración mensual de los trabajadores era de unos 30 sucres, el sueldo de los jefes era de por lo menos 250 sucres en momentos en que el dólar llegaba hasta a 4 sucres;
- considerar la semana de trabajo de 6 días: hasta entonces, la semana laboral era de 7 días;
- estabilidad laboral: a fin de no separar a cualquier trabajador sin causa justificada;
- otras: suprimir descuentos de los sueldos de los trabajadores para el hospital, un nuevo cirujano, botiquines en Durán, Bucay y Ambato, restituir en el puesto a varios trabajadores despedidos. (JOAQUIN, 2015)

MARCO LEGAL. -

Código de Trabajo

En el artículo 7 del Código de Trabajo se especifica que. - “La aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (...) (CONGRESO NACIONAL, 2005)

En el caso de que alguna ley nueva que se podría promulgar a tiempo futuro la ley que más le favorezca al trabajador sería la elegida, a partir de la promulgación de la nueva ley de emprendimiento e innovación y la ley de reglamento general a la ley orgánica de emprendimiento e innovación hubo algunas situaciones que debido al inicio y durante la pandemia se vieron afectados, dando como resultado lo que algunos llamaron como “recesión de derechos” pero a que se referían cuando hablaban de lo mismo, se propone un ejemplo.

En el Código de Trabajo en su artículo 50 establece que: “Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si debido a las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.” (CONGRESO NACIONAL, 2005)

Ley orgánica de EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN:

“Art. 5.- Del derecho a la desconexión. - Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al

menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador” (REPUBLICA, 2020)

“Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada. El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en

el artículo 55 del Código del Trabajo. Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.” (Nacional, 2020)

Acuerdo Ministerial No. 222 DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO 2020:

Art. 3.- Del contrato de emprendimiento. - Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el contrato de trabajo emprendedor podrá celebrarse por jornada completa o jornada parcial, atendiendo a las necesidades del emprendimiento. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2020)

Art. 6.- De la jornada. - De acuerdo con las necesidades de los emprendedores las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por los emprendimientos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato de emprendimiento podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades del emprendimiento. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2020)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Se presentan todos los métodos utilizados para recopilar información de carácter relevante, con el fin de lograr el conocimiento detallado del tema en cuestión, cuya información ha sido recopilada a partir de la historia del derecho laboral y la extracción del contexto histórico demuestran la necesidad social de trabajo decente y horas justas.

Esta investigación se realizó en el marco de un estudio detallado y minucioso de cada uno de los antecedentes y la historia que vive el Ecuador en relación con el tema en mención, establecida por las normas y contrastada con la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación y el Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2021-081. Asimismo, se tendrán en cuenta las encuestas que se le realizaron a los empleados de una empresa que firmo contratos nuevos bajo el nuevo régimen dado por la ley de emprendimiento e innovación del Ecuador.

Tipo de investigación

Descriptiva

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, desde el punto de vista científico describir es recolectar datos” (HERNANDEZ, 2017)

En el presente estudio se realizó el detalle de las situaciones que se dieron antes y después de la publicación de las directrices para regular el contrato de emprendimiento.

Documental

Se define a la investigación documental como: Un proceso de estudio que se basa en la búsqueda, análisis, recuperación e interpretación de los datos obtenidos del fenómeno investigado en fuentes primarias y secundarias. En la presente investigación se hizo el examen y análisis de normas, jurisprudencias y doctrina relacionada con los cambios de horario y la obligación de firmar nuevos contratos en base a las nuevas normativas. (FIGIAS, 2012)

Enfoque de la investigación

Cualitativo.

Se señala que "Implica el uso y la recopilación de una amplia variedad de documentos, como entrevistas, historias de vida, experiencias personales, observaciones, fotografías, textos históricos y observadores informados". El método cualitativo pretende recoger criterios basados en hechos objetivos cuyos resultados contribuyan al trabajo de investigación. La encuesta actual es cuantitativa porque se basa en datos basados en evidencia, con un enfoque particular en nuestro estudio de criterio del cambio arbitrario de ciertos empleadores que interpretaron la ley a su beneficio. (MAYA, 2014)

Técnicas e instrumentos:

Técnicas utilizadas en este estudio para recopilar datos, probar la hipótesis propuesta, desarrollar conclusiones y recomendaciones:

Encuesta:

Se realizaron las encuestas a un grupo de la misma empresa KOE (KNOWLEDGE OF ENGLISH) del grupo HOM quienes tuvieron que en algunos casos renunciar a sus

puestos de trabajo porque no se cumplían los días de descanso determinados por ley, un grupo que aún trabaja en el lugar y otro grupo que ya no.

Población y muestra:

Una población es un todo formado por diferentes elementos e individuos, donde el investigador debe determinar el tamaño de la población donde se realizará el estudio.

En nuestro estudio, nuestra población se centrará en los trabajadores y ex trabajadores de la corporación HOM, la empresa KOE (KNOWLEDGE OF ENGLISH)

Población

La población a quien se le aplicarán los instrumentos de recolección de datos señalados en este estudio, son un grupo de 20 empleados y ex empleados de la empresa KOE (KNOWLEDGE OF ENGLISH) empresa que se dedica a la enseñanza del idioma inglés.

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Ciencias Sociales y Derecho

Carrera de Derecho

ENCUESTA

A= TOTALMENTE DE ACUERDO. B= DE ACUERDO.

C= EN DESACUERDO. D= TOTALMENTE EN DESACUERDO

SEÑALE SU RESPUESTA CON UN VISTO

1) **¿Cree usted que trabaja más de las horas especificadas en el Código del**

Trabajo? A B C D E

2) **¿Cree usted que trabaja más de los días que se especifican en el Código**

del Trabajo? A B C D E

3) **¿Cree que se han violado sus derechos de remuneración justa?**

A B C D E

4) **¿Cree que el Ministerio del Trabajo debería tener un mejor control sobre**

el respeto a los derechos salariales del empleado?

A B C D E

5) **¿Encuentra usted diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa?**

A B C D E

6) **¿Cree usted que sus derechos fueron vulnerados al obligarlo a cambiar horarios?**

A B C D E

7) **¿Se vio usted obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica?**

A B C D E

8) **¿Cree usted que sus compañeros o usted fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar?**

A B C D E

9) **¿Conoce usted las disposiciones legales establecidas en el Código de Trabajo, la ley de emprendimientos e innovación y la ley orgánica del apoyo humanitario hacia el empleador?**

A B C D E

10) ¿Cree usted que la empresa veló por su bienestar y el de su familia durante momento económico duros para el país y el mundo?

A B C D E

ANÁLISIS DE RESULTADOS:

PREGUNTA 1:

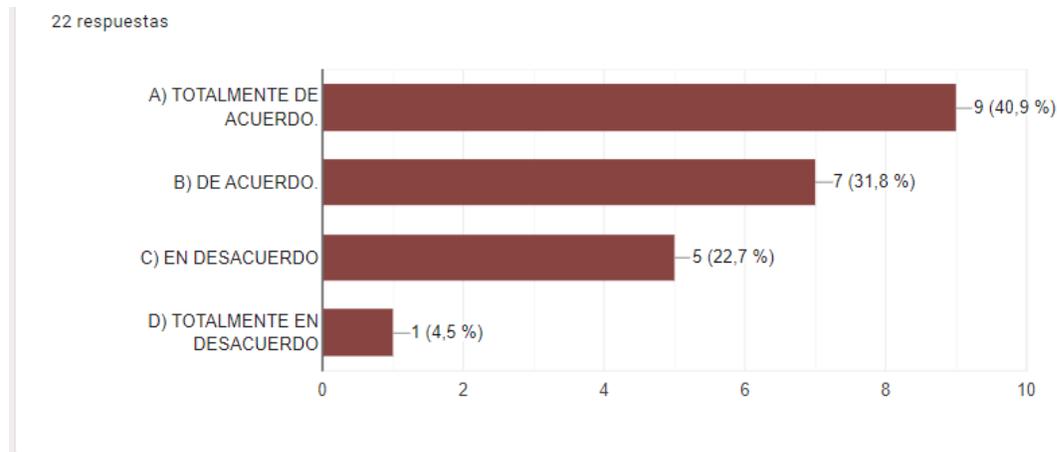


Gráfico 1. ¿Cree usted que trabaja más de las horas especificadas en el Código del Trabajo?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

1) ¿Cree usted que trabaja más de las horas especificadas en el Código del Trabajo?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 40,9% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que trabajan más horas de las específicas en el código de trabajo.

De acuerdo: El 31,8% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en de acuerdo con que trabajan más horas de las específicas en el código de trabajo.

En desacuerdo: El 22,7% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que trabajan más horas de las específicas en el código de trabajo.

Totalmente en desacuerdo: El 4,5% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que trabajan más horas de las específicas en el código de trabajo.

PREGUNTA 2:

22 respuestas

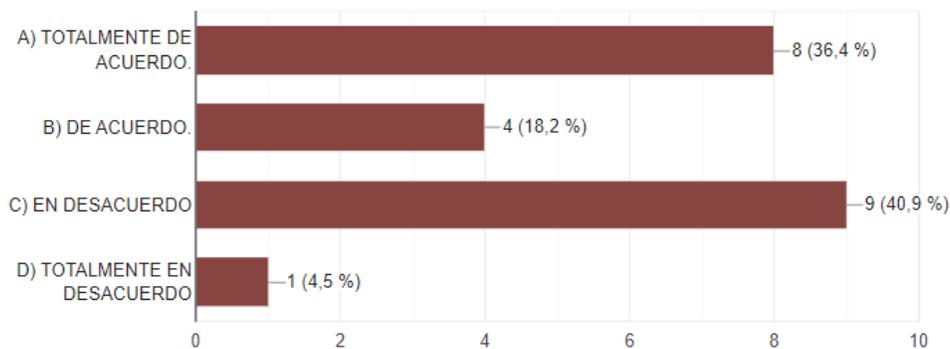


Gráfico 2. ¿Cree usted que trabaja más de los días que se especifican en el Código del Trabajo?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

2) ¿Cree usted que trabaja más de los días que se especifican en el Código del Trabajo?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 36,4% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que trabajan más días de las específicas en el código de trabajo.

De acuerdo: El 18,2% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en de acuerdo con que trabajan más días de las específicas en el código de trabajo.

En desacuerdo: El 40,9% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que trabajan más días de las específicas en el código de trabajo.

Totalmente en desacuerdo: El 4,5% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que trabajan más días de las específicas en el código de trabajo.

PREGUNTA 3:

22 respuestas

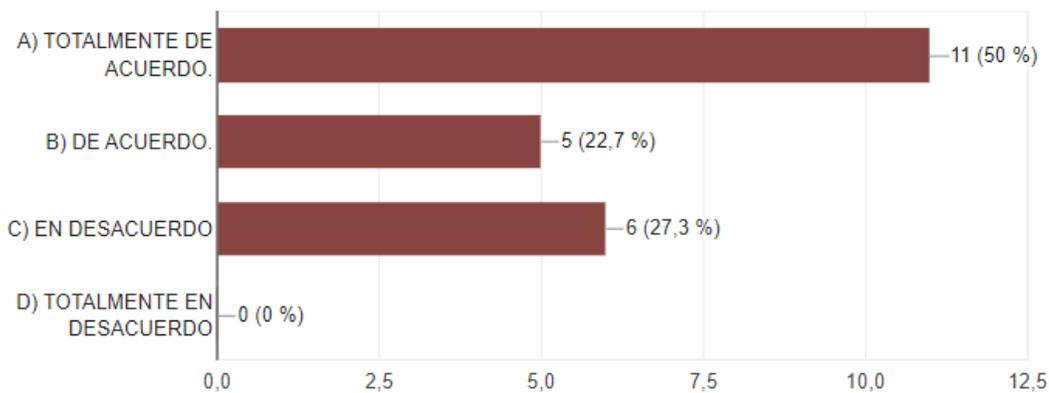


Gráfico 3. ¿Cree que se han violado sus derechos de remuneración justa?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

3) ¿Cree que se han violado sus derechos de remuneración justa?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 50% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que se han violado sus derechos de una remuneración justa.

De acuerdo: El 22,7% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en de acuerdo con que se han violado sus derechos de una remuneración justa.

En desacuerdo: El 27,3% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que se han violado sus derechos de una remuneración justa.

Totalmente en desacuerdo: El 0% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que se han violado sus derechos de una remuneración justa.

PREGUNTA 4:

22 respuestas

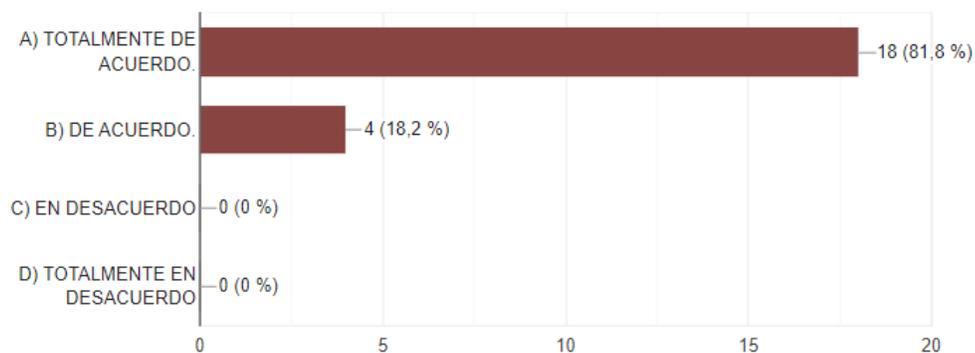


Gráfico 4. ¿Cree que el Ministerio del Trabajo debería tener un mejor control sobre el respeto a los derechos salariales del empleado?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

4) ¿Cree que el Ministerio del Trabajo debería tener un mejor control sobre el respeto a los derechos salariales del empleado?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 81,8% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que el ministerio del trabajo debería tener un mejor control sobre el respeto a los derechos salariales del empleado.

De acuerdo: El 18,2% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que el ministerio del trabajo debería tener un mejor control sobre el respeto a los derechos salariales del empleado.

En desacuerdo: El 0% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que el ministerio del trabajo debería tener un mejor control sobre el respeto a los derechos salariales del empleado.

Totalmente en desacuerdo: El 0% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que el ministerio del trabajo debería tener un mejor control sobre el respeto a los derechos salariales del empleado.

PREGUNTA 5:

22 respuestas

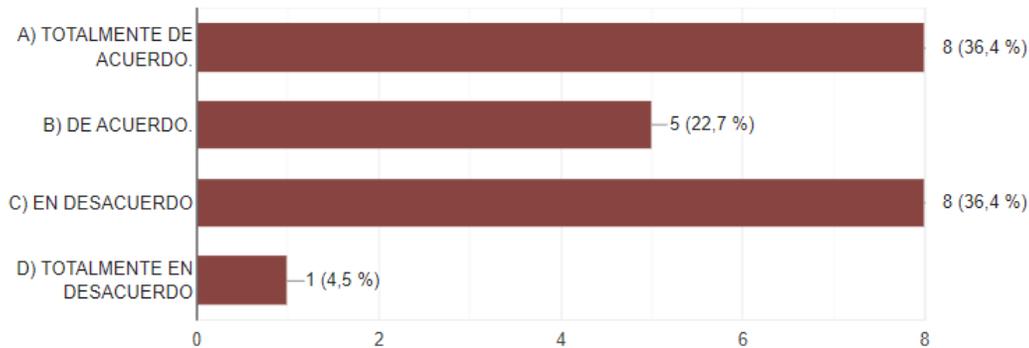


Gráfico 5. ¿Encuentra usted diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

5) ¿Encuentra usted diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 36,4% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que encuentra diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa.

De acuerdo: El 22,7% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que encuentra diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa.

En desacuerdo: El 36,4% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que encuentra diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa.

Totalmente en desacuerdo: El 4,5% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que encuentra diferencias entre la carga horaria que tenía antes y después de la aplicación de la nueva normativa.

PREGUNTA 6:

22 respuestas

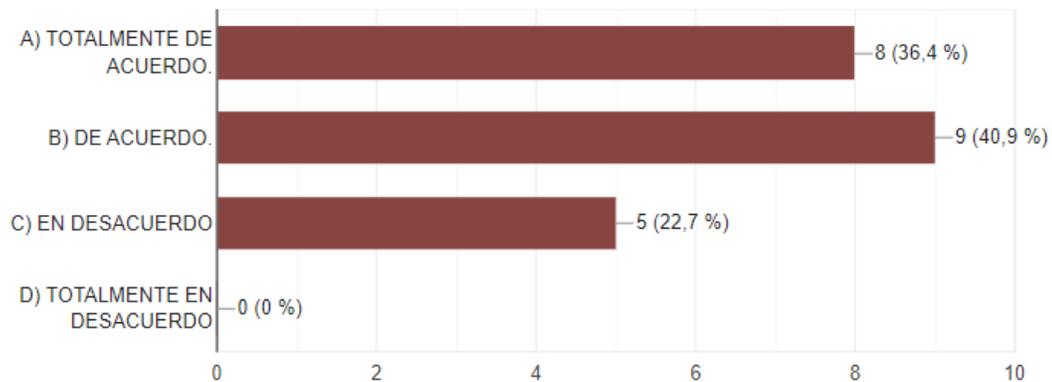


Gráfico 6. ¿Cree usted que sus derechos fueron vulnerados al obligarlo a cambiar horarios?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

6) ¿Cree usted que sus derechos fueron vulnerados al obligarlo a cambiar horarios?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 36,4% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que sus derechos fueron vulnerados al verse obligados a cambiar de horarios.

De acuerdo: El 40,9% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que sus derechos fueron vulnerados al verse obligados a cambiar de horarios.

En desacuerdo: El 22,7% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que sus derechos fueron vulnerados al verse obligados a cambiar de horarios.

Totalmente en desacuerdo: El 0% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que sus derechos fueron vulnerados al verse obligados a cambiar de horarios.

PREGUNTA 7:

22 respuestas

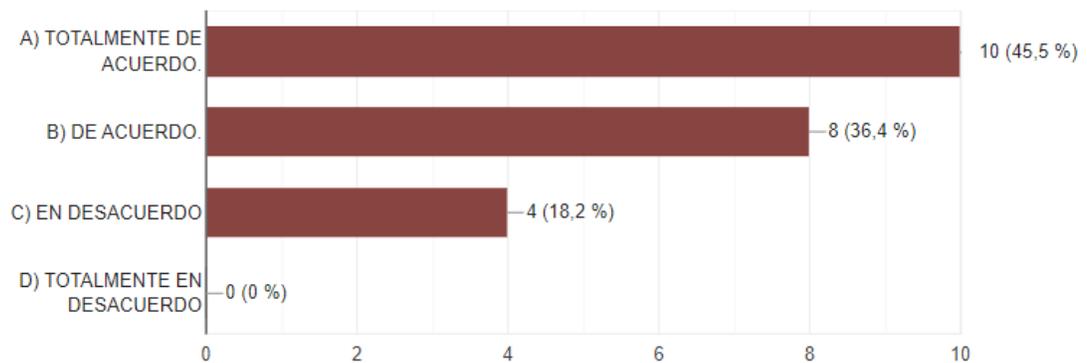


Gráfico 7. ¿Se vio usted obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

7) ¿Se vio usted obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica?

Análisis de los resultados:

Totalmente de acuerdo: El 45,5% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que se vio obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica.

De acuerdo: El 36,4% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que se vio obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica.

En desacuerdo: El 18,2% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que se vio obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica.

Totalmente en desacuerdo: El 0% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que se vio obligado a tomar los nuevos horarios que la empresa le ofrecía por necesidad económica.

PREGUNTA 8:

Análisis de los resultados:

22 respuestas

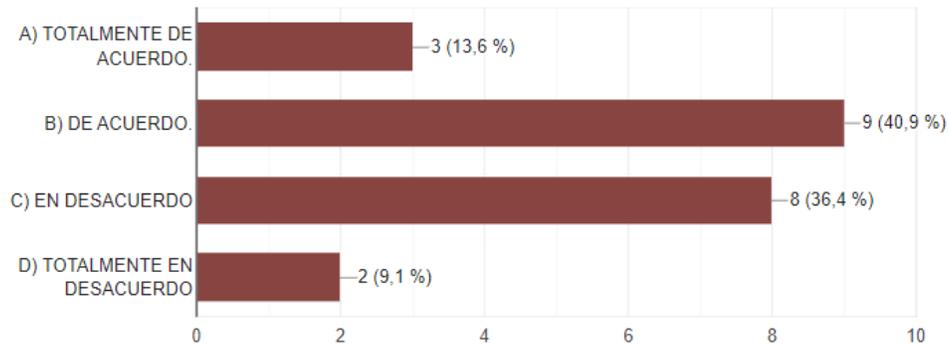


Gráfico 8. ¿Cree usted que sus compañeros o usted fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

8) ¿Cree usted que sus compañeros o usted fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar?

Totalmente de acuerdo: El 13,6% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que sus compañeros y ellos mismos fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar.

De acuerdo: El 40,9% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que sus compañeros y ellos mismos fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar.

En desacuerdo: El 36,4% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que sus compañeros y ellos mismos fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar.

Totalmente en desacuerdo: El 9,1% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que sus compañeros y ellos mismos fueron remunerados de la manera que debían acorde a las razones por las cuales tuvieron que renunciar.

PREGUNTA 9:

Análisis de los resultados:

23 respuestas

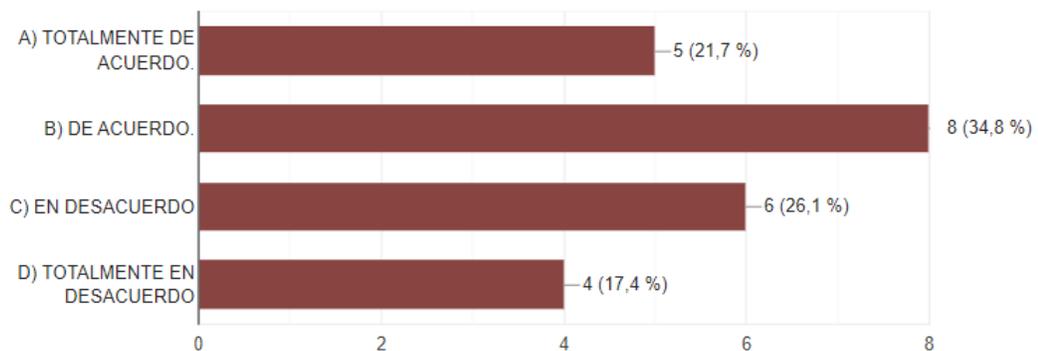


Gráfico 9. ¿Conoce usted las disposiciones legales establecidas en el Código de Trabajo, la ley de emprendimientos e innovación y la ley orgánica del apoyo humanitario hacia el empleador?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

9) ¿Conoce usted las disposiciones legales establecidas en el Código de Trabajo, la ley de emprendimientos e innovación y la ley orgánica del apoyo humanitario hacia el empleador?

Totalmente de acuerdo: El 21,7% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que conoce las disposiciones legales establecidas en el código de trabajo hacia el empleador.

De acuerdo: El 34,8% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que conoce las disposiciones legales establecidas en el código de trabajo hacia el empleador.

En desacuerdo: El 26,1% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que conoce las disposiciones legales establecidas en el código de trabajo hacia el empleador.

Totalmente en desacuerdo: El 17,4% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que conoce las disposiciones legales establecidas en el código de trabajo hacia el empleador.

PREGUNTA 10:

23 respuestas

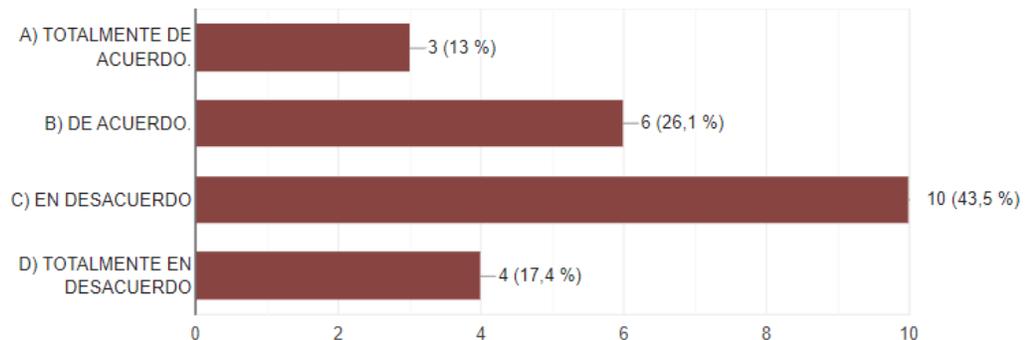


Gráfico 10. ¿Cree usted que la empresa veló por su bienestar y el de su familia durante momento económico duros para el país y el mundo?

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y extrabajadores de la empresa KOE

Elaborado por: Moretta (2022)

10) ¿Cree usted que la empresa veló por su bienestar y el de su familia durante momento económico duros para el país y el mundo?

Análisis de los resultados

Totalmente de acuerdo: El 13% de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total acuerdo con que la empresa velo por su bienestar y el de su familia durante momentos económicos duros para el país y el mundo.

De acuerdo: El 26,1% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están de acuerdo con que la empresa velo por su bienestar y el de su familia durante momentos económicos duros para el país y el mundo.

En desacuerdo: El 43,5% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en desacuerdo con que la empresa velo por su bienestar y el de su familia durante momentos económicos duros para el país y el mundo.

Totalmente en desacuerdo: El 17,4% los trabajadores y ex trabajadores de la empresa KOE del grupo HOM están en total desacuerdo con que la empresa velo por su bienestar y el de su familia durante momentos económicos duros para el país y el mundo.

RECOMENDACIONES:

- 1) Mediante la entidad competente, Ministerio de Trabajo y entidades reguladores realicen revisiones o visitas periódicas, a grandes empresas que es claro que tienen un número mucho mayor al permitido para formar parte de un régimen de emprendimiento, además de revisar la normativa interna de cada empresa en conjunta o en concordancia con la normativa nacional y dar a conocer a los empleados de una manera sencilla, para que de esta forma ellos puedan velar por sus derechos.
- 2) Establecer las circunstancias, en particular, en la que el empleador requiera que un trabajador cambie su jornada laboral, determinar que estas circunstancias son especiales, que se ocupe de los casos en que se permite el trabajo justo dentro de los fines de semana; es decir, la situación debe ser equitativa, para asegurar y respetar el derecho a la desconexión al igual que el derecho al descanso.
- 3) Salvaguardar el derecho del trabajador en circunstancias en las que el empleador requiera un cambio de su jornada laboral, respetando siempre el derecho al descanso y el derecho a la desconexión, sin que esto se vuelva causal de un visto bueno o separación del empleado por el caso en particular.
- 4) Realizar un control por parte de las entidades pertinentes que se han acogido a esta nueva ley de emprendimiento para realizar un seguimiento si estas

empresas en efecto son de emprendimiento, ya que esta es la causa de la existencia principal de este nuevo régimen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alcover, C. M. (2002). *El contrato Psicológico: El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Captivating History. (2021). *El ferrocarril subterráneo: Una guía fascinante de las rutas, lugares y personas que ayudaron a liberar a los afroamericanos durante el siglo XIX y de la vida de Harriet Tubman*. Estados Unidos: Captivating History.
- CONGRESO NACIONAL. (2005). *CODIGO DE TRABAJO*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- Constituyente Francesa. (11 de Febrero de 2022). *Conseil*. Obtenido de Conseil: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf
- Deane, P. (1989). *La primera revolución industrial*. Barcelona: Edicions 62.
- Duque Pérez, A. (2008). Una revisión del concepto clásico de contrato. Aproximación al contrato de consumo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, pp. 453-479.
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID -19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, pp. 35-41.
- FIGIAS. (2012). *LA INVESTIGACION DOCUMENTAL*.
- Gallegos Lara, J. (1971-1973). *Las Cruces sobre el agua*. Quito: Editorial Radmandi.
- HERNANDEZ. (2017). *Estudio descriptivo*.
- HYMAN. (2013). *TRANSFORMACIONES EN LOS DERECHOS DE LOS OBREROS*.

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Septiembre/Informe_Economia_laboral-sep17.pdf

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://actuarial.com.ec/es/situacion-laboral-ecuador-2020/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,en%202019%20era%20del%2039%25.>

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20dic20.pdf>

Lázzaro, H. E., & Medina, G. L. (2018). La regal de Ulpiano "Alterum non laedere" y su afianzada vigencia en el Código Civil y Comercial de la Nación. *Revista Jurídicas Electrónica*, pp 1-5.

Lope, A., & Et-Al. (2002). *Atajar la precaridad laboral, La concentración local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?* Barcelona: Icaria & Antrazyt.

MAYA. (2014). *INVESTIGACION CUALITATIVA*.

MAYORGA NARANJO, D. A. (2016). *“LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO UNA FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN EL ECUADOR.”*. Quito: Pontifice Universidad Católica del Ecuador (PUCE).

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, pp. 121- 133.

Primicias. (11 de febrero de 2022). *PRIMICIAS*. Obtenido de PRIMICIAS: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/empleo-adeecuado-tasa-alta-pandemia/>

Pueblo de Virginia. (11 de febreo de 2022). *UNAM*. Obtenido de UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/21.pdf>

REPUBLICA, P. D. (2020). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.

Sánchez, D. C. (2021). *Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la Estructura del mercado laboral ecuatoriano*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Trabajo y Pensamiento Crítico. (11 de febrero de 2022). *Observatorio*. Obtenido de Observatorio: <https://trabajoypensamientocritico.com/elementor-56/efectos-de-la-ley-de-apoyo-humanitario/>

Valera, C., & Reina, C. (1602). *Biblia*. Basilea: Sociedad Biblica.

Vesga, J. (2007). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología*, pp. 10, 79-99.

Trabajos citados

Alarcón, J. (15 de SEPTIEMBRE de 2020). SALA DE PRENSA. *SALA DE PRENSA*.

- Alcover, C. M. (2002). *El contrato Psicológico: El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Captivating History. (2021). *El ferrocarril subterráneo: Una guía fascinante de las rutas, lugares y personas que ayudaron a liberar a los afroamericanos durante el siglo XIX y de la vida de Harriet Tubman*. Estados Unidos: Captivating History.
- CONGRESO NACIONAL. (2005). *CODIGO DE TRABAJO*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- Constituyente Francesa. (11 de Febrero de 2022). *Conseil*. Obtenido de Conseil: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf
- Deane, P. (1989). *La primera revolución industrial*. Barcelona: Edicions 62.
- Duque Pérez, A. (2008). Una revisión del concepto clásico de contrato. Aproximación al contrato de consumo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, pp. 453-479.
- ECUADOR, A. N. (MAYO de 2020). DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO . *Registro Oficial 345 de 08-dic.-2020*.
- ECUADOR, A. N. (2020). *LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO*. QUITO: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID -19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, pp. 35-41.
- FIGIAS. (2012). *LA INVESTIGACION DOCUMENTAL*.
- Gallegos Lara, J. (1971-1973). *Las Cruces sobre el agua*. Quito: Editorial Radmandi.

HERNANDEZ. (2017). *Estudio descriptivo*.

HYMAN. (2013). TRANSFORMACIONES EN LOS DERECHOS DE LOS OBREROS.

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Septiembre/Informe_Economia_laboral-sep17.pdf

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://actuaria.com.ec/es/situacion-laboral-ecuador-2020/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,en%202019%20era%20del%2039%25.>

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (11 de febrero de 2022). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20dic20.pdf>

Intriago, D. F. (29 de octubre de 2020). La inconstitucionalidad de la nueva ley de emprendimientos. *Defensoria del Pueblo*.

Lázzaro, H. E., & Medina, G. L. (2018). La regal de Ulpiano "Alterum non laedere" y su afianzada vigencia en el Código Civil y Comercial de la Nación. *Revista Jurídicas Electrónica*, pp 1-5.

Lope, A., & Et-Al. (2002). *Atajar la precaridad laboral, La concentración local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?* Barcelona: Icaria & Antrazyt.

MAYA. (2014). *INVESTIGACION CUALITATIVA*.

MAYORGA NARANJO, D. A. (2016). “*LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO UNA FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN EL ECUADOR.*”. Quito: Pontifice Universidad Católica del Ecuador (PUCE).

Nacional, L. A. (2020). *LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO*. QUITO: ECUADOR.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, pp. 121- 133.

Primicias. (11 de febrero de 2022). *PRIMICIAS*. Obtenido de PRIMICIAS: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/empleo-adequado-tasa-alta-pandemia/>

Pueblo de Virginia. (11 de febrero de 2022). *UNAM*. Obtenido de UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/21.pdf>

REPUBLICA, P. D. (2020). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.

Sánchez, D. C. (2021). *Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la Estructura del mercado laboral ecuatoriano*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Trabajo y Pensamiento Crítico. (11 de febrero de 2022). *Observatorio*. Obtenido de Observatorio: <https://trabajoypensamientocritico.com/elementor-56/efectos-de-la-ley-de-apoyo-humanitario/>

TRABAJO, M. D. (2020). *Acuerdo ministerial 222 DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO*. QUITO: Registro Oficial 345 de 08-dic.-2020.

TRABAJO, M. D. (2020). *DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE*. QUITO: Registro Oficial 345 de 08-dic.-2020.

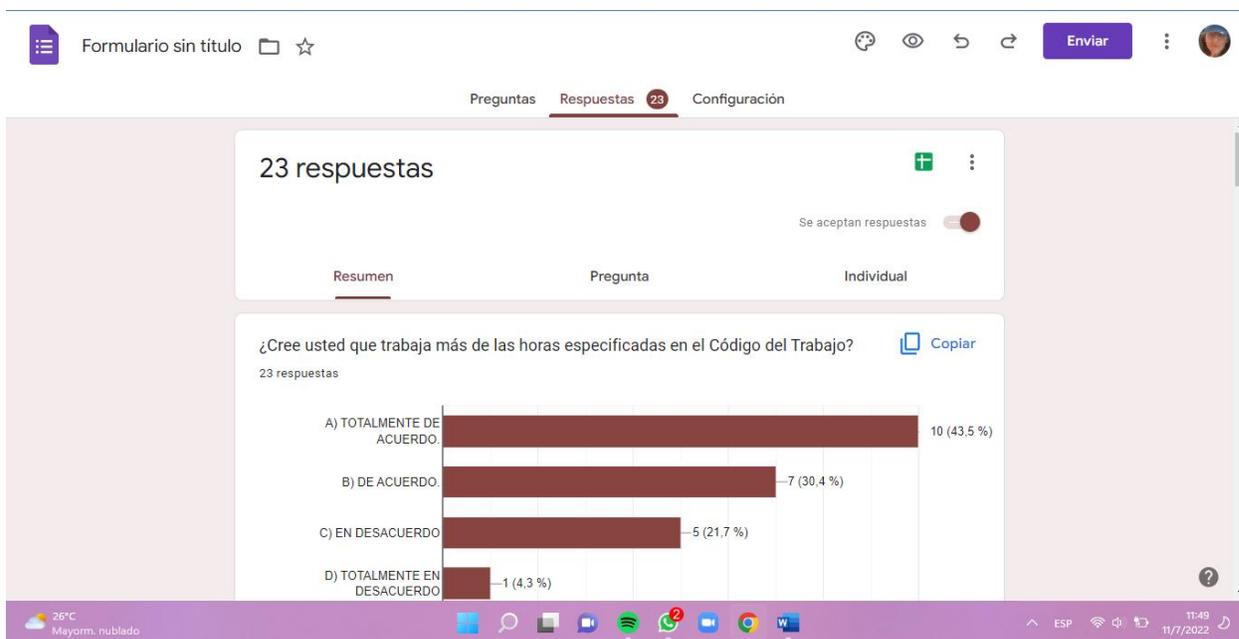
TRABAJO, M. D. (2020). *DIRECTRICES PARA REGULAR EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO*. QUITO: Registro Oficial 345 de 08-dic.-2020.

UNIVERSO, D. E. (25 de MAYO de 2022). Desempleo de Ecuador llegó al 4,7 % en abril del 2022, una reducción 'no significativa', reporta el INEC. *Desempleo de Ecuador llegó al 4,7 % en abril del 2022, una reducción 'no significativa', reporta el INEC*, pág. 1.

Valera, C., & Reina, C. (1602). *Biblia*. Basilea: Sociedad Biblica.

Vesga, J. (2007). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología*, pp. 10, 79-99.

ANEXOS



Formulario sin título

Preguntas Respuestas **23** Configuración

 **DERECHO**

EXISTENCIA DE DOS REGIMENES LABORALES (SOLUCIÓN O REGRESIÓN DE DERECHOS)

Investigacion concerniente al trabajo final de tesis de la alumna: Sharon Nikole Moretta Ruiz de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte Guayaquil. Julio /2022

¿Cree usted que trabaja más de las horas especificadas en el Código del Trabajo? *

26°C Mayorm. nublado

ESP 11:49 11/7/2022