



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

**ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

**TEMA:**

“EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO  
CONSTITUCIONAL DEL PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR”

**Proyecto de Investigación previa a la obtención del título de Abogado**

**Línea de Investigación:**

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

**Caracterización técnica del trabajo:**

Investigación

**Autor:**

Mauricio Andrés Ortiz Barba

**Director:**

Mentor Marcelo Meléndez; Dr. Msc.

**Ambato – Ecuador**

**Enero 2018**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

“EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO COMO HERRAMIENTA JURÍDICA  
PARA IMPULSAR EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL PLENO EMPLEO EN  
EL ECUADOR”

**Línea de Investigación:**

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

**Autor:**

Mauricio Andrés Ortiz Barba



BIBLIOTECA

Mentor Marcelo Meléndez Torres; Dr.

f. 

**CALIFICADOR**

Eduardo Antonio Paredes Paredes; Dr.

f. 

**CALIFICADOR**

Jorge Vladimir Núñez Grijalva; Dr.

f. 

**CALIFICADOR**

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

f. 

**DIRECTOR ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. 

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f.   
Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
SECRETARÍA GENERAL  
PROGRAMA DE JURISPRUDENCIA

**Ambato - Ecuador**

**Enero 2018**

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD:**

Yo, Mauricio Andrés Ortiz Barba, portador de la cedula de ciudadanía y/o pasaporte No. 1804704094, declaro que los resultados obtenidos en el proyecto de titulación y presentados en el informe final, previo a la obtención del título de Abogado, son absolutamente originales y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto, y luego de la redacción de este documento, son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.



Mauricio Andrés Ortiz Barba

1804704094



BIBLIOTECA

**AGRADECIMIENTO:**

A mis Padres que me permitieron llegar hasta esta etapa académica de mi vida.

Agradezco a la Universidad por los conocimientos compartidos en el aula de clase, y a mis profesores, que gracias a ellos pude plasmar los conocimientos para la realización de mi vida profesional.

Finalmente agradezco a Dios por guiarme a lo largo de mi desarrollo como estudiante de Jurisprudencia.

**DEDICATORIA:**

Este trabajo se lo dedico a mi familia, que son la base fundamental para que día tras días concluyera con la realización de este proyecto, por ser mi apoyo fundamental en cada etapa personal y profesional de mi vida.

## **RESUMEN:**

En el presente trabajo de investigación se analiza la garantía constitucional del principio del pleno empleo contemplado en el Art. 323 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que establece como deber del Estado propiciar el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo. En este contexto se encuentra la aplicación de manera efectiva de la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido que lo estipula el Código Laboral vigente en el país. Los contratos tales como el contrato expreso o tácito, a sueldo o a jornal, a prueba o por obra cierta, por enganche individual o de grupo de trabajo y los de temporada no guardan la misma finalidad como lo establece el contrato por tiempo indefinido. Mediante el estudio de derecho comparado de la normativa latinoamericana, se establece que este tipo de contrato tiene la posibilidad de mantener la estabilidad laboral. La investigación fue de tipo descriptivo con diseño no experimental utilizando la metodología bibliográfica-documental y la técnica de encuesta a través de un cuestionario estructurado aplicadas a jueces y asambleístas en materia laboral, obteniendo como resultado que no existe estabilidad laboral por cuanto afirman que no hay normas eficaces para erradicar el desempleo en el país.

Palabras Clave: Contrato por tiempo indefinido, pleno empleo, estabilidad laboral.

## **ABSTRACT**

This research work analyses the constitutional guarantee of the stable employment principle laid down in Article 323 of the Constitution of the Republic of Ecuador (2008), which establishes as a state duty to promote stable employment and iron out underemployment and unemployment. In this regard, effective implementation of open ended contract as a legal tool which is stipulated by current Labour Code in the country. Contracts like the ones implied or expressed, monthly or daily paid, probatory or certain work, from a different employer, group or individual and seasonal are not in accordance as open ended contract sets out. Comparative legal study of Latin American regulations establishes that this type of contract is an opportunity to continue the pursuit of job stability. This work was bibliographic-documentary, descriptive and non-experimental, using the surveying method through a structured questionnaire applied to judges and congressmen in regard to labour matters. As a result, there is no job stability as it is acknowledged that there is no effective regulations aimed at stable employment in the country.

**Keywords:** opened contract, stable employment, labour stability.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Preliminares	
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD: .....	iii
AGRADECIMIENTO: .....	iv
DEDICATORIA: .....	v
RESUMEN: .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	4
1. FUNDAMENTOS TEORICOS .....	4
1.1. Antecedentes: .....	4
1.2. Descripción del problema: .....	4
1.3. Preguntas básicas: .....	5
1.4. Objetivos: .....	6
1.5. Pregunta de estudio: .....	6
1.6. Estado del Arte: .....	7
1.7. Variables .....	9
1.8. Desarrollo de los fundamentos teóricos: .....	9
1.9. Declaración de la OIT sobre la justicia social.....	25
1.10. Derechos fundamentales en el trabajo más allá del ámbito laboral.....	27
1.11. De los principios proporcionados en pro de la estabilidad laboral.....	31
1.12. Legislación internacional .....	37
CAPITULO II .....	50
2. METODOLOGIA .....	50
2.1. Metodología de Investigación .....	50
CAPITULO III .....	55
3. RESULTADOS .....	55
3.1. Justificación: .....	55
3.2. Presentación de resultados .....	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68

3.3. CONCLUSIONES .....	68
3.4. RECOMENDACIONES .....	70
BIBLIOGRAFÍA .....	72
APENDICE .....	75
ANEXO.....	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### Tablas

Tabla 3.1: Información de Encuestados .....	55
Tabla 3.2: Normativa clara y eficaz .....	56
Tabla 3.3: Principios vulnerados .....	57
Tabla 3.4: Aplicación de la estabilidad laboral .....	59
Tabla 3.5: Incertidumbre Laboral .....	60
Tabla 3.6: Despido intempestivo .....	62
Tabla 3.7: Capacitación a empleadores.....	64
Tabla 3.8: Finalidad de la aplicación del contrato .....	65
Tabla 3.9: Análisis general.....	67

### Gráficos

Gráfico 1.1: Modos de movilización de la fuerza de trabajo .....	20
Gráfico 2.1: Normativa clara y eficaz .....	56
Gráfico 3.2: Principios vulnerados.....	58
Gráfico 4.3: Aplicación de la estabilidad laboral.....	59
Gráfico 5.4: Incertidumbre Laboral .....	60
Gráfico 6.5: Estabilidad laboral .....	61
Gráfico 7.6: Despido intempestivo .....	63
Gráfico 8.7: Capacitación a empleadores.....	64
Gráfico 9.8: Finalidad de la aplicación del contrato .....	65
Gráfico 10.9: Análisis general.....	67

## INTRODUCCIÓN

El alto índice de desempleo en el Ecuador registrado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en relación al año 2016, demuestra la falta de efectividad de la política económica y principalmente la aplicación de las herramientas jurídicas en materia Laboral, en lo relacionado con el contrato por tiempo indefinido, puesto que no se realiza eficazmente el cumplimiento constitucional del principio del pleno empleo en el Ecuador, que ha incidido en la falta de estabilidad laboral para los trabajadores, ocasionando un mayor número de despidos intempestivos y un menor número de trabajadores dentro del sistema productivo, dando como consecuencia pérdidas económicas para el contratante, además ocasionando problemas sociales por falta de empleo, ya que en este proceso el empleador no solo asume las liquidaciones sino también las indemnizaciones y el pago de una bonificación por desahucio, de acuerdo a lo que contempla la ley.

La presente investigación tiene como finalidad determinar si el estado ecuatoriano garantiza el respeto del principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador, utilizando la herramienta jurídica en materia laboral como es el Contrato por Tiempo Indefinido. Esto se realizó a través de la aplicación de encuestas a jueces en materia laboral y assembleístas del país.

### Problema

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual

jerarquía. (Art.11 numeral 6), es deber del estado promoverlos, protegerlos y respetarlos, en este sentido podemos hacer mención al Art. 284 numeral 6 que nos menciona lo siguiente: “La política económica tendrá los siguientes objetivos: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”. A pesar de ser un mecanismo de protección a la problemática planteada que versa sobre la inestabilidad laboral y en consecuencia la carencia del principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador, aún utilizado herramientas jurídicas como el Contrato por Tiempo Indefinido.

En este sentido es importante mencionar que la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 33 reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. De igual manera nuestra Carta Magna atribuye lo siguiente: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”. (Art.326 numeral 1). Sin embargo, la realidad en el país demuestra la falta de estabilidad laboral para los trabajadores con Contrato por Tiempo Indefinido, muestra de esto lo encontramos en los datos reportados por el INEC (2016), en donde podemos verificar que en realidad la estabilidad laboral en los trabajadores no se realiza con el cumplimiento efectivo de la garantía constitucional, aun teniendo como mecanismo de protección el principio del pleno empleo.

De esta manera es evidente el incumplimiento de la garantía constitucional, la misma que se contradice con el principio del pleno empleo, que en la práctica no se cumple con eficacia, producto del ambiente laboral que nuestro país atraviesa. En efecto, tenemos garantías constitucionales en donde protegen a la sociedad siendo este el caso del

principio del pleno empleo, que mediante esta garantía hace eficaz la existencia de la estabilidad laboral que todo trabajador sea público o privado, regulado por el Código de Trabajo, hace efectivo el goce del derecho a la estabilidad laboral mediante el contrato a tiempo indefinido, vulnerando de esta manera el principio del pleno empleo y una justicia laboral que pretende mantener la estabilidad económica y la sostenibilidad de los trabajadores. Es menester conocer que en la actualidad el estado ha adoptado medidas que apunten al crecimiento económico y la sostenibilidad del país, favoreciendo de esta manera a las empresas y por ende a los trabajadores, bajo esta premisa surge una interrogante planteada: ¿En realidad el pleno empleo lleva concordancia con la herramienta jurídica del Contrato por Tiempo Indefinido para mantener la estabilidad laboral de los trabajadores?

# CAPÍTULO I

## 1. FUNDAMENTOS TEORICOS

### 1.1. Antecedentes:

Teniendo a la Constitución de la República del Ecuador como principal garante del principio del pleno empleo y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, se ha visto la necesidad de que la misma tenga efectividad al vincularlo con el Código de Trabajo, específicamente con el contrato por tiempo indefinido. Además, verificando la existencia de la normativa internacional, se puede realizar el estudio de derecho comparado en relación a la normativa laboral vigente con respecto al principio constitucional del pleno empleo.

Por otro lado, existe la falta de efectividad de la política económica y de la aplicación de las herramientas jurídicas en materia Laboral, principalmente en lo relacionado con el contrato por tiempo indefinido, puesto que no se realiza el cumplimiento de la garantía constitucional del principio del pleno empleo en el Ecuador

### 1.2. Descripción del problema:

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su preámbulo, establece que los derechos de los trabajadores son universales, interdependientes, indivisibles y progresivos; y es deber primordial del Estado, promoverlos, protegerlos y respetarlos, en este sentido podemos hacer mención al Art. 284 numeral 6 que nos menciona lo siguiente: “La política económica tendrá los siguientes objetivos: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”. A pesar de ser un mecanismo de protección a la problemática planteada que versa sobre la inestabilidad laboral y en consecuencia la carencia del principio constitucional del Pleno Empleo en el Ecuador, aun utilizado herramientas jurídicas como el Contrato por Tiempo Indefinido.

El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo'' (Art.326 numeral 1). Sin embargo la realidad en el país demuestra la falta de estabilidad laboral para los trabajadores aun utilizando el Contrato por Tiempo Indefinido, muestra de esto lo encontramos en los datos reportados por el INEC (2016), en donde podemos verificar que en realidad la estabilidad laboral en los trabajadores no se realiza con efectividad, aun teniendo como mecanismo de protección de lo mencionado en la Constitución (2008) como es el 'Principio del Pleno Empleo''.

Ecuador registró una tasa de desempleo nacional de 4,77% en diciembre de 2015 en comparación al 3,80% que alcanzó en diciembre del 2014, un incremento 0,97 puntos porcentuales, lo que representa una diferencia estadísticamente significativa, según la última Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Mediante lo cual podemos verificar que con los datos mencionados por el INEEC, no se cumple el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores a pesar que el principio de objetividad de la norma constitucional manifiesta que todo trabajador sea público o privado, goza del derecho de estabilidad laboral mediante el contrato a tiempo indefinido, careciendo de efectividad, vulnerando de esta manera el pleno empleo y esa justicia laboral que busca mantener la estabilidad económica y la sostenibilidad de los empleados, en donde surgen interrogantes si en realidad el pleno empleo lleva concordancia con la herramienta jurídica del Contrato por Tiempo Indefinido para mantener la estabilidad laboral de los trabajadores

### **1.3. Preguntas básicas:**

#### **¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?**

Aparece en la realidad social y jurídica que atraviesa nuestro país, producto de aquello existen herramientas jurídicas que tratan de proteger el principio pleno empleo, sin conocer si de verdad esta herramienta proporcionada por el Código Laboral asegura esa estabilidad laboral de los trabajadores y el principio del pleno empleo elimina el desempleo y subempleo.

### **¿Por qué se origina?**

Debido a que el pleno empleo que incentiva la C.R.E no establece una directriz sobre estabilidad laboral al utilizar la herramienta jurídica como el contrato a tiempo indefinido en favor de los trabajadores.

### **1.4. Objetivos:**

Objetivo General.

- Analizar la figura del Contrato por Tiempo Indefinido en aplicación del principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador.

Objetivos Específicos.

- Diagnosticar la normativa que protege y regula el Contrato por Tiempo Indefinido como herramienta jurídica para impulsar la política del pleno empleo.
- Fundamentar el principio de estabilidad laboral como un elemento constitucional y fundamental del Contrato por Tiempo Indefinido.
- Establecer criterios jurídicos para la aplicación del principio del pleno empleo en el Ecuador mediante el uso del Contrato por tiempo indefinido como herramienta jurídica.

### **1.5. Pregunta de estudio:**

¿Impulsa el Contrato Port Tiempo Indefinido el Principio Constitucional del Pleno Empleo?

## **1.6. Estado del Arte:**

Ávila Santamaría, R. (2008) “Las Garantías: Herramientas Imprescindibles para el cumplimiento de los derechos”. Mencionando de esta manera ciertas directrices enfocados al cumplimiento de las garantías propuestas por nuestra Carta Magna semejándose con mi tema de investigación para el cumplimiento del pleno empleo como principio constitucional.

Ávila Santamaría, R. (2008) “Las Garantías: Herramientas Imprescindibles para el cumplimiento de los derechos”. Corporación Editora Nacional. Quito – Ecuador.

Chávez Salazar, M. (2007) en su libro: “El Despido Intempestivo”. Señala que el despido intempestivo injustificado a los trabajadores no aporta a la estabilidad laboral ni a la economía de una sociedad. Se asemeja a mi investigación para comprender si en realidad el principio constitucional del pleno empleo tiene contradicción con lo mencionado.

Echeverría, J. (2009) en su libro “El Estado en la Nueva Constitución”. Nos menciona como el Estado procura el cumplimiento de derechos relacionándose con mi tema de investigación puesto que vela por la estabilidad laboral, el pleno empleo y el derecho al trabajo como fuente de realización de las personas.

Fallo de Casación: -1-III-2001 (Res.469-2000, Segunda Sala R.O. 359, 2-VII-2001) difiere de mi tema de investigación ya que mi enfoque es específicamente vinculado con la estabilidad laboral, más que el procedimiento de realización del desahucio.

Jorge Washington, E en su investigación sobre “El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriano” difiere en mi investigación debido que se basa en el contrato a tiempo indefinido para asegurar la estabilidad laboral mediante el principio constitucional del pleno empleo.

Jurisprudencia -29-V-89 (G. J. S. XV, No. 6, pp. 1471-2) es contribuyente a mi investigación ya que aporta con el procedimiento del desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo de su notificación.

Kalecki, M. (2011). En su revista “Aspectos políticos del pleno empleo” menciona que una mayoría considerable de los economistas opina ahora que, aun en un sistema capitalista, el empleo pleno puede alcanzarse mediante un programa de gastos del gobierno aportando con críticas desde otra perspectiva de lo que es el pleno empleo.

Narváez Salazar, M. (2015) en su tesis “El Despido Intempestivo” contribuye a mi investigación ya que se estudia los efectos de la terminación del contrato por tiempo indefinido mediante el despido intempestivo que no es otra cosa sino el rompimiento de las relaciones laborales por decisión unilateral del empleador sin causa justa

Quiloango Farinango, Y. (2014) en su estudio La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Contribuye en mi investigación porque menciona la estabilidad laboral como antecedente previo para cualquier tipo de contrato.

Tokman, V. (2000). En su revista: “El sector informal pos reforma económica”. Difiere de mi investigación ya que cuestiona el contrato por tiempo indefinido a pesar que este produce la estabilidad laboral a favor de los trabajadores.

Trujillo, J. (2008). En su libro: “Derecho del trabajo”. Se asemeja a mi tema de investigación con temas contribuyentes al derecho al trabajo y lo estipulado por la constitución de la República del Ecuador.

Zubero, I. (2000). En su libro: “*El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*”. Ayuda a mi investigación para saber la realidad social y las metas de lo que conlleva el pleno empleo en el Ecuador, siendo el pleno empleo un principio constitucional y eje fundamental del derecho al trabajo y a su estabilidad laboral.

## **1.7. Variables**

### **Variable dependiente:**

El pleno empleo

### **Variable independiente:**

El contrato por tiempo indefinido

## **1.8. Desarrollo de los fundamentos teóricos:**

### **Aspectos Importantes Del Derecho Laboral**

#### **Generalidades del derecho laboral**

Partiendo de conceptualizaciones básicas se ha visto la necesidad de definir el derecho laboral a través de los cuales tratadistas como Azuela. H (1998) define el derecho laboral como: "El sistema de normas destinada a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo" (pag.3). Por otra parte, podemos aportar que el derecho laboral se desarrolla en base de normas que rigen tanto al empleado como al empleador teniendo como finalidad el desarrollo y el respeto de derechos consagrados en el Código laboral, con el objeto de alcanzar la eficacia de la empresa donde se desarrollan las actividades laborales, por lo que se procura es que ambas parten obtengan bienestar laboral.

Sin embargo, Dávalos. J (1996) considera que el derecho al trabajo es: "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo". (pág. 44). Tal es el caso que separar la justicia social y el equilibrio laboral a pesar de tener íntima relación lo que el derecho laboral busca es que ninguno de sus principios se encuentra supeditados por el otro, ya que no podemos

ponderar derechos irrenunciables por obtener justicia laboral o simplemente equilibrio para bienestar de alguna de las partes.

Si bien es cierto la normativa que fue estructurando para la aplicación del derecho laboral ha ido evolucionando, generando nuevas respuestas a los cambiantes procesos laborales, concernientes con el trabajo y sus modalidades al hacer énfasis en los Contratos, alcanzando su cúspide mediante la aplicación de garantías y principios que han ido adquiriendo los trabajadores a lo largo de las constituciones desarrolladas durante la historia de nuestro país; dotándolos de firmeza, seguridad y estabilidad al actual Código de Trabajo.

Los problemas sociales originados por la forma de producción mecanizada de la revolución industrial y por los principios económicos del liberalismo, propiciaron la formación y desarrollo del movimiento obrero y la aparición de ciertas leyes laborales como primeras manifestaciones del Derecho de Trabajo (SERRANO CALDERA, 1970, pág. 2).

Es importante mencionar que las primeras constituciones ecuatorianas tenían limitadas disposiciones relativas al trabajo en relación de dependencia, a más de que, para ser considerado como ciudadano y tener derecho a ser elector era necesario ejercer alguna profesión o trabajar en alguna industria reconocida.

Teniendo en cuenta que la principal herramienta jurídica para velar por los derechos, garantías y principios del Trabajo es la Constitución, es importante mencionar que se han desarrollado herramientas que proporcionan la vigilancia y el respeto de la normativa que salvaguarda a los trabajadores, teniendo así el Código de Trabajado, encargándose de la aplicación en base al respeto de la constitución así como tratados

internacionales, que en conjunto, a lo largo de la historia han marcado importantes avances resguardando y protegiendo la estabilidad laboral de los trabajadores.

#### Aspectos generales en la actual constitución

La actual Constitución de la República, vigente desde el 20 de octubre del 2008, tiene importantes ratificaciones e interesantes cambios constitucionales de instituciones en el ámbito laboral como: abolición del trabajo infantil; el trabajo decente respecto de las normas constitucionales; se reconoce a través de varias normas el principio de la no discriminación, se establece el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, se incluye normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres; respecto a la tercerización, inclusión de personas discapacitadas y la intermediación laboral la nueva Constitución da un salto importante declarando que la relación laboral es directa y bilateral a la vez que prohíbe toda forma de precarización que atenten contra los derechos de los trabajadores, etc. permitiendo así su protección constitucional.

#### **De la Tercerización en la Constitución y el Código de Trabajo**

Tomando en cuenta la importancia de la temática propuesta en materia laboral con relación al principio constitucional del pleno empleo y la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido utilizada para la sostenibilidad de los trabajadores en el país, es importante destacar los cambios normativos respecto a la tercerización.

Antes de proceder a indicar cuáles son los cambios normativos es necesario que se diferencien dos términos que ayudan a aclarar el objeto de estudio que es la tercerización y la intermediación que no tienen la misma acepción, de esta forma

Viteri R. (2008) manifiesta sobre la tercerización lo siguiente:

Se podría considerar tercerización, la subcontratación de bienes y servicios complementarios que realiza un individuo o empresa, para recibir un producto en bien o en servicio, necesario para el adecuado proceso productivo del contratante. Este producto, bien o servicio, se lo hace con recursos y personal propios, por el cual, el contratado cobra un precio. (pag.7)

Por otro lado, Viteri R. (2008) manifiesta lo siguiente:

En la intermediación laboral, se subcontrata mano de obra para que, personal de la compañía o empresa contratada, trabaje con la empresa o compañía contratante, bajo sus órdenes y dependencia, se supone para una actividad temporal y que no forme parte del giro de la empresa contratante. (pág. 7)

De los conceptos propuestos, se hace referencia que mientras la tercerización consiste en la contratación de parte de los procesos productivos, la intermediación es la contratación de personal por cuenta de un tercero. De esta manera las tercerizadoras contratan a empresas intermediadoras para la realización de trabajo que no proporcionan valor agregado a la empresa, a pesar de que las áreas de servicios son necesarias durante todo el tiempo que las empresas tercerizadoras subsistan. Teniendo en consideración lo mencionado, esto produce que estas empresas tercerizadoras no apliquen el contrato por tiempo indefinido por motivo de la duración del contrato, que únicamente desfavorece sus fines económicos en los que se fijan las áreas de trabajo de estas empresas.

A pesar de las diferencias encontradas, ambos términos tienen un mismo fin, que es el beneficio económico de las empresas tercerizadoras e intermediadoras, que en la

práctica vulneran derechos. Por ejemplo en materia constitucional es la falta de garantías del principio del pleno empleo para los trabajadores y en materia laboral la incorrecta aplicación de su normativa, que tiene como objetivo tutelar el derecho al trabajo remunerado.

La tercerización y la intermediación laboral existen en el Ecuador, regulado en la actualidad por el Mandato 8 que se hace alusión a continuación. En el Código del Trabajo de 1938 ya existía una referencia a estos mecanismos de trabajo. Asimismo, a manera de historia las Constituciones de 1945 y 1979 reconocían la figura de la tercerización.

En este sentido, encontramos reformas que tienen mayor concordancia de acuerdo a la realidad social actual, recalando que el origen del problema no se basa en la aplicación de la normativa, sino en el erróneo uso de la de la tercerización, producto de aquello en el Art. 327 de la Constitución menciona lo siguiente:

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

Por esta razón, el estado garantiza al trabajador el derecho a la estabilidad laboral bajo normativas dispuestas por el Código de Trabajo que guardan armonía con el Artículo

mencionado para defensa de derechos y obligaciones que deben hacer efectivos los trabajadores. Por otro lado, en la actualidad estos derechos son protegidos y respetados, manifestándose en la Constitución, Código de Trabajo y Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador.

Todas estas consideraciones conllevan a la aplicación del contrato por tiempo indefinido, en consecuencia, se puede afirmar que mediante el contrato por tiempo indefinido y el respeto de las garantías constitucionales se logre que el trabajo dignifique al hombre, desde la estabilidad laboral y el principio constitucional del pleno empleo.

El efecto producido por la falta de aplicación del contrato por tiempo indefinido como herramienta destinada al beneficio de los trabajadores y el respeto de la normativa laboral en la aplicación de la tercerización en el país, a pesar de lo expuesto, no se aplica este contrato, debido que a las empresas no les favorece esta herramienta jurídica por motivos económicos y laborales. esto debido a que la tercerización es una forma viable para las empresas que, en consecuencia esto producirá un incremento del desempleo en el país, siendo el contrato por tiempo indefinido lo opuesto a los fines de la tercerización, ya que el objetivo principal de la tercerización se fija en contratos más flexibles que el contrato por tiempo indefinido, producto de aquello los empleadores no reconocen los derechos y garantías laborales de los trabajadores, en consecuencia el problema es la falta de control dentro de las empresas tercerizadoras.

En este sentido a raíz del mandato N°8 desaparecen, por lo tanto, las empresas intermediadoras, mientras que las tercerizadoras podrán subsistir si efectúan las modificaciones necesarias que plantea el Mandato 08 para convertirse en empresas

prestadoras de actividades complementarias, manteniéndose únicamente con las actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Entre las modificaciones más importantes en relación al Código de Trabajo y al respeto de derechos y garantías de los trabajadores se puede hacer mención el Art. 2 el cual contempla la aplicación efectiva del principio constitucional del pleno empleo en relación con la estabilidad laboral:

Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el Artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Paralelamente, para protección de los trabajadores se desarrolla en el Art. 4 del mandato 8, mencionando lo siguiente: “En los contratos a que se refiere, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio”.

Esto es producto de que en la aplicación de la normativa, las empresas tercerizadoras lograban que los trabajadores se encuentren en constante rotación entre empresas intermediarias, que empresarialmente no proporcionan valor agregado a la empresa y por estas razones la mala aplicación de la tercerización en materia laboral, por lo cual se produce una constante inestabilidad, debido a que las empresas evitaban tener que afiliarse al seguro social a los trabajadores, pagarles utilidades y vacaciones anuales, siendo esto sin duda lo opuesto con el contrato por tiempo indefinido como una herramienta jurídica que tiene como objetivo darles a los trabajadores la garantía constitucional de la estabilidad laboral. En donde se logra verificar que la mejor manera de aplicación de normativa laboral que velan por la seguridad y los derechos se encuentra en la aplicación de la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido, que mediante los parámetros de este contrato, tiene mayor armonía con el principio constitucional del pleno empleo, pudiendo comprobar lo mencionado tomando como referencia al Código de Trabajo, que, en su Artículo 14 se hace referencia al significado mencionando lo siguiente: Contrato tipo y excepciones.- (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20IV2015).

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; d) Los demás que determine la ley.

Fiel Web (www.fielweb.com): Ediciones Legales, 2015 (Pág. 2 de 77)

De lo mencionado cabe destacar que los problemas en el ámbito laboral radican en la falta de aplicación de la normativa que regula las empresas tercerizadoras, sin respetar los derechos de los trabajadores y el principio constitucional del pleno empleo y el mal uso de la tercerización en el país, que, paralelamente tiene consecuencias jurídicas desfavorables para los trabajadores, como lo menciona Diego Cano para quien esa posibilidad podría dejar en la indefinición a los trabajadores: “Si ellos van a ser despedidos después del año entonces bajo ningún punto de vista podríamos decir que ha sido conveniente que se haya acabado la tercerización y la intermediación laboral en el Ecuador, si vamos a incrementar el ejército de desocupados en el país” (pag.5). Haciendo referencia a las personas desempleadas los cuales no poseen ingresos fijos, protección laboral ni relación de dependencia.

Sustraído de la página web:

<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/150/1/BFLACSO-AMP1.pdf>

Finalmente, la aplicación del contrato por tiempo indefinido no tiene normativas que tengan la posibilidad de desfavorecer a los trabajadores en el ejercicio de sus labores y todos los derechos que conlleva prestar servicios dentro de las distintas áreas laborales, siendo además, eficaces dentro de la aplicación en las áreas que se concentran la tercerización como son: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ya que lo único que se busca mediante este contrato es la estabilidad laboral y el ejercicio de la garantía constitucional del pleno empleo.

## **Del Código del Trabajo**

Durante el régimen dictatorial del General Alberto Enríquez, su Ministro de Previsión Social y Trabajo, Dr. C. Ayala Cabañilla, considerado sin duda, como apunta el Dr. Galo Irigoyen que era “necesario codificar las abundantes y desperdigadas leyes de trabajo que comenzaron a dictarse en 1916, que se multiplicaron en 1928 y se volvieron complejas, por la cantidad de reformas y contrarreformas de 1936 en adelante”. Viteri, J, 2006, (pág. 53). En consecuencia, de lo desarrollado es pertinente despejar cualquier duda tanto sobre el derecho laboral y su desarrollo para la utilización de normas en la legislación vigente.

## **Trabajo y Empleo**

Conceptualmente es importante comprender la esencia del tema a tratar, estableciendo la diferencia entre trabajo y empleo. En consecuencia, partiendo de estas conceptualizaciones podemos analizar de manera jurídica como se relaciona con el Contrato por Tiempo indefinido en la sociedad.

La primera de estas conceptualizaciones hace referencia al trabajo, que para Marx (1867-1965), es en principio, un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida.

Del concepto mencionado podemos decir que el trabajo es la acción del ser humano que se desarrolla en dentro del sistema productivo para la sociedad, teniendo como finalidad en la actualidad una remuneración de carácter pecuniario a cambio de mano de obra, en

este sentido para la: “El concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo” (p.33), por otro lado, el autor Neffa (2014) menciona que:

El trabajo es una actividad realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. (p.10).

De tal manera que el desarrollo de trabajo es una actividad humana con la finalidad de adquirir una remuneración a cambio de una obra cierta o determinada.

Por otra parte, Neffa (2014) refiere que:

Cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, estamos en presencia del empleo. El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro, y llevarse a cabo sin relación de dependencia o como asalariado. (p.11)

Para tal efecto podemos mencionar que el empleo es la consecuencia de la acción de la persona que presta un servicio hacia otra, en donde se resume a todas aquellas personas que desarrollan una actividad de carácter laboral, teniendo como finalidad el beneficio recíproco de carácter económico dentro de la sociedad.

Modos de movilización de la fuerza de trabajo	Tipo de Actividad	
	No mercantil	Mercantil
Forzado	Propio de los esclavos, o el de los prisioneros que para cumplir una condena están obligados a trabajar, aunque sea a cambio de una remuneración de carácter simbólico.	
Libre	Formado por el <b>trabajo doméstico</b> y el <b>trabajo militante</b> , donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia.	Agrupar a todos los <b>trabajadores independientes, informales o cuentapropistas</b> que desarrollan tareas de tipo mercantil (pero donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia).
Asalariado	Estaría compuesto por los <b>empleados de la administración y los servicios públicos</b> , y por el trabajo en calidad de <b>servicio doméstico asalariado</b> .	<b>Asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas</b> siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

### Gráfico 1.1: Modos de movilización de la fuerza de trabajo

Fuente: (Neffar, Clasificación del trabajo, 2014)

Una clasificación propuesta por Neffar, Clasificación del trabajo, 2014 postula que:

Por una parte, existirían dos grandes tipos de actividad donde se insertarían los trabajadores: mercantil y no mercantil y, por otra parte, habría al menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo: trabajo libre (en el sentido de no mantener una relación de servidumbre con los propietarios terratenientes como era el caso en la sociedad feudal), el trabajo asalariado, (en relación de dependencia), y el trabajo forzado (pág. 13).

En este sentido, la tabla mencionada se desarrolla de acuerdo al tipo de actividad y los modos de la fuerza de trabajo que historicamente se desarrollan en el ámbito laboral, recalcando que en la actualidad todo trabajo mantiene la figura jurídica de la relación de dependencia, además, que todo trabajo tiene como finalidad una remuneración y por otro lado, la protección al trabajador y la abolición del trabajo forzado, producto de tratados internacionales y el desarrollo de normativas laborales que rigen a la sociedad en pro de los trabajadores.

### **Pleno Empleo**

Una mayoría considerable de los economistas opinan ahora que, aún en un sistema capitalista, el empleo pleno puede alcanzarse mediante un programa de gastos del gobierno, siempre que haya un plan suficiente para emplear toda la fuerza de trabajo existente y siempre que puedan obtenerse dotaciones adecuadas de las materias primas extranjeras necesarias a cambio de exportaciones. M. Kalecky, (1943)

Teniendo en consideración que el principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador no cumple con la garantía establecida, en consecuencia se lo verifican con los datos proporcionados por el INEC, mediante lo cual podemos mencionar que este principio sufre de efectividad al no reconocer el desempleo en el Ecuador, ya que por un lado se encuentran políticas económicas que mencionan que el país se encuentra en la capacidad de brindar estabilidad laboral, sin llevar concordancia con los datos del 2017 de 366.004 de personas desempleadas, siendo este el panorama laboral de desempleo en el país y que en consecuencia, es notable que no todos los trabajadores pueden hacer efectivo la normativa impuesta por el Código de Trabajo, ni la garantía constitucional,

aún utilizando herramientas jurídicas que podrían velar este principio, como es el Contrato por Tiempo Indefinido.

Cuando el desempleo provoca pobreza, sabemos cómo enunciar el problema, lo normal es decir que la economía no está creciendo como lo esperado y sabemos cuál es la solución política que se repite tradicionalmente con mucha frecuencia, mencionando el pleno empleo como la garantía constitucional que proporciona a todos los trabajadores el acceso al empleo. Pero cuando tenemos pleno empleo o casi pleno empleo y no hay trabajo disponible para cualquiera que lo busque y pueda acceder a él, el problema se agrava, ya que en la realidad social no es como se menciona políticamente y de esta manera dentro de las expectativas que constituyen el contrato social, en donde no existe igualdad para todos los hombres, en este caso los trabajadores no cumplen con las garantías constitucionales propuestas. A pesar de interpretarse el pleno empleo como una política económica, es menester mencionar que la constitución lo menciona como un principio que el estado lo debe impulsar, ya que el desempleo al ser un problema de carácter social, se encuentra en armonía con la normativa laboral y la eficacia de sus normas.

El Dr. Viteri. J, (2006) respecto a la estabilidad manifiesta que:

Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación (pág. 232).

De lo mencionado, podemos recalcar la importancia de la estabilidad laboral, garantizado por el principio constitucional del pleno empleo y el desarrollo de normativa laboral que protegen la permanencia del trabajador en relación de dependencia, siendo garantizado su acceso a la estabilidad laboral con la aplicación del contrato por tiempo indefinido como herramienta utilizada con armonía a la garantía constitucional mencionada, mientras no exista hechos jurídicamente justificables para dar por terminado el contrato que actúa a favor de los trabajadores, como lo menciona Viteri, 2006 en su extracto anterior.

Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su preámbulo, establece que:

Los derechos de los trabajadores son universales, interdependientes, indivisibles y progresivos; y es deber primordial del Estado, promoverlos, protegerlos y respetarlos, en este sentido podemos hacer mención al Art. 284 numeral 6 que nos menciona lo siguiente: “La política económica tendrá los siguientes objetivos: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”.

De esta forma podemos mencionar que el fin para una economía estable y la existencia de la estabilidad laboral lleva concordancia con las garantías constitucionales que ampara a la sociedad para el correcto cumplimiento no solo del principio del pleno empleo, sino además la aplicación efectiva de la normativa impuesta por el Código de Trabajo, que en conjunto ayudan tanto a los trabajadores como a empleadores y además contribuyen con la economía del país, mediante la implementación de políticas públicas y la correcta aplicación de la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido.

## **Seguridad Social en el ámbito laboral**

La protección social es considerada hoy como un factor productivo destinado a la salud, la productividad y el trabajo, creando nuevos empleos, producto de la aplicación de la garantía constitucional del principio del pleno empleo. Al proporcionar ingresos económicos a la sociedad, contribuye a estabilizar la economía, especialmente en tiempos de recesión como los que se presencian en la actualidad. Por otra parte, el desarrollo económico y el desarrollo social se han convertido en el pilar fundamental del ámbito de la aplicación de normativas impuestas por el Código de Trabajo para la estabilidad laboral de los trabajadores, en la actualidad se menciona que: “los sistemas de protección social son considerados como una inversión de toda la sociedad en el capital social y humano. OIT: “La protección social como factor productivo””. (2005).

Por otro lado, la seguridad social en el mundo trata de cumplir con ciertas garantías como es el empleo, que mediante los fines que persigue la OIT es buscar mayor cobertura para todas las personas que necesitan acceder a un trabajo digno, además que en Latinoamérica la mayoría de países tienen en común la protección de la seguridad social basado en el empleo.

De esta forma el Artículo 34 de la Constitución de la República determina lo siguiente: “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio

pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”

### **Evolución del mandato de la OIT en el ámbito de la seguridad social**

En el Preámbulo de su reglamento, la OIT reconoce la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, por lo que se refiere a la lucha contra el desempleo, a la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, y a las pensiones de vejez y de invalidez, y convino en la creación de una organización internacional permanente que se encargara de promover estos objetivos.

De lo mencionado, cabe destacar la importancia de la OIT y el rol que cumple haciendo efectivo el respeto de derechos de los trabajadores, mediante el cual los estados se ratifican ante las propuestas elaboradas por esta organización. De esta manera nuestro estado garantiza el trabajo como un derecho y un deber social, para que cualquier persona tenga la facultad de ejercer este derecho y obtener un trabajo en base a parámetros ideales como un trabajo digno y la remuneración correspondiente en cuanto a lo estipulado en el código laboral vigente.

### **1.9. Declaración de la OIT sobre la justicia social.**

Como aspectos importantes se ha visto la necesidad que la seguridad social en nuestro país se encuentre enlazado con declaraciones que lo que buscan es el respeto y velar por los derechos de los trabajadores teniendo como finalidad la estabilidad laboral como lo manifiesta la Constitución del Ecuador y la OIT.

Dentro de la historia es pertinente hacer mención que ya hace aproximadamente seis años, la OIT acuñó la expresión "trabajo decente para todos" como el paradigma que engloba los objetivos centrales de la Organización y que responde a uno de los más caros anhelos de la gente. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somavía, se dirigió a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999) menciona lo siguiente: “La misión de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo” (pág.48).

Hoy en día, esa misión concuerda con el afán general propuesta por los estados, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar un trabajo decente. Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En consecuencia, el trabajo decente es el propósito propuesto por la OIT dentro de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

De lo mencionado es importante aportar que para la existencia de un pleno empleo en un Estado radica desde principios fundamentales propuestos por el desarrollo del Código de Trabajo, ajustándose no solo a la sociedad sino al tiempo en el cual nos desarrollamos, teniendo como resultado el derecho de una remuneración y un empleo digno para cada uno de los que acceden al derecho al trabajo y lo ejercen de acuerdo a la normativa laboral ecuatoriana.

### **1.10. Derechos fundamentales en el trabajo más allá del ámbito laboral**

Es importante entender que los principios y los derechos humanos se aplican dentro y fuera del trabajo, encontrándose en relación con las actividades que los trabajadores desarrollan en base al respeto del trabajo digno. Siendo tanto un derecho humano como una institución social, la seguridad social tiene por misión proteger a quienes se encuentran fuera del proceso laboral y dar seguridad a los que tienen un empleo, ante la eventualidad de perder la capacidad de obtener ingresos. La seguridad social guarda relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de varias maneras. Sin ir más lejos, el reconocimiento de la libertad sindical abrió el camino a la incorporación de la solidaridad obrera mutua en las instituciones modernas de seguridad social. La negociación colectiva contribuyó al surgimiento de muchos sistemas de seguro social profesional. Inversamente, la solidaridad de los trabajadores fue la fuerza que dio impulso al reconocimiento de la libertad sindical y sigue impulsando la negociación colectiva. Los lazos que existen entre la seguridad social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían afianzarse. Reconociendo esta necesidad, en el 2008, además, la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa en la que se confirmó la naturaleza inseparable, interrelacionada y que se refuerza mutuamente de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que versan sobre los principios y derechos fundamentales. Siendo estos los siguientes: “el trabajo, la protección social, el diálogo social y la política de empleo” (pág. 6). Por tal motivo, el formulario para la preparación del estudio general de la OIT contenía preguntas específicas acerca de la seguridad social. El análisis de las memorias se puede apreciar una relación mutua entre la seguridad social, los principios y derechos fundamentales en

el trabajo en concordancia con lo garantizado en la constitución como lo menciona la Ley del Código Social y Promoción del Empleo.

### **De la estabilidad laboral según los principios de la doctrina jurídica**

La doctrina tiene como función primordial la capacidad de informar a los operadores de justicia sobre la correcta interpretación que se debe dar a determinada institución jurídica; aclarando con ciertos aspectos que resultan oscuros o ambiguos dentro de la aplicación del derecho, interpretándolo y contribuyendo al desarrollo de la ciencia jurídica; así como también, procurando llenar determinados vacíos legales.

Es importante que al mencionarse en la constitución la aplicación garantizada del principio del pleno empleo en el desarrollo de la normativa laboral para su efectiva aplicación es necesario mencionar al COFJ que en su Art. 4 menciona refiriéndose al Principio de supremacía constitucional.

Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido

Al respecto podemos mencionar que la estabilidad laboral se puede encontrar desarrollado en la doctrina, pero no cabe duda que la aplicación del principio constitucional del pleno empleo para la existencia de la estabilidad laboral se encuentra en manos de los operadores de justicia, quienes aplicaran la normativa jurídica que más se ajuste a la constitución y tratados internacionales, tal es el caso del principio mencionado que para su correcta ejecución en caso de conflictos legales dentro del

ámbito laboral se recurre a lo estipulado en la constitución por ser jerárquicamente superior.

Cabe recalcar que la estabilidad laboral propuesta en nuestra constitución se podría ver aplicada en la herramienta jurídica como el contrato por tiempo indefinido, siendo este contrato de tal importancia para el desarrollo de los trabajadores en base a una remuneración que trata de que los mismos tengan una vida digna como una de las finalidades propuestas para alcanzar la estabilidad laboral.

Para fundamentar el derecho del trabajador a la estabilidad el Dr. Villalpando menciona lo siguiente: “Parece lógico que si todos los hombres tienen derecho a la vida, a la existencia, debe obviamente reconocérseles el derecho al trabajo”, es decir el derecho a incorporarse a una empresa mediante un contrato de trabajo y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo a cambio de la utilización de sus servicios prestados al empleador, una remuneración que les permita satisfacer sus necesidades, su derecho a la vida en forma decorosa como lo garantiza el estado a los trabajadores según el Art. 33 de la constitución y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes. Infiere de lo dicho, que al existir el derecho al trabajo de igual manera existirá estabilidad laboral producto de lo garantizado por la constitución mediante el pleno empleo. De esta forma es necesario hacer mención a una recomendación propuesta, que al respecto el profesor Pérez. B (1948), hace referencia lo siguiente:

Urge hacer ver lo mismo a los empresarios que a los trabajadores, la realidad de esta comunidad de trabajo; los primeros deben comprender que, en una leal colaboración de los segundos, obtendrán mayores beneficios. El trabajador se

interesará por la empresa cuanto más íntimamente se vea ligado a ella. Pero el hecho de que el trabajador se vea obligado a realizar las tareas que otros le ordenen, no significa que sea un elemento puramente pasivo. Por modesta y sencilla que sea una tarea, siempre repercutirá en el resultado total de la empresa (pág. 14).

De lo expuesto anteriormente, cabe recalcar que la relación en un contrato de trabajo cumple con requisitos que tienen como finalidad una remuneración y el servicio prestado al empleador para la subsistencia de ambos, entonces podemos decir que el rendimiento de un trabajador dentro de sus labores contribuirán con su estabilidad laboral dentro de la empresa y la existencia de la garantía constitucional del pleno empleo, ayudando de esta manera a que se cumpla de manera efectiva y en armonía con la constitución la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido.

Más allá de la doctrina propuesta para la comprensión de lo que explicamos con el tema propuesto, es de suma importancia hacer énfasis a lo que realmente la estabilidad laboral se relaciona con el contrato por tiempo indefinido, de esta manera El profesor TRUJILLO, (1992), con respecto a la estabilidad en el contrato de trabajo manifiesta lo siguiente:

La estabilidad conserva, en todo caso, las dos especies de contratos: por tiempo fijo y por tiempo indefinido, a elección de los contratantes, igualmente mantiene la redacción por la que la estabilidad mínima de un año es aplicable para ambas especies de contratos, si bien en verdad según el régimen laboral no es necesaria por los contratos por tiempo indefinido (pág. 16).

Con lo mencionado se puede observar que la estabilidad laboral cumple un papel determinante en el desarrollo del trabajador, que va en relación a directrices frente a la productividad económica nacional, pues el trabajador si sabe que su permanencia en determinada empresa está asegurada, trabajará más, ya que en lo posterior tendrá posibilidades de superar su nivel de vida en relación a su trabajo, mejorando no solo su posición laboral, sino su salario; además, el trabajador con el tiempo estará más preparado para el desempeño de su labor, porque conocerá todos los procedimientos y recursos que ella exige; con el desarrollo de su técnica, podrá pensarse en la creación de nuevos procedimientos con fines útiles para la empresa, que consecuentemente otorgarán ventajas a los trabajadores, obteniendo de esta manera pleno empleo en base a un salario fijo, relación de dependencia y protección laboral.

### **1.11. De los principios proporcionados en pro de la estabilidad laboral**

Dentro del Derecho existen varios principios que se encuentran estipulados, las cuales se desarrollan en la rama Laboral que se han ido construyendo a favor de la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el principio pro operario, teniendo estos principios características importantes en la aplicación a favor de los trabajadores, por lo que son dignos de tener en consideración.

Dentro de los principios más importantes hacemos mención los siguientes:

El principio de la primacía de la realidad: por lo que Rodríguez. A (1978) menciona lo siguiente: "Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos." (pag.243). Considerando que en la actualidad

pueden surgir ciertas discordancias entre el cumplimiento de la ley y lo que realmente sucede dentro del ámbito laboral, por lo que muy aparte de lo que estipula una norma se debe considerar la realidad actual de la sociedad.

Otro de los principios que menciona la doctrina está además el de razonabilidad o racionalidad, por el cual tanto trabajadores como empleadores deben proceder conforme la razón. De lo expuesto, la realidad que atraviesa el empleador frente a sus empleados es de ventajas por ser quién n moldea la ley a su favor, esto debido a intereses de carácter económico y legal para sus empresas, partiendo de este aspecto se encuentra la inestabilidad laboral, dejando sin efecto la posibilidad de garantizar el principio constitucional del pleno empleo, motivo por el cual la herramienta jurídica como el contrato por tiempo indefinido ayudaría de tal manera que el trabajador se desarrolle en sus labores, lo cual ayudaría a la estabilidad tanto de la empresa como de su familia.

Por otra parte, otro de los principios que menciona la doctrina es el de buena fe y, en materia laboral ésta debe existir desde el momento de la celebración del contrato, siendo este el inicio de la relación laboral contraído por las partes, dispuestas a contraer obligaciones legales que se desarrollaran durante el ejercicio de las labores, tanto del trabajador como del empleador.

Dentro de los principios tomados en consideración para la temática propuesta, cabe recalcar que estos principios son usados para proporcionar estabilidad laboral a los trabajadores y beneficios al empleador, además que estarían aportando a la economía del país, producto del desarrollo de estos principios es posible que la aplicación de la normativa laboral tenga completa concordancia con el principio constitucional del pleno

empleo, reflejada en la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido en armonía con los principios desarrollados.

### **La estabilidad laboral y el contrato por tiempo indefinido en la Legislación ecuatoriana**

De acuerdo al contenido del contrato por tiempo indefinido, estipulado en la normativa vigente del Código de Trabajo y en aplicación en la sociedad actual, podemos mencionar que, si bien es cierto la aplicabilidad de determinados principios constitucionales como el pleno empleo en el Ecuador se encuentran en tela de juicio, a pesar de tener el máximo contenido normativo como lo contempla la Constitución de la república del Ecuador con respecto a las demás leyes, producto de la falta de aplicación de normativas laborales debido a que la aplicación de la garantía proporcionada por la constitución no se aplica con totalidad eficacia, motivo de la situación actual que el país atraviesa con relación a la estabilidad laboral que busca el trabajador en ejercicio de la garantía constitucional, que, a pesar que el estado garantiza el derecho al trabajo como lo manifiesta el Art. 33 de la Constitución:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Al respecto podemos resaltar la obligación y el derecho que estipula la constitución sobre el trabajo garantizado para las personas, y su capacidad de desarrollarse dentro de

lineamientos que protegen sus derechos, garantías y su desarrollo dentro de sus labores y el derecho de obtener una remuneración a base de su sacrificio y esfuerzo.

Por otro lado, el Art. 284 dentro de la Constitución hace referencia a la política económica que se tendrá en consideración, para tal efecto los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

De igual manera, con respecto a materia laboral, mediante su normativa se busca la existencia de una herramienta jurídica que proteja la estabilidad laboral del trabajador y esta deba ser permanente, para aquello la constitución promueve el respeto impulsando y creando estabilidad económica, que, en consecuencia, la aplicación dentro de la sociedad se puede tergiversar la legislación con respecto al desarrollo.

Por otro lado, el Art. 11 numeral 3 establece que: “Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirá condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la Ley”.

En concordancia con lo que expresa el inciso 2 del Artículo 424 cuando menciona: “La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución

prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”. Con referencia a la protección que proporciona la OIT en pro de los derechos establecidos, no solo en la legislación de un estado sino que además se encuentra mediante suscripción a tal convenio nuestro país para que sea aplicado y se ejerza mediante un instrumento internacional. Además, en este caso, es necesario hacer mención a la importancia que nos da la Constitución a los objetivos y principios para los cuales se encuentran en armonía con la normativa dispuesta en el presente Código de Trabajo, como objetivo la aplicabilidad dentro de la sociedad.

Por otro lado, el Art. 14 menciona al Contrato tipo y excepciones.

(Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 4833S, 20IV2015). —

“El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; de esta manera en la página web Fiel Web Ediciones Legales, (2015). nos menciona lo siguiente: b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; d) Los demás que determine la ley. (pág. 2)

En este sentido, el tratadista Alomía. J, (2002) en su diccionario jurídico con respecto al contrato a plazo indefinido menciona lo siguiente: “Es un tipo de contrato donde no se estipula su duración, generalmente lo realizan empresas o negocios estables o permanente”. El contrato por tiempo indefinido determina las siguientes reglas que dan origen a este tipo de contrato, entre ellas tenemos: cuando en el contrato de trabajo no se

ha fijado plazo, cuando se ha excedido del plazo fijado para un año, sin que exista renovación en los mismos términos o haya mediado desahucio. Cuando se ha fijado una duración mayor a dos años, en cuyo caso es contraria a la ley. Cuando expresamente se ha acordado que el contrato tenga una duración indefinida. 36. Cabe aclarar que esta clase de contrato no da lugar al desahucio por parte del empleador, solo podrá hacerlo previo visto bueno. En caso de que el empleador diere por terminado el contrato de trabajo, estará obligado a pagar las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo. En este sentido, el tratadista Chávez de Barrera, (1990) menciona lo siguiente: “El despido intempestivo es la actitud unilateral tomada por el empleador para dar por terminado el contrato; esta actitud se materializa ya sea en la orden de dejar de trabajar y decirle que está despedido; ya en la orden dada a otros de no dejar entrar al trabajador; ya en cualquier medida tendiente a impedir que cumpla su labor”.

Al respecto hay que tener en consideración que en caso de que el empleador despidiere intempestivamente a un trabajador, tendría la obligación de pagar el despido intempestivo con todos los gastos que la ley determina cuando se da por terminada la relación laboral por este medio. El cálculo se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.

Por otro lado, tenemos el código laboral que nos menciona lo siguiente:  
Período de prueba: en todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare

para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales (Art. 15).

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

## **1.12. Legislación internacional**

### **C122- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)**

Al respecto la OIT mantiene en su legislación normas que regulan la estabilidad y los derechos de los trabajadores, en consecuencia, el Artículo 1 menciona lo siguiente:

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y

llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

- (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Por lo tanto, es visible que el Convenio de la OIT tiene como papel primordial el acceso al trabajo reconociendo a todas las personas derechos y obligaciones que conlleva una relación laboral, mediante el cual se rigen en base a políticas ajustadas a la realidad social de los países suscritos, siendo este el caso del Ecuador, el cual busca el pleno empleo desde su carta magna hasta convenios ratificados para velar por tales derechos.

En este caso, es necesario mencionar el Artículo 2 del Convenio de la OIT que nos menciona lo siguiente:

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- (a) Determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el Artículo 1;
- (b) Tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

### **El Programa Global de Empleo en el marco del Programa general de Trabajo Decente**

El Programa de trabajo decente promueve el empleo productivo libremente elegido, al igual que los derechos fundamentales en el trabajo, un ingreso adecuado proveniente del trabajo y la seguridad que brinda la protección social. Además, los derechos en el trabajo corresponden a valores reconocidos universalmente. El trabajo por sí sólo no es suficiente y, claro está, que el programa global de empleo promueve únicamente el empleo decente en base a principios de favorabilidad al trabajador en el que las normas internacional del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores van a la par de la creación de puestos de trabajo. Asimismo, hay también razones de orden práctico para promover simultáneamente los derechos y el empleo, pues se reconoce que el funcionamiento de los mercados de trabajo es diferente de los demás mercados. De tal manera la OIT menciona lo siguiente: “El trabajo no es una mercancía y los mercados de

trabajo están arraigados en la sociedad” (pág. 4). Los mercados de trabajo utilizan la energía humana. Se basan en las necesidades y motivaciones de los seres humanos, tales como la necesidad de seguridad y de igualdad de trato. No reconocer las características del funcionamiento de los mercados de trabajo es no sólo abrir paso a las consecuencias perjudiciales del punto de vista social, sino también del punto de vista económico.

El objetivo principal del crecimiento económico es promover la dignidad humana y la calidad de vida. Las normas internacionales del trabajo de la OIT se esfuerzan por promover los derechos humanos. No obstante, reflejan también las distintas características que permiten que los mercados de trabajo funcionen con la mayor eficacia. El programa global de empleo es la doble contribución del sector de empleo al programa general del trabajo decente de la oficina. (pág. 60)

En primer lugar, promover oportunidades de empleo es fundamental para el trabajo decente. Por consiguiente, el programa global de empleo menciona lo siguiente: “El objetivo cuantitativo de incrementar en el mundo entero el empleo productivo libremente elegido”. A fin de promover dicho empleo, el objetivo principal del Programa es situar el empleo productivo y libremente elegido en el centro de las políticas económicas, sociales y de desarrollo. En segundo lugar, tal como se expone a continuación, el programa global de empleo desempeña también un papel importante en relación con la calidad del empleo; se considera que la mejor manera de promover el empleo productivo es promover al mismo tiempo el trabajo decente, dado que los objetivos estratégicos de la Oficina se refuerzan mutuamente y pueden influir de manera positiva a efectos de la creación de empleo.

Entre los principales convenios y tratados internacionales ratificados por el Ecuador con respecto a los derechos laborales, entre otros podemos enumerar los siguientes: a). La Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU); las Naciones Unidas; 3ra Edición; Nueva York, (1969 pág. 653), encontramos las siguientes disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores: “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” (Art. 4). Por otra parte también nos menciona que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Art. 23). Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social. De esta manera se puede mencionar los derechos manifestados en normativas que protegen a los trabajadores teniendo como finalidad tener mayor efectividad en la aplicación de normativas con concordancia a la constitución, leyes y tratados internacionales.

Con respecto a los derechos contemplados por tratados internacionales encontramos La Carta de la Organización de Estados Americanos, expresando lo siguiente: “Los estados miembros convencidos de que el hombre solo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz” (Art. 43), además, conviene en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos. Dentro de este marco se menciona lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo

realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en sus años de vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar”. Como se puede observar, nuestra constitución lleva concordancia con lo mencionado, de esta manera el estado garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social (Art. 33).

El desarrollo de una política eficiente de seguridad social donde los estado miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y conviene en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad. (Art. 44). La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, fue adoptada el 22 de noviembre de 1969 hace alusión a lo siguiente: “No son muchos los derechos laborales que consagran este convenio como es la prohibición de la esclavitud y la servidumbre; el trabajo forzoso u obligatorio; y, admite la libertad de asociación con fines laborales. Deja abierta la posibilidad de incorporar otros derechos y libertades”. Finalmente otro mecanismo de protección de los trabajadores es el Protocolo Adicional sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales o Protocolo de San Salvador, firmado el 17 de noviembre de 1988, que entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999 que hace énfasis a materia laboral, expresando lo siguiente: “Derecho al Trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” (Art. 6).

Por otro lado, mediante la Corte Suprema de Justicia, encontramos varios fallos que mencionan este precepto como por ejemplo el ocurrido el 2 de octubre de 1980, mencionando lo siguiente Gaceta Judicial 2184, Serie XII, No. 10, p.

El principio de interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanza una novísima dimensión en la Carta Política aprobada en 1978 y publicada en el Registro Oficial No. 800, pues, no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, si adolecieren de obscuridad, se aplicarán en cuanto pueden favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica más firme para el trabajador en el contrato de prestación de sus servicios personales. Si en estos términos el texto constitucional propicia un sistema de más amplia seguridad en las relaciones obrero-patronales, es incuestionable que los juzgadores llamados a aplicar los preceptos del derecho sociales deben considerar la irrevocable intención legislativa que se deja descrita, para expedir los fallos en las controversias sometidas a su decisión y estudio conforme a ese inequívoco criterio.

De lo mencionado, cabe destacar la importancia del principio de interpretación de las leyes en materia laboral, en el cuál se aplicará la normativa vigente en el sentido más favorable al trabajador (pro-operario), esto con la finalidad de protegerlo por medio del juzgador en cualquier controversia laboral. Esto debido a que las garantías ampliamente

desarrolladas a favor de los trabajadores son constitucionales es jerárquicamente superior a cualquier ley.

### **Derecho Comparado**

Tomando en consideración la legislación latinoamericana con respecto a la normativa laboral, tanto la legislación ecuatoriana, mexicana, peruana y argentina, se puede afirmar, que difieren en algunos aspectos, así por ejemplo en la legislación mexicana según la Ley federal del trabajo en el Artículo 35 afirma lo siguiente:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

De lo mencionado anteriormente cabe recalcar la influencia del contrato por tiempo indeterminado y su incidencia en la estabilidad laboral, difiriendo de esta manera con la legislación ecuatoriana en la aplicación de la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido y que expresa lo siguiente en el Artículo 14 “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.

De esta manera al existir la normativa legal vigente que indica un tiempo a prueba de máximo treinta días para la aplicación del contrato por tiempo indefinido como lo menciona el Artículo 30 literal A de la ley federal del trabajo, que desde el punto de

vista constitucional manifestado mediante el principio del pleno empleo en el Ecuador este podría ser un limitante para su aplicación en este tipo de contrato, puesto que al estar a prueba por un mes antes de poder acceder a un trabajo estable mediante el contrato por tiempo indeterminado aun no garantizaría el principio del pleno empleo proporcionada en favor de todos los trabajadores

Por otro lado, se menciona el caso de Argentina, en donde la realidad actual del trabajador se encuentra de manera muy similar a la legislación de nuestro país por los siguientes motivos, la primera de ellas hace referencia a lo siguiente:

**Art. 4° — Concepto de Trabajo.**

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

De esta manera podemos acotar que la semejanza entre estos tres países propuestos buscan el mismo fin; sin embargo no todas las legislaciones laborales garantizan los mismo derechos y obligaciones y mucho menos la estabilidad laboral, motivo por el cual se busca en esta investigación la identificación de derechos en cuanto al principio constitucional del pleno empleo, mediante la herramienta jurídica del contrato por

tiempo indefinido, identificando que Código de Trabajo hace efectivo el derecho a la estabilidad laboral promulgada en nuestra Constitución.

Según es el caso de Argentina la ley de trabajo que promulga este país es más concisa al hablar del contrato por tiempo indefinido a diferencia de Ecuador, identificando este tipo de contrato de la siguiente manera:

**Art. 90. — Indeterminación del plazo.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

**Art. 91. — Alcance.**

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo

que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Como se puede apreciar, en Argentina difiere de los otros países mencionados ya que no individualiza tipos de contratos de trabajo, sino que busca la estabilidad laboral desde el momento que el trabajador accede a un empleo, ya que todo contrato se entenderá como celebrado por tiempo indefinido, que, desde el punto de vista Constitucional del Ecuador esta ley de trabajo se acoplaría a nuestra realidad laboral, en donde todos los trabajadores se beneficiaran del principio de pleno empleo sin la necesidad de celebrar otro tipo de contrato, debido a que todo trabajador lo que busca es un trabajo en donde pueda desarrollarse sin la necesidad de un limitante como es el tiempo que caracterizan a los demás tipos de contratos.

Por otro lado, tenemos a Perú, que, según la ley de trabajo, al igual que Argentina manifiesta que todo contrato de trabajo se entenderá como celebrado por tiempo indeterminado, con la finalidad de proporcionar estabilidad laboral a todos los trabajadores que obtienen una actividad laboral remunerada, tal como lo menciona la ley general de trabajo (2006) en su Artículo 16 refiriéndose de la siguiente manera: "Duración del contrato: El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos previstos por esta Ley" (pag.10)

De conformidad al Artículo 19 encontramos las siguientes clases de contratos mencionando los siguientes:

Se consideran contratos de duración determinada: 1) el contrato por necesidades coyunturales del mercado; 2) el contrato ocasional; 3) el contrato de suplencia; 4) el contrato por obra determinada o para servicio específico; y 5) el contrato expresamente autorizado por norma especial. (10-11).

En síntesis, es importante la revisión de la legislación ecuatoriana en el sentido de la correcta aplicación del principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador, mediante el código laboral en los artículos mencionados anteriormente, dentro de ese marco específicamente entorno al contrato por tiempo indefinido. Por ello surge la necesidad de comparar las legislaciones vigentes de los países mencionados, con la finalidad de determinar la efectividad del contrato por tiempo indefinido en relación al principio constitucional del pleno empleo en que estos países garantizan al contrato, entendiéndose al contrato por tiempo indefinido desde el momento en el que se celebra un contrato.

Según el estudio establecido se fijaron distintas diferencias concluyendo que por la novedad del tema el código laboral de México, a pesar de ciertos aspectos que restringen el contrato por tiempo indefinido, siendo esta restricción el periodo de tiempo como fue mencionado. Sin embargo, se garantiza con mayor efectividad el principio constitucional del pleno empleo que garantiza el Ecuador en relación a la realidad actual del trabajador.

Además, dentro de la realidad laboral que atraviesa Ecuador encontramos datos que hasta cierto punto logran contradecir el principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador, puesto que esta garantía no se ajusta en su totalidad a la sociedad. De esta manera lo afirma la última encuesta realizada por el INEC, que hace una comparación

dentro de los últimos 7 años teniendo 282.571 a 366.004 personas, entre junio de 2012 y junio de 2017. Por otro lado, no existe un desaliento en materia laboral, en relación al cumplimiento de derechos al trabajo de las personas y a la estabilidad laboral propuestas, ya que el INEC muestra que en el último año 50.879 personas dejaron el desempleo. Es decir que en porcentajes esta cifra bajo del 5.3% al 4.5% entre junio del 2016 y junio del 2017.

A pesar del esfuerzo realizado mediante políticas económicas que logren incentivar el pleno empleo en el Ecuador, como lo mencionan las cifras de la Población Económica Activa (PEA) aumento en un 19% desde el 2012 hasta la actualidad. En consecuencia, muchas personas se ven en la obligación de ingerir en puestos de trabajo en el cual este número sin duda aumento al momento de hablar del subempleo; que para junio del 2017 alcanzaron el 1.668.577 de personas.

## **CAPITULO II**

### **2. METODOLOGIA**

#### **2.1. Metodología de Investigación**

La presente investigación se realizó desde un enfoque crítico propositivo, de carácter cualicuantitativo, el mismo que tuvo la modalidad de bibliográfica-documental, porque en la investigación se revisó información contenida en normas y cuerpos legales establecidos en el Ecuador; así como también de libros, revistas y tesis, tanto físicas como obtenidas a través de medios electrónicos. La recopilación de normativa sobre el contrato por tiempo indefinido dispuesto en el Código de Trabajo y el principio constitucional del pleno empleo permitió determinar la falta de aplicabilidad de normas legales para la existencia de la estabilidad en el país; por otro lado se obtuvo datos a partir del trabajo de campo realizado por el investigador en la Unidad Judicial de lo Laboral, lugar donde se determinaron los aspectos que afectan la situación laboral del país. Proceso mediante el cual fue posible además de observar la realidad ecuatoriana y obtener datos estadísticos que ayudaron a sostener la información compartida sobre la situación actual del trabajador y la necesidad de mayor aplicación del principio del pleno empleo dentro del Código de Trabajo. Mediante encuestas efectuadas a los Jueces del Complejo Judicial de lo Laboral y dos Asambleístas.

#### **Método General**

El método general aplicado a la investigación fue el inductivo, pues permitió el estudio y análisis de una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a

entenderlo y terminar en una posible generalización que sirvan como referente en la investigación; básicamente permitió establecer las necesidades del trabajador en los contratos proporcionados mediante la figura del contrato por tiempo indefinido

### **Método Específico**

El método específico empleado fue el dogmático, por cuanto hemos realizado la revisión del marco jurídico ecuatoriano, referente a la problemática y al planteamiento del principio constitucional del pleno empleo en aplicación de la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido.

### **Técnica e Instrumento**

La técnica empleada para recopilar la información fue la aplicación de encuestas a través de un cuestionario. Este cuestionario se diseñó con un conjunto de ítems que aseguraran la validez de la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido en relación al principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador. El instrumento resultante se integró de 8 ítems con preguntas incondicionales (si-no). Ver anexo 1. El mismo que se desarrolló en la Unidad Judicial de lo Laboral, mediante lo cual se obtuvo resultados estadísticos en relación a la situación del trabajador y el cuestionamiento de la existencia de estabilidad laboral, con la finalidad de conocer los criterios y argumentos sobre la realidad que se vive en cuanto al principio constitucional del pleno empleo y si el mismo otorga estabilidad laboral en los contratos por tiempo indefinido.

Encuesta

**ENCUESTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL INFORME  
FINAL DE INVESTIGACIÓN**



Señor/ Doctor con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con el tema: “EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR” previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas:

Marque con una X la respuesta que estime conveniente.

1 ¿Cree usted que el Código del Trabajo vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo en el país?

SI

NO

2. Considera usted que los principios constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y el pleno empleo. ¿Son vulnerados por no encontrarse establecidos en el Código del Trabajo?

SI NO

3 ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?

SI NO

4 ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?

SI NO

5 ¿Considera usted que la falta de normativa en el Código de Trabajo como el pleno empleo se considera una violación de a la Estabilidad Laboral?

SI NO

6 ¿Cree usted que el despido intempestivo en un contrato por tiempo indefinido rompe el principio constitucional del pleno empleo?

SI NO

7 ¿Considera usted importante capacitar al empleador para que no haya despidos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?

SI

NO

8 ¿Considera usted que los empleadores aplican el contrato por tiempo indefinido como herramienta de protección para la existencia de estabilidad laboral?

SI

NO

## CAPITULO III

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Justificación:

Las encuestas realizadas, han sido dirigidas hacia profesionales del derecho como jueces y asambleístas que en uso de sus funciones se encuentran inmersos en el ámbito laboral que abarca los procesos de juzgamiento en materia laboral y asambleístas que son los encargados de la creación de leyes, de tal manera aportaran con sus conocimientos y experiencia al desarrollo de la investigación y el alcance de los objetivos planteados.

#### 3.2. Presentación de resultados

Resultados

**Tabla 3.1: Información de Encuestados**

	ENTREVISTADO	INFORMACIÓN
ENTREVISTA 1	Dr. Byron García	Juez de lo laboral de la unidad Judicial de Ambato
ENTREVISTA 2	Dra. Paulina Romero	Jueza de lo laboral de la unidad Judicial de Ambato
ENTREVISTA 3	Dra. Nory Tirado	Jueza de lo laboral de la unidad Judicial de Ambato
ENTREVISTA 4	Dr. Luis Fernando Suarez	Asambleísta de Tungurahua
ENTREVISTA 5	Dra. Lira Villalba	Asambleísta
ENTREVISTA 6	Dr. Javier Sandoval	Dr. Especialista en la materia

Encuestas

**Pregunta 1:**

¿Cree usted que el Código del Trabajo vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo en el país?

**Análisis:**

La falta de eficacia normativa y su aplicación en la sociedad actual del trabajador es la que incurre en que no exista estabilidad laboral a pesar de existen herramientas jurídicas como el contrato por tiempo indefinido para la erradicación del desempleo y subempleo, de tal manera hace falta la creación de normativa laboral que busque mantener concordancia entre las garantías constitucionales y el código laboral vigente.

**Tabla 3.2: Normativa clara y eficaz**

Si	No
1	5



**Gráfico 2.1: Normativa clara y eficaz**

**Elaborado: Andrés Ortiz**

**Fuente: Propia**

**Pregunta 2:**

Considera usted que los principios constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y el pleno empleo. ¿Son vulnerados por no encontrarse regulados en el Código del Trabajo?

**Análisis:**

El Código de Trabajo expresa normas que carecen de efectividad, a pesar de que protejan al trabajador y las circunstancias en las cuales se encuentre de acuerdo a su modalidad o tipo de contrato, no logran proteger al trabajador aun sabiendo que el trabajo es un derecho y un deber social que nos garantiza la constitución para su efectivo cumplimiento en armonía con el principio del pleno empleo.

**Tabla 3.3: Principios vulnerados**

Si	No
0	6



**Gráfico 3.2: Principios vulnerados**

**Elaborado: Andrés Ortiz**

**Fuente: Propia**

**Pregunta 3:**

¿Considera usted que el principio de estabilidad laboral está debidamente aplicado en el Ecuador?

**Análisis:**

La falta de normativa clara es el principal problema que afecta al trabajador en el ejercicio de sus funciones, debido a que no tiene ilación con la normativa del código laboral vigente para su correcta aplicación y además producto de la falta de aplicación de la estabilidad laboral es que en el país no existe pleno empleo porque según datos proporcionados por el INEC encontramos que existe un índice de desempleo y subempleo de acuerdo al año 2016 y 2017.

**Tabla 3.4: Aplicación de la estabilidad laboral**

Si	No
1	5

**Gráfico 4.3: Aplicación de la estabilidad laboral**

Elaborado: Andrés Ortiz

Fuente: Propia

**Pregunta 4:**

¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre laboral influye en el desempeño productivo?

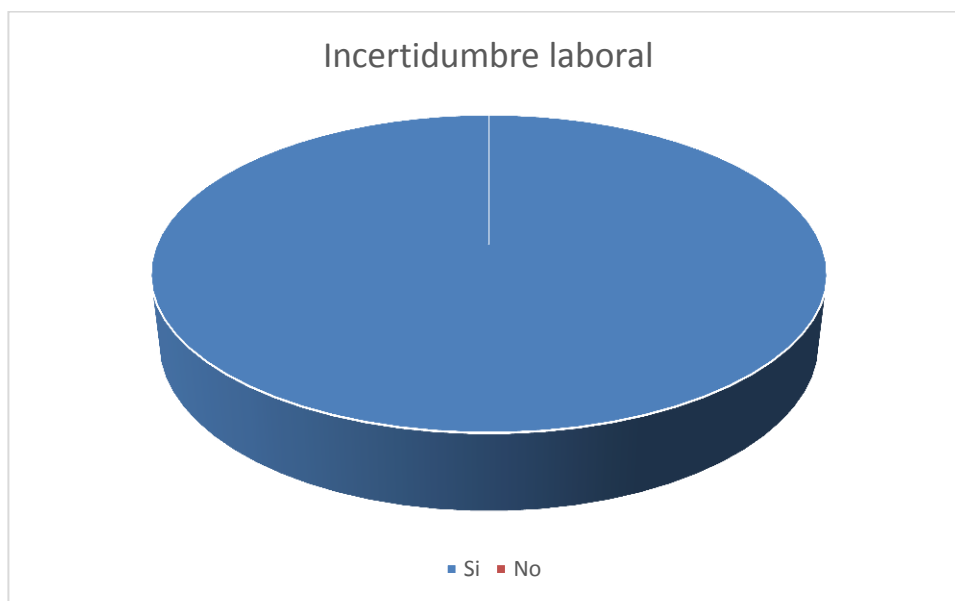
**Análisis:**

El problema radica principalmente cuando existen personas que se encuentran trabajando bajo otro tipo de modalidad de contratos, que tienen como característica

principal el tiempo de duración de sus servicios, inclusive a pesar de tener un contrato por tiempo indefinido se hace visible la efectuación de despidos intempestivos. Además, los principales afectados son los trabajadores subempleados quienes son los que no tienen ingresos fijos, protección laboral y no se encuentran en relación de dependencia.

**Tabla 3.5: Incertidumbre Laboral**

Si	No
6	0



**Gráfico 5.4: Incertidumbre Laboral**

Elaborado: Andrés Ortiz

Fuente: Propia

**Pregunta 5:**

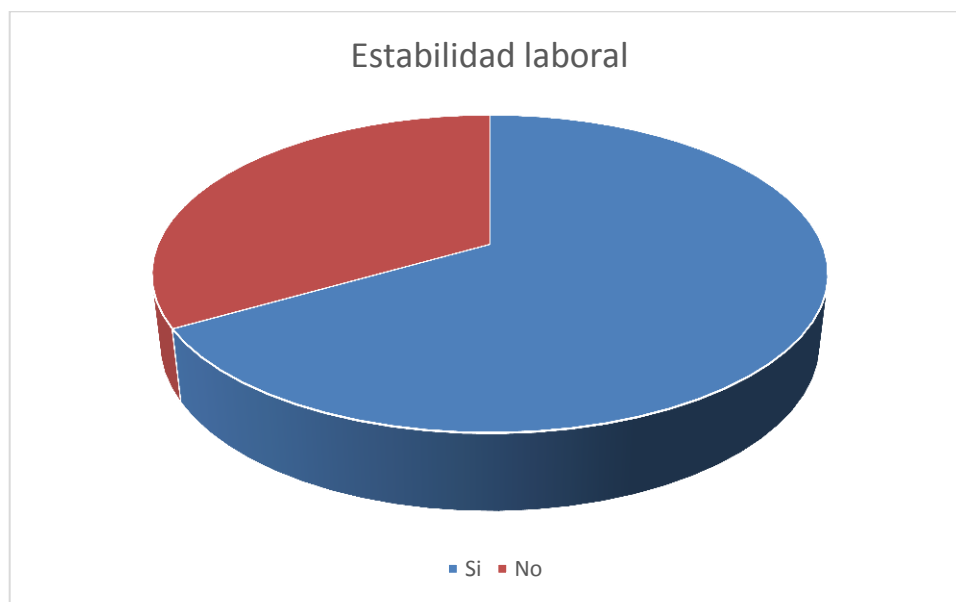
¿Considera usted que la falta de normativa en el Código de Trabajo como el pleno empleo debe estar en relación directa a la Estabilidad Laboral en el contrato por tiempo indefinido?

#### **Análisis:**

Podemos apreciar que la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido cumple un rol de suma importancia en la prevalencia de la estabilidad laboral en los trabajadores, a pesar de aquello no existe una regulación clara que mencione la estabilidad laboral dentro de este tipo de contrato que es lo que podría hacer efectivo en su totalidad a esta modalidad de contrato.

**Tabla 3.6: Estabilidad laboral**

Si	No
4	2



**Gráfico 6.5: Estabilidad laboral**

**Elaborado: Andrés Ortiz**

**Fuente: Propia**

**Pregunta 6:**

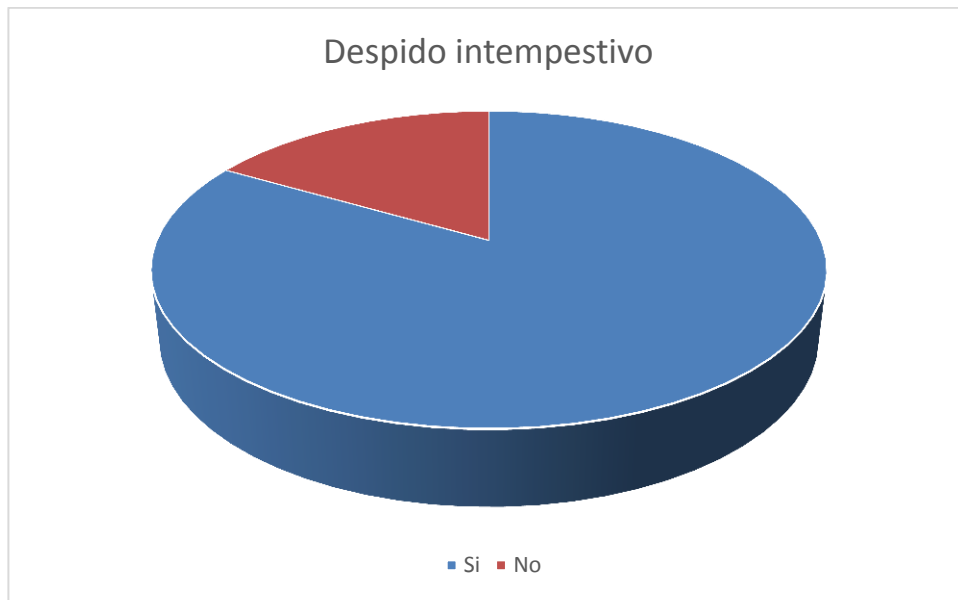
¿Cree usted que el despido intempestivo en un contrato por tiempo indefinido rompe el principio constitucional del pleno empleo?

**Análisis:**

Partiendo de que el pleno empleo para existir en la práctica, primero debe de erradicarse el desempleo y el subempleo en el país para su correcta aplicación, esto quiere decir que debe existir relación de dependencia, ingresos fijos y protección laboral. De esta manera es visible que al no existir pleno empleo, constitucionalmente no garantiza al trabajador y producto de esto existen despidos intempestivos.

**Tabla 3.6: Despido intempestivo**

Si	No
5	1



**Gráfico 7.6: Despido intempestivo**

**Elaborado: Andrés Ortiz**

**Fuente: Propia**

**Pregunta 7:**

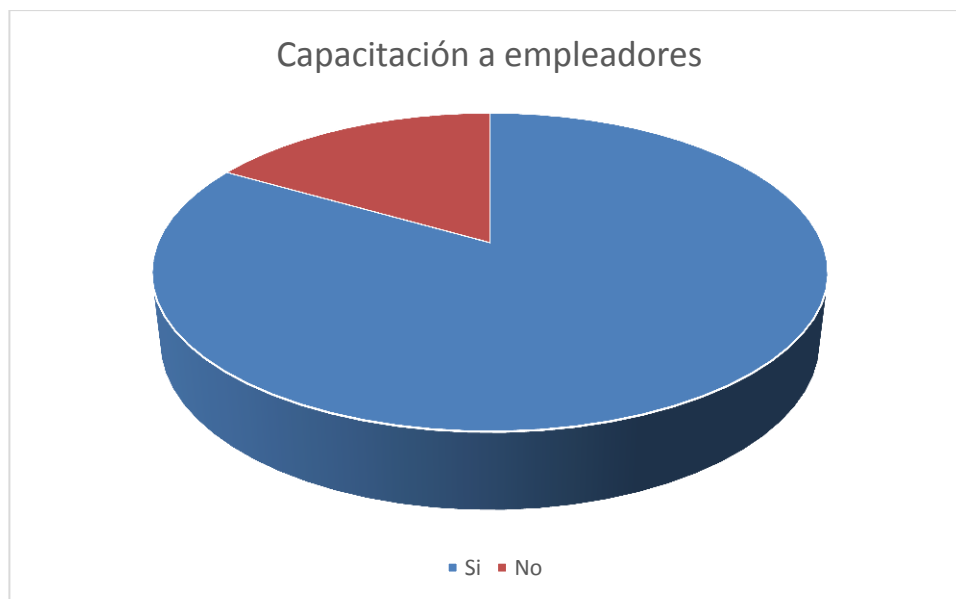
¿Considera usted importante capacitar al empleador para que no haya despidos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?

**Análisis:**

Es importante mencionar que la función de los inspectores de trabajo cumple un rol de suma importancia en la verificación y la correcta aplicación del contrato para su perfeccionamiento, el mismo que debe ser garantizado para todos los trabajadores, seguido de la correcta capacitación a los empleadores para de esta manera exista estabilidad laboral.

**Tabla 3.7: Capacitación a empleadores**

Si	No
5	1

**Gráfico 8.7: Capacitación a empleadores**

Elaborado: Andrés Ortiz

Fuente: Propia

### Pregunta 8:

¿Considera usted que los empleadores aplican el contrato por tiempo indefinido como herramienta de protección para la existencia de estabilidad laboral?

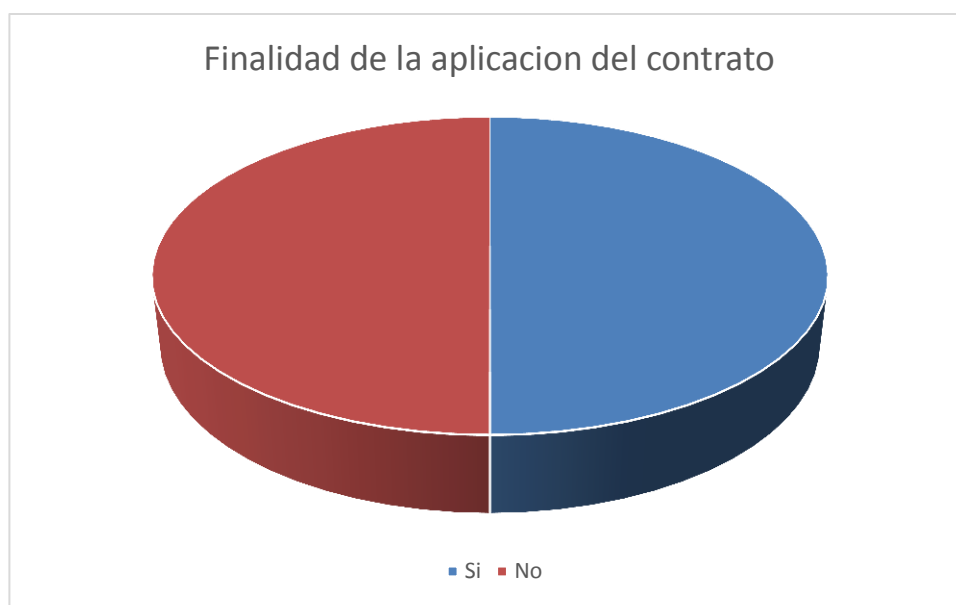
### Análisis:

El contrato por tiempo indefinido se lo efectúa para los intereses del empleador y de su productividad dentro de sus actividades económicas, partiendo de lo mencionado se

deslinda la existencia de estabilidad laboral que proporciona la herramienta jurídica aplicada para favor del trabajador.

**Tabla 3.8: Finalidad de la aplicación del contrato**

Si	No
3	3



**Gráfico 9.8: Finalidad de la aplicación del contrato**

Elaborado: Andrés Ortiz

Fuente: Propia

#### **Análisis General:**

Las aplicaciones de encuestas elaboradas por un cuestionario de ocho preguntas realizadas para la presente investigación permiten determinar que existe conocimiento por parte de los profesionales del derecho acerca del contrato por tiempo indefinido en aplicación del principio constitucional del pleno empleo en el Ecuador, de esta manera tenemos como resultado general la inexistencia de normas que garanticen el pleno

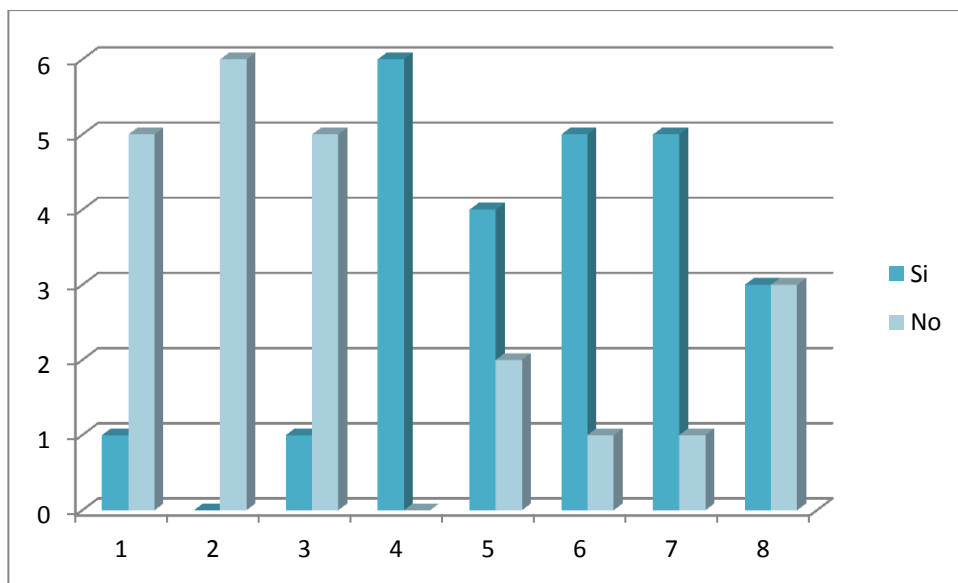
empleo dentro de la normativa laboral vigente en el país, además que no existen parámetros que protejan al trabajador para mantener su estabilidad laboral aplicando la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido. Además, para la existencia del pleno empleo debe erradicarse en desempleo y el subempleo para de esta forma tener una garantía plena del principio constitucional proporcionado en materia laboral.

Por otro lado, a pesar de los esfuerzos del país por llevar a cabo la garantía constitucional del pleno empleo aún existe el subempleo que son aquellos trabajadores que no poseen ingresos fijos, no se encuentran en relación de dependencia y no tiene protección laboral en su totalidad, porque las personas se mantienen por cuenta propia, de esta manera es claro la situación actual del trabajador el cual no tiene estabilidad laboral rompiendo la garantía constitucional y la carencia de eficacia de normativa laboral para su correcto desarrollo en relación entre la constitución y el código laboral vigente.

La solución a la problemática de los resultados arrojados en la aplicación de encuestas es el planteamiento de normas claras y eficaces y el mejor desarrollo del contrato por tiempo indefinido propuesto en el código laboral, proporcionando de esta manera la garantía del principio constitucional del pleno empleo a los trabajadores y la erradicación de despidos arbitrarios rompiendo la esencia de la estabilidad laboral y del contrato por tiempo indefinido.

**Tabla 3.9: Análisis general**

Pregunta	Si	No
1	1	5
2	0	6
3	1	5
4	6	0
5	4	2
6	5	1
7	5	1
8	3	3

**Gráfico 10.9: Análisis general**

Elaborado: Andrés Ortiz

Fuente: Propia

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 3.3. CONCLUSIONES

- Dentro del análisis del contrato de trabajo que distintas legislaciones lo promueven para la protección y su correcta aplicación, y teniendo en consideración que el trabajo es un derecho y un deber social que las personas tienen la facultad de ejercerlo dentro del ámbito laboral como lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, siendo estas garantías constitucionales plasmadas en Códigos de trabajo durante décadas, producto de innumerables manifestaciones sociales, se establece que mediante el contrato por tiempo indefinido en relación del principio constitucional del pleno empleo estipulado en el Art. 323 en el Ecuador, cabe mencionar que no existe la normativa suficiente para la regulación de pleno empleo, aun con la herramienta jurídica del contrato manifestado que lo estipule dentro del Código de Trabajo, existiendo en la actualidad despidos intempestivos sin asegurar el pleno empleo.
- El contrato por tiempo indefinido se perfecciona de acuerdo a lo mencionado en jurisprudencias de la Dirección del Trabajo especialmente contenida en los dictámenes N.º 5299/0249, de 14.09.1992 y 1886/0163, de 11.05.2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son:
  - 1) Una prestación de servicios personales;
  - 2) Una remuneración por dicha prestación, y
  - 3) Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia.

De esta manera la relación bilateral efectuada fruto del contrato celebrado, produce el servicio ininterrumpido de sus funciones laborales por parte del trabajador y, por otro lado, tenemos la obligación de carácter pecuniario efectuado por el empleador, siendo estos los parámetros por los cuales se protege el principio constitucional del pleno empleo para la estabilidad laboral del trabajador. Además, se logrará la defensa de despidos arbitrarios efectuados a los trabajadores privándolos de la garantía proporcionada por la Constitución acorde al principio del pleno empleo y la inexistencia de estabilidad laboral que mediante el Código Laboral se pretende erradicarlo utilizando la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido.

- La aplicación de las encuestas efectuadas dieron resultados en los que se confirma que en el país no existen normas claras y eficaces que favorezcan la erradicación del desempleo en el país porque no hay políticas de estado que permitan el pleno empleo debido a la falta de inversión, por otro lado el despido intempestivo rompe el principio constitucional del pleno empleo, observando la falta de regulación de la normativa del Código de Trabajo en el cual se logre obtener mayor protección dentro del contrato por tiempo indefinido a favor del trabajador de acuerdo a los datos de pleno empleo de la población económicamente activa registrados por el INEC es del 40.4%, teniendo como consecuencia la falta de armonía entre el principio constitucional del pleno empleo con la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido estipulado en el código laboral vigente.

### 3.4. RECOMENDACIONES

- El pleno más allá de lo garantizado en la constitución en el Artículo 323 debe basarse en la correcta aplicación normativa del contrato por tiempo indefinido; es decir, mantener una relación de dependencia, obtener ingresos fijos y la protección laboral.
- Se recomienda que el nivel de oportunidad de los trabajadores para alcanzar la estabilidad laboral en función de la aplicación del contrato y la relación bilateral efectuada fruto del contrato celebrado produzca el servicio ininterrumpido de sus funciones laborales por parte del trabajador, para de esta manera se logre proporcionar empleo a todos los trabajadores que busquen acceder a un empleo.
- El estado garantiza la eliminación del subempleo por lo que la solución al problema a parte de la inclusión de políticas económicas en el país es además, la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido buscando que los trabajadores logren tener estabilidad laboral en el ejercicio de sus funciones en base a la esencia del significado del pleno empleo. Incluso haciendo referencia a la finalidad primordial de la OIT que es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- Finalmente es importante la creación de normativa laboral que asegure lo proporcionado por la herramienta jurídica del contrato por tiempo indefinido, teniendo ilación con el principio constitucional del pleno empleo, ya que como se observó en la realización de este proyecto de investigación aún falta llevar a la

práctica el principio mencionado, que sea acorde a la situación de la sociedad actual que atraviesa el país.

## BIBLIOGRAFÍA

Alomía Rodríguez, José. (2002). Diccionario de derecho laboral y seguridad social; Editorial Jurídica del Ecuador, Quito- Ecuador.

Beaudonnet, X. (2006). La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales, *Revista derecho del trabajo*, Ediciones La Ley, Buenos Aires.

Cano, D. (2010). Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa.

Chávez Salazar, M. (2007) “El Despido Intempestivo”. Editorial Arte Gráfico. Quito – Ecuador.

Chávez Salazar, M. (2007). El Despido Intempestivo. *Creatividad en el arte Gráfico, Quito Ecuador*.

Código de Trabajo en su R.O 167 del 26-Sep-2013

Constitución de la República del Ecuador R.O. 242 del 20 de octubre del 2008

Echeverría, Julio. (2009) “El Estado en la Nueva Constitución”. Corporación Editora Nacional. Quito – Ecuador.

Fallo de Casación: -1-III-2001 (Res.469-2000, Segunda Sala R.O. 359, 2-VII-2001)

Gaceta Judicial, Serie XII, No. 10, p. 2184.

Guerrón Ayala, Santiago. (2003). Flexibilidad laboral en el Ecuador; Editorial Corporación Editora Nacional; Quito-Ecuador.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/Ley-general/texto.pdf>

Jurisprudencia -29-V-89 (G. J. S. XV, No. 6, pp. 1471-2)

Kalecki, M. (2011). Aspectos políticos del pleno empleo. *Revista de economía crítica*, (12), 214-222.

Ley general laboral de trabajo en su R.O del año 2006

Narváez Salazar, M. (2015). *El despido intempestivo* (Doctoral disertación, Quito-Ecuador, Universidad de los Hemisferios).

OIT: Portal web de la OIT: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Pérez Botija. (1948). Estabilidad en el empleo. Editorial Trotta S.A.; Buenos Aires – Argentina.

Recuperado del INEEC el 17 de Octubre del 2016, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-publica-cifras-del-mercado-laboral-de-septiembre-2016/>:

Robalino Bolle, Isabel. (2006). Manual del derecho del trabajo; 3ra Edición; Editorial Fundación Antonio Quevedo; Quito – Ecuador

Tokman, V. (2000). El sector informal pos reforma económica. *Carpio, Jorge, Klein, Emilio y Novakovsky, Irena (Comp.), Informalidad y Exclusión Social, Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Buenos Aires.*

Trabajo decente, Memoria del director general de la OIT, Juan Somavía, presentada en la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 1999.

Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador.

Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador.

Vásquez López, Jorge. (2013). Derecho laboral práctico; Editorial Cevallos Editora Jurídica; Quito – Ecuador.

Viteri Llanga, Joaquín. (2006). Derecho colectivo del trabajo, Editorial Produgrafil center, QuitoEcuador,

Zubero, I. (2000). *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno.* Hoac.

## APENDICE

### Encuesta de recolección de información para el informe final de investigación



Señor/ Doctor con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con el tema: “EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR” previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas:

Marque con una X la respuesta que estime conveniente.

1 ¿Cree usted que el Código del Trabajo vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo en el país?

SI

NO

2. Considera usted que los principios constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y el pleno empleo. ¿Son vulnerados por no encontrarse establecidos en el Código del Trabajo?

SI

NO

3 ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?

SI

NO

4 ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?

SI

NO

5 ¿Considera usted que la falta de normativa en el Código de Trabajo como el pleno empleo se considera una violación de a la Estabilidad Laboral?

SI

NO

6 ¿Cree usted que el despido intempestivo en un contrato por tiempo indefinido rompe el principio constitucional del pleno empleo?

SI

NO

7 ¿Considera usted importante capacitar al empleador para que no haya despidos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?

SI

NO

8 ¿Considera usted que los empleadores aplican el contrato por tiempo indefinido como herramienta de protección para la existencia de estabilidad laboral?

SI

NO

**ANEXO**  
**ENCUESTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL INFORME**  
**FINAL DE INVESTIGACIÓN**



Señor/ Doctor con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con el tema: “EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR” previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas:

Marque con una X la respuesta que estime conveniente.

1 ¿Cree usted que el Código del Trabajo vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo en el país?

SI

NO

2. Considera usted que los principios constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y el pleno empleo. ¿Son vulnerados por no encontrarse establecidos en el Código del Trabajo?

SI NO

3 ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?

SI NO

4 ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?

SI NO

5 ¿Considera usted que la falta de normativa en el Código de Trabajo como el pleno empleo se considera una violación de a la Estabilidad Laboral?

SI NO

6 ¿Cree usted que el despido intempestivo en un contrato por tiempo indefinido rompe el principio constitucional del pleno empleo?

SI NO

7 ¿Considera usted importante capacitar al empleador para que no haya despidos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?

SI

NO

8 ¿Considera usted que los empleadores aplican el contrato por tiempo indefinido como herramienta de protección para la existencia de estabilidad laboral?

SI

NO