



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

“ANDRÉS F. CÓRDOVA”

ESCUELA DE DERECHO

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS**

TEMA:

**ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EXTINTO
CONTRATO A PLAZO FIJO EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA.**

AUTOR:

SEBASTIÁN TÓALA BALLESTEROS

DIRECTORA DE TESIS:

Ab. Antr. Ms.I. . VERÓNICA MORALES

QUITO, 2019

DEDICATORIA

Este logro personal se lo dedico primero a Dios por darme la salud, inteligencia y perseverancia para conseguirlo, a mis padres, Carolina y Gustavo por guiarme, confiar en mí y siempre apoyarme. A mi hijo Martín, a mi novia Daniela. Por ser el motor que me mueve a diario, por llenarme de risas, momentos de amor y recuerdos únicos.

Gracias por siempre estar dispuestos a brindar su ayuda, por esto y por mucho más son y seguirán siendo siempre las personas más importantes en mi vida.

El éxito ocurre cuando los sueños son más grandes que las excusas, que este sea el primero de muchos triunfos junto a ustedes.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por estar siempre presente, a mi tutora verónica por estar pendiente y dispuesta ayudarme incondicionalmente, a mi tío por darme la oportunidad de trabajar y estudiar, a todos mis docentes en la Universidad por haber impartido valiosos conocimientos y dejar siempre una huella positiva.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y HONESTIDAD ACADÉMICA

SEBASTIÁN TOALA BALLESTEROS, con cédula de Identidad: 1717830648, de la Facultad de jurisprudencia, escuela de Jurisprudencia de la Universidad Internacional del Ecuador. DECLARO QUE el trabajo de Investigación de fin de carrera titulado **“ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EXTINTO CONTRATO A PLAZO FIJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”** para optar por el título de ABOGADO, es de mi autoría exclusiva y producto de mi esfuerzo personal; las ideas, enunciaciones, citas de todo tipo e ilustraciones diversas; obtenidas de cualquier documento, obra, artículo, memoria, entre otros (versión impresa o digital), están citadas de forma clara y estricta, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía. Estoy plenamente informado de las sanciones y/o de otra orden en caso de falsedad de lo aquí declarado, en todo o en parte.

CERTIFICACIÓN DE DIRECTORA

Por la presente dejo constancia de que el plan de Trabajo de Investigación presentado por SEBASTIÁN TÓALA BALLESTEROS, para optar por el Título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS, bajo el título de ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EXTINTO CONTRATO A PLAZO FIJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Ha sido supervisado. Certifico que es fruto del trabajo del autor y puede ser sometido a evaluación por el comité de investigación de la facultad de Derecho y Comunicación.

Quito, 24 de Junio de 2019.

Coordinador de Seminario de Tesis

Directora del Trabajo de Investigación

Ab. Antr. Ms.I. Verónica

Morales Ramos

AUTORIZACIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, SEBASTIÁN TOALA BALLESTEROS, con Cédula de Identidad número 1717830648, en calidad de autor del trabajo de Investigación: ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EXTINTO CONTRATO A PLAZO FIJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, autorizo a la Universidad Internacional de Ecuador (UIDE), a hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autor me corresponden, con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5,6,7,8,19 y demás pertenecientes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

Quito, 24 de junio 2019.

SEBASTIÁN TOALA BALLESTEROS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
CAPÍTULO I	8
ANTECEDENTES LABORALES HISTÓRICOS EN EL ECUADOR Y EL MUNDO	8
1.1 REVOLUCIÓN FRANCESA	8
1.2. LEY LE CHAPELIER	9
1.3. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. CREACIÓN DE LA LEY SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	10
2.2. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR	10
2.3. DEFINICIÓN DE EMPLEADOR	11
2.4. LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR	11
2.4.1 REFORMAS EXISTENTES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO CON LA LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR	13
2.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN ECUADOR SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008	16
CAPÍTULO III	21
ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO EN EL ECUADOR	21
3.1. DURACIÓN	21
3.2. PERIODO DE PRUEBA Y TERMINACIÓN	21
3.3. CAUSAS DE TERMINACIÓN LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO	22
3.4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO A PLAZO FIJO	23
3.5. ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL CONTRATO A PLAZO FIJO	24
3.6. PRINCIPIOS LABORALES EXISTENTES EN EL CONTRATO A PLAZO FIJO	25
3.7. PRINCIPIOS LABORALES INTERNACIONALES EXISTENTE EN EL CONTRATO A PLAZO FIJO	26
3.8. ACTITUD Y CAPACIDADES DEL TRABAJADOR	28
CAPÍTULO IV	29
CIFRAS Y SU INTERPRETACIÓN NACIONAL, ESTADÍSTICAS Y CENSOS	29
4.1.2. EMPLEO ADECUADO O PLENO	30
4.1.3. SUBEMPLEO	30
4.1.4. DESEMPLEADOS	30
4.2. DATOS CORRESPONDIENTES A LA TASA DE DESEMPLEO EN ECUADOR A MARZO 2016	32
4.3. DATOS CORRESPONDIENTES A LA TASA DE EMPLEO EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL A MARZO 2016	33
4.4. GRÁFICO DE TASA DE DESEMPLEO POR CIUDADES AUTO - REPRESENTADAS A MARZO 2016	34
4.5. GRÁFICO DE TASA DE SUBEMPLEO NACIONAL, URBANO Y RURAL A MARZO 2016	35
4.6. GRÁFICO DE TASA DE EMPLEO ADECUADO A DICIEMBRE 2016	36
4.7. GRÁFICO DE TASA DE SUBEMPLEO A DICIEMBRE 2016	37
4.8. GRÁFICO DE TASA DE DESEMPLEO A DICIEMBRE 2016	38
4.9. GRÁFICO DE PORCENTAJE DE EMPLEO PÚBLICO RESPECTO AL EMPLEO TOTAL NACIONAL 2016	39
4.10. GRÁFICO DE PORCENTAJE DE EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL TOTAL NACIONAL DEL 2016	40
4.11. GRÁFICO DE TASA DE EMPLEO ADECUADO A SEPTIEMBRE 2017	41
4.12. GRÁFICO DE TASA DE SUBEMPLEO A SEPTIEMBRE 2017	42
4.13. GRÁFICO DE TASA DE EMPLEO ADECUADO A MARZO 2018	43
4.14. GRÁFICO DE TASA DE DESEMPLEO A MARZO 2018	44
4.15. GRÁFICO DE TASA DE SUBEMPLEO A MARZO 2018	45
CAPÍTULO V	46
LEGISLACIÓN COMPARADA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO CON COLOMBIA, PERÚ, CHILE	46

5.1. CONTRATO DE TÉRMINO FIJO EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO DE COLOMBIA.....	46
5.2. CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO O PLAZO FIJO DETERMINADO EN LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) DEL PERÚ.....	49
5.3. CONTRATO DE PLAZO FIJO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.....	51
5.4 CUADRO COMPARATIVO SOBRE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PLAZO FIJO	53
5.5. CUADRO COMPARATIVO SOBRE EL CONTRATO A PLAZO FIJO EN LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA, PERÚ Y CHILE.....	54
5.6 CUADRO COMPARATIVO DE POPULARIDAD DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA, PERÚ Y CHILE.	55
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA.....	58
LEGISGRAFÍA	59
LINKOGRAFÍA	60
ANEXOS I	61
ANEXOS II.....	66

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, constituye un estudio sobre las características del extinto Contrato a Plazo Fijo dentro de la Legislación Ecuatoriana, a partir de la revisión de derecho comparado con Países de la región como: Perú, Colombia, Chile donde en la actualidad tiene vigencia esta forma de contratación laboral.

La problemática analizada nace con el Acuerdo Ministerial número 088 suscrito por el entonces ministro de trabajo Carlos Marx Carrasco con fecha 23 de abril del 2015, el cual en su contenido señalaba en el Artículo 3 literal c) que “A partir del 1º de enero de 2016, no se podrá celebrar contratos de trabajo a plazo fijo”. De esta manera eliminaba de la normativa nacional la figura del contrato antes mencionado además sustituyendo esta forma de contratación, la cual en la época era la modalidad de contratación típica en el País.

De esta manera la modalidad típica de contratación pasa a ser el contrato a tiempo indefinido, el mismo que por su naturaleza no goza de una fecha establecida de término de contrato, el ejecutivo de aquel entonces buscaba con esta medida garantizar la estabilidad laboral del trabajador dentro de nuestro país, sin embargo el estudio de las características del contrato a plazo fijo materia de esta investigación; demostrarán los beneficios que existían al contar con esta forma de contratación, además de explicar los principios y derechos violentados con esta reforma, que también goza de inconstitucionalidad al violar los principios de igualdad, libertad de contratación, intangibilidad, todos ellos consagrados en nuestra carta magna.

El presente trabajo de investigación demostrará que se dio una grave afectación a la seguridad jurídica del país, además de afectar en la relación formal entre trabajadores y empleadores que se vieron afectados con esta medida y un incremento significativo en el desempleo del país.

ABSTRACT

The present research work constitutes a study on the characteristics of the extinct fixed-term contract within the Ecuadorian legislation, based on the revision of comparative law Peru, Colombia, Chile, where this legal contract figure also exists.

The problem analyzed arose with the Ministerial Agreement number 088 signed by the then Minister of Labor Carlos Marx Carrasco on April 23, 2015, which in its content indicated in Article 3 paragraph c) that "As of January 1, 2016, fixed-term work contracts can not be concluded ". In this way, it eliminated the figure of the aforementioned contract from national regulations, replacing this form of contracting, which at the time was the typical contracting modality in the country.

In this way, the typical form of contracting becomes the indefinite-term contract, which by its nature does not enjoy an established date of termination of the contract, the executive then sought with this measure to ensure the worker's job stability within of our country, however the study of the characteristics of the fixed-term contract subject of this investigation; they will demonstrate the benefits that existed in having this form of contracting, in addition to explaining the principles and rights violated with this reform, which also enjoys unconstitutionality by violating the principles of equality, freedom of hiring, intangibility, all of them enshrined in our charter .

The present research work will show that the legal security of the country was seriously affected, as well as affecting the formal relationship between workers and employers affected by this measure and a significant increase in the country's unemployment.

INTRODUCCIÓN

“La Relación Laboral existente desde sus inicios fue marcada por la informalidad y la explotación. Desde la época colonial se hizo común prestar un servicio laboral a cambio de condiciones mínimas para la supervivencia del ser humano, luego este fue sometido a la esclavitud, en esta etapa de nuestra humanidad, podemos concluir que no se establecía aún ni los derechos humanos, mucho menos los laborales, las personas a disposición de los capataces eran considerados mercadería, o una propiedad intercambiable”. (Paz y Miño, 2007, p. 51).

Con lo antes expuesto se puede concluir que no existió una regularización para esta actividad. Y que fue hasta la primera Revolución Industrial entre los años de 1820 – 1840 cuando se empieza a forjar transformaciones económicas y sociales en la historia de la humanidad. Así como también se da paso a que una economía rural hasta ese entonces basada en la agricultura y en los productos obtenidos de la naturaleza, se transforme y dé paso al comercio, la industrialización de los procesos y la creación de campos industriales, que fueron el inicio de desarrollo para las crecientes ciudades a lo largo del mundo.

Una de las principales consecuencias que se dieron a partir de este gran salto de la humanidad fue la aparición de clases sociales, las cuales, estaban integradas por el proletariado, los burgueses quienes eran los propietarios de los medios de fabricación poseedores de un gran capital, los trabajadores industriales y los trabajadores del campo, estos últimos los más pobres.

“Al término de esta etapa importante para la humanidad, aparece a la luz el deseo de promover una estabilidad laboral dentro de estas fábricas creadoras de aceite, cauchos y demás, puesto que los burgueses invertían tiempo y dinero en la mano de obra, la cual ya empezaba a ser valorada, de esta manera en esta búsqueda de ya no solo llenar sus bolsillos sino de satisfacer necesidades de la gran masa de trabajadores de sus fábricas, se empiezan a promover líderes o representantes de los trabajadores.” (Paz y Miño, 2007, p. 79).

“En nuestro país, con la Independencia y la Declaración de los Derechos del Hombre, se introducen Principios doctrinarios, tales como la Libertad de Trabajo, el Derecho al Trabajo y el de la voluntad libre como único vínculo legítimo para obligarse. Será sólo hasta 1928, cuando se promulgue la “Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo”, que el estado asuma que la relación laboral es de interés social y no particular.”

(Inel,1986, p 5)

“Desde 1934 se van cosechando avances significativos, se empieza a tomar en cuenta el descanso laboral remunerado, en 1935 la ampliación de las funciones de la Inspección General del Trabajo, en 1936 el trámite de visto bueno como método de terminación laboral entre los contratantes, empieza aparecer la figura del desahucio, las indemnizaciones, los recursos de apelación.” (Barzallo, 2012, p 37)

La problemática que aborda este trabajo investigativo empieza a finales del año 2014, cuando se inician en el País el debate sobre nuevas reformas laborales, el Presidente de la Nación en ese momento el Ec. Rafael Correa Delgado, empieza a discutir con su grupo de trabajo la opción y necesidad de eliminar de la normativa vigente, es decir del Código de Trabajo la figura de contratación por excelencia hasta ese momento, el denominado Contrato a Plazo Fijo, y de esta manera quedaría establecida como forma de Contratación Laboral típica en nuestro País El Contrato Indefinido de Trabajo, es así como el gobernante del momento buscaba para el trabajador Ecuatoriano establecer seguridad, estabilidad y vigencia perpetua de la relación laboral.

Desde el mes de enero del 2015, en nuestro País se debatió en el seno de la Asamblea Nacional, la propuesta de la denominada “Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”, la misma que para el mes de mayo del 2015 ya se encontraba en el registro oficial; dentro de esta podemos encontrar dentro de su capítulo I “de las reformas al código de trabajo “en el Artículo 2 señala:

“Art 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

Art 14.- Contrato tipo y excepciones. - 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 procedimientos establecidos en este código”

Sin embargo al realizar esta modificación en el cuerpo legal de nuestro ordenamiento Jurídico, el ejecutivo y legislativo, no consideraron que el contrato indefinido promueve una desigualdad para el resto de trabajadores que gozan de las mismas oportunidades de ser contratados, que además el Contrato hasta ese momento más utilizado en el país es decir el Contrato a Plazo Fijo, generaba una estabilidad de 1 o 2 años, razonable a la realidad del País, que por diversos motivos se encuentra en constantes cambios políticos y comerciales, se brindaba una estabilidad jurídica y una sana competencia laboral.

Empleadores y Trabajadores contaban con una figura de Contratación Laboral que permitía a Los empresarios, inversionistas, micro empresarios y demás empleadores a lo largo y ancho del País, generar plazas de empleo con un inicio de labores y una finalización de la misma previamente acordada por las partes, así también existía con esta modalidad de Contrato la posibilidad de igualdad de oportunidades para los jóvenes recién graduados quienes salen al mercado laboral en búsqueda de empleo y dispuestos a competir por el mismo.

Los Empleadores hasta ese momento en su mayoría utilizaban como su principal herramienta de contratación el Contrato a Plazo Fijo, pues sus diversas actividades y procesos contractuales que permiten el generar plazas de trabajo, tiene un inicio y un final en el tiempo por lo cual, al considerar como la forma típica de contratación al Contrato de Plazo Indefinido estos no podían asegurar una plaza de trabajo de por vida, o que tenga una certeza de fecha de finalización de labores. Si vamos a las raíces conceptuales de la palabra “Indefinido” notaremos que existe un inicio de la relación laboral, pero no se establece una fecha de terminación de la misma.

Para el 2016 y 2017 observamos que empieza a tener las primeras repercusiones esta decisión puesto que, las relaciones laborales legales se ven disminuidas, aumenta el trabajo informal, el Empleo no adecuado tiene un alza significativa y el Empleo pleno a su vez se ve disminuido dentro del País, mientras que se genera una considerable disminución en las plazas de trabajo. Todo lo antes señalado se ve evidenciado en datos oficiales proporcionados por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas Censos) Del Ecuador, quien es el encargado de generar datos públicos de estadística Nacional, los mismo que son utilizados como fuente oficial del Gobierno.

Y que arrojaron con apenas 90 días de puesta en marcha la Eliminación del Contrato plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana arrojaron datos preocupantes como la disminución de la tasa de empleo adecuado en Quito de un 66.5% en diciembre 2015 a un 61.2% en marzo 2016. En Guayaquil de 56.9 en diciembre 2015 a un 53,9% en marzo 2016. Y para finalizar en Cuenca de 64.6% en diciembre 2015 a un 60.7% en marzo 2016. Todo lo antes señalado representa cifras porcentuales significativas y que fueron puestas en conocimiento de las autoridades mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Con Indicadores laborales hasta diciembre 2016.

El Contrato a Plazo Fijo, era un claro ejemplo para los intervinientes en la relación laboral de los principios laborales de Oportunidad, Justicia, Igualdad, Libertad de Contratación, y Bilateralidad. Los mismos que se encuentran consagrados en nuestra Constitución del 2008 y que eran respetados en dicho contrato.

OBJETIVO GENERAL

- Analizar las consecuencias provocadas en la relación contractual existente entre empleador y trabajador, tras la eliminación del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el Impacto generado en el país tras la eliminación del contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana.
- Identificar el bien jurídico protegido por parte del legislador al eliminar el Contrato a Plazo Fijo en la Legislación ecuatoriana, así como su motivación al momento de dejar sin efecto esta figura contractual del ordenamiento jurídico ecuatoriano.
- Conocer el número de plazas de trabajo que quedaron suspensas o que fueron suprimidas a raíz de la Eliminación del contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la Legislación ecuatoriana. Observando los datos estadísticos proporcionados por el Estado Ecuatoriano.
- Establecer los Derechos y Principios Constitucionales Vulnerados tras la eliminación del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana.
- Exponer los Principios laborales Internacionales vulnerados con la Eliminación del Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana.

CAPÍTULO I

Antecedentes Laborales Históricos en el Ecuador y el Mundo

El trabajo es tomado en cuenta como una manifestación de la capacidad que tenemos tanto el hombre como la mujer para desarrollar distintas actividades las cuales están ligadas al desarrollo personal y a la búsqueda de satisfacer nuestras necesidades. Estas actividades a lo largo del tiempo se han transformado y evolucionado, este hecho no ha quedado lejos del sistema jurídico normativo, contando con un espacio en las legislaciones nacionales, pero además ocupando un espacio preponderante en el marco de los derechos supranacionales, y en el espectro social y cultural.

1.1 Revolución Francesa

Tradicionalmente para poder establecer una línea de partida histórica de lo que hoy conocemos como Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, debemos sin lugar a dudas hablar de la Revolución Francesa suscitada en 1789 la misma que debe ser tomada como un inicio evolutivo de varios aspectos de mejora entre ellos los individualistas y liberalistas.

“Los ideales de instauración de una nueva organización social en la Francia revolucionaria quedaron plasmados en diversos sectores del orden jurídico. Concretamente en el código civil, fue donde se direccionó la primera reglamentación de las relaciones laborales, y donde se completaron ciertos axiomas, que luego servirán de sustento a las nuevas relaciones entre empleadores y empleados. Tales bases serían: la libertad de trabajo, la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes en la celebración de los contratos”. (De la Cueva, 1980, p. 8 y 10).

Para efectos de esta investigación la Revolución Francesa debe ser entendida como la posibilidad de generación de un proyecto histórico que tenía como afán principal el realizar un nuevo ordenamiento jurídico, basado en ciertos criterios liberales que han sido mencionados anteriormente.

Los principios fueron acogidos en toda América, como objeto de una migración de ideas y de normas jurídicas y desde ese momento pasaron a ser base para las constituciones latinoamericanas y los códigos civiles del siglo XIX.

“Esta reglamentación aparecería como el único espacio posible para encuadrar legalmente las relaciones laborales. En esta época, el debate se centraría en discutir cuál de las figuras contractuales (de naturaleza civil) era la más adecuada para normar la relación empleado-empendedor.” (Bensusan, 1982, p. 61).

1.2. Ley Le Chapelier

Fue promulgada en Francia el 14 de junio de 1791, en Plena Revolución Francesa, instauro la libertad de empresa y proscribió las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo. Es reconocida por su efecto de prohibir la libertad de asociación. La Ley toma el nombre de su impulsor, el abogado Bretón Isaac Le Chapelier, que había presidido la sesión del 4 de agosto de 1789 en la Asamblea Nacional Francesa en la que se decretó la abolición del feudalismo. (De la Cueva, 1980, p. 9).

1.3. La Revolución Industrial

“Para establecer una línea de partida en el Derecho Laboral, es importante señalar a la Revolución Industrial, antes de esta época no existían Leyes laborales ni mucho menos Derechos para los trabajadores o beneficios laborales, el ambiente de trabajo era de los más insalubre y peligroso para el trabajador. Explotados por la clase alta con el fin de aumentar una producción se empleaba a hombre, mujeres y niños en extenuantes jornadas de trabajo. En estas fábricas existían castigos físicos y monetarios si no se llegaba a satisfacer las necesidades del empleador. (Jiménez, 2015, p 2)

Michael Sandler, economista y político inglés, en el año de 1832 hace una propuesta sobre el primer modelo para establecer una Ley Laboral, dicha Ley fue en su momento fue presentada en el parlamento inglés. A esta reforma se la denominó como “Factory Acts” en español “Ley de fábricas”. En la misma se establecía Derechos de los trabajadores como: horarios de trabajo determinados, prohibición de trabajo para menores de 12 años, investigación de los accidentes ocurridos en el trabajo, entre otras.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Creación de la Ley Sobre el Contrato Individual de Trabajo

En 1928, Ecuador tiene un giro en el Derecho, el cual marca un antes y un después y fue la promulgación de la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo. Entre lo más novedoso se establece por primera vez que la relación laboral existente no es solo de orden e interés particular sino social.

Esta Ley dio paso a que las organizaciones o grupos sindicalistas puedan existir en nuestro País, se promueve la industrialización y es el punto de partida para las conquistas laborales en nuestro territorio. Para el año 1934 ya se había recorrido un camino importante y es así que en este año se logra para los trabajadores Derechos y avances muy importantes como: el descanso obligatorio y remunerado semanalmente.

Para 1936 ya los avances eran aún más significativos, se empieza a observar en la legislación ecuatoriana la creación del trámite de Visto Bueno, para el término del contrato Individual de Trabajo; el desahucio y sus componentes como indemnizaciones para los trabajadores por los años realizados en servicio. (Barzallo,2012, p. 32).

2.2. Definición de Trabajador

En la Legislación Ecuatoriana, Código de trabajo en su artículo número 9 lo define como: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado y obrero.

El Código de Trabajo realiza una distinción entre empleado y obrero, tal cual como lo señala en el Art 305 exponiendo lo siguiente:

“Art 305.- Empleado privado o particular. – Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.”

“El empleado es la persona que se encarga de realizar actividades de carácter administrativo dentro de una oficina; recibe un sueldo que puede ser por quincena o por mes. Mientras que el obrero es la persona que realiza una labor de tipo manual puede ser simple, semi calificado, calificado o especializado, recibe un salario de carácter semanal o por obra determinada” (Espinoza, 2015, p. 18).

2.3. Definición de Empleador.

En la Legislación Ecuatoriana, Código de trabajo en su artículo número 10 lo define como: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.

“**Patrono o Empleador.** – son los términos más empelados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aún cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo”. (Rodríguez, 2013, p. 6).

2.4. Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Desde inicios del año 2015, bajo el Gobierno del Ec. Rafael Correa Delgado, en el Ecuador se inicia un debate sobre la denominada “Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” la misma que derivó en la expedición del **Acuerdo Ministerial Número MDT-2015-0088** de fecha 23 de abril de 2015. Por parte del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual en virtud y ejercicio de sus facultades acordó Expedir la norma para la aplicación de la disposición transitoria segunda de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

La misma que en su artículo número 3 señalaba:

“**Art 3.- De los Contratos Individuales de Trabajo a Plazo Fijo.** – Los contratos individuales de trabajo a plazo fijo deberán seguir las siguientes disposiciones:

- a) Los Contratos individuales de trabajo a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril de 2015 seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación sin que puedan ser renovados.

- b) Desde el 20 de abril de 2015 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, sin que puedan ser renovados; y,
- c) A partir del 1° de enero de 2016, no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo.”

El artículo número 3 de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Señala que: *“los Contratos Individuales de trabajo a plazo fijo celebrados desde el 20 de abril del 2015, tendrán un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015 sin que puedan ser renovamos”*.

La figura del Contrato a plazo fijo traía consigo la posibilidad de contratación de un trabajador por un tiempo determinado de 1 a 2 años, con esta reforma todo trabajador que contaba con un contrato a plazo fijo desde el 20 de abril del 2015 debía terminar su relación laboral antes de lo pactado, ya que por disposición legal su fecha de terminación sería 31 de diciembre de 2015.

Analizando lo expuesto por la Constitución de la República del Ecuador en su artículo número 33 el cual señala que: *“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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”* dicha disposición goza de inconstitucionalidad, ya que el estado no esta respetando la libertad de contratación previamente aceptada por los intervinientes dentro de la relación laboral (Trabajador- Empleador) haciendo caso omiso a esta libertad dispone que más allá de lo pactado en justo derecho por las partes, estas deben terminar sin opción a renovación la relación laboral antes.

La protección que por mandato constitucional ha sido entregada al trabajador se manifiesta a través de normas imperativas que otorgan al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse, es deber constitucional que el Estado impulse la vida plena

y el buen vivir, eliminando el subempleo y el desempleo, y que los derechos laborales son intangibles siendo nula toda estipulación en contrario.

2.4.1 Reformas Existentes en el Código de Trabajo Ecuatoriano Con la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

“**Artículo 1.-** Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente:

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

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

“**Artículo 2.-** Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

Art 14.- Contrato tipo y excepciones. - 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”.

A raíz del Acuerdo Ministerial MDT – 2015 – 0088 de fecha 23 de abril de 2015, y con la puesta en marcha de la denominada Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se sustituyó del ordenamiento jurídico vigente hasta entonces al Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo, para colocar de esa manera al Contrato Individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de contratación. Y eliminar el contrato a plazo fijo de nuestra legislación.

Como observaremos a lo largo de esta investigación académica, con la ayuda de datos oficiales del Estado Ecuatoriano, los cuales demuestran que el contrato a plazo fijo no solo gozaba de popularidad entre empleadores y trabajadores, sino que desde su eliminación las plazas de trabajo que eran reguladas mediante este tipo de contrato se han disminuido con esta medida. Y hasta la actualidad en el País aún no se ha podido alcanzar las tasas de empleo que existían cuando este contrato tenía vigencia en nuestro ordenamiento jurídico.

El efecto esperado fue adverso, ya que no todos los trabajadores que tenían su relación laboral enmarcada en un contrato a plazo fijo, mudaron a uno indefinido. Creando así mayor desempleo, subempleo, empleo informal en el país. Puesto que los empleadores dentro de sus actividades no están en su mayoría en la capacidad de asegurar una estabilidad indefinida para sus trabajadores, o una plaza de trabajo de por vida. El hacerlo y no cumplirlo crea un fuerte desembolso económico en indemnizaciones, por despido intempestivo, por ejemplo, ante lo cual muchos de ellos deciden no contratar el mismo volumen de trabajadores que contrataban cuando existía la modalidad de plazo fijo. La misma que ofrecía una estabilidad mínima de 1 año y máxima de 2. Creando así un inicio y una fecha de terminación de labores.

Dentro de las modificaciones también se produjeron las siguientes:

“**Artículo 3.-** Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:

Art 15.- Período de prueba. - En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

Artículo 4.- A continuación del artículo 16 agréguese el siguiente:

“**Art 16.1.- Del Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.**

En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la

relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo.

Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere.”

Si bien es cierto se creo la posibilidad de contar con un contrato denominado como “*Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio*”. Que en un principio se postulaba como una alternativa de contratación laboral con una estabilidad mayor a la que tiene los contratos por temporada, destajo, temporales y demás y con una fecha de terminación de labores, de la cual carece el contrato indefinido.

No se llevo a suplantarse bajo ningún motivo al Contrato a plazo fijo con esta figura contractual, ya que al momento de su aplicación nos encontramos con un sinnúmero de dificultades y consideraciones que lo hacen poco dinámico y limitado.

El contrato celebrado bajo esta modalidad podrá ser única y exclusivamente utilizado para trabajadores que estén relacionados con actividades de producción de bienes y por empleadores dedicados a la fabricación o manufactura, además dicha figura contractual solo podrá ser utilizada para contratar hasta el 20% del total de trabajadores de dichas empresas, tal como se describe en el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0157 emitido con fecha 29 de junio de 2016 por el entonces Ministro del Trabajo Dr. Leonardo Berrezueta.

Como se observa claramente esto atenta de manera directa a lo consagrado en nuestra Constitución de la Republica en su artículo 66 numerales 16 y 17 en donde el Estado Ecuatoriano reconoce y garantiza a las personas el Derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo; al existir un acuerdo ministerial que segmente la utilización de esta figura contractual sin lugar a dudas se coarta la libertad de trabajo y de contratación al segmentar la utilización de este contrato para determinadas actividades y para determinado número de personas

2.5. Principios del Derecho Laboral en Ecuador según la Constitución del 2008

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo número 33 señala: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la 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.”

Además, la misma constitución en su artículo número 325 señala: “El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Dentro de la Constitución del Ecuador se encuentran varios principios laborales, los cuales servirán como antesala para la aplicación de todos los derechos consagrados en el código de Trabajo Ecuatoriano.

- 1. Intangibilidad.** - los Derechos otorgados a los trabajadores, así como los beneficios de los cuales estos gozan y que previamente han sido otorgados mediante: ley, costumbre o decreto no puede ser revocados. Los derechos de los trabajadores se adquieren por: Constitución, ley, costumbre, contrato colectivo, contrato individual.

Art 326, Numeral 2.- “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”

- 2. Principio in dubio Pro- Operario.** - nos indica que, en el momento de existir una duda sobre cualquier disposición legal, reglamentaria en ámbito laboral, siempre se aplicará su interpretación en el sentido que más le favorezca al Trabajador (pues es considerado la parte débil de la relación laboral).

Art 326, Numeral 3.- “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

Derecho a la Transacción. - es válida la Transacción en materia laboral, es decir que las partes pueden transigir siempre y cuando esto no implique una renuncia de derechos para el trabajador y que es válida cuando se la realice ante una autoridad administrativa competente (inspector de trabajo) ante un juez competente para la Causa.

Art 326, Numeral 11.- “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”

3. Derecho a la Irrenunciabilidad. - los Derechos de los cuales gozan los trabajadores son irrenunciables, es decir que, el trabajador bajo ningún motivo puede resistirse a ellos o renunciar a los mismos.

Art 34.- “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.”

Derecho a la Asociación. - Se garantiza la libertad tanto de los trabajadores como los empleadores para asociarse es decir para la conformación, de sindicatos sin la necesidad de contar con una previa autorización.

Art 326, numeral 7.- “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.”

Art 326, numeral 8.- “El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.” (Constitución Ecuador, 2008, p 153).

4. Derecho a la Huelga. - es legal la paralización o suspensión de labores o actividades laborales realizadas por trabajadores, siempre que la autoridad competente (Ministerio de Trabajo) las determine legales.

Art 326, numeral 14.- “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.” (Constitución Ecuador, 2008, p 153).

- 5. Libertad de Contratación.** - El Derecho a la libertad de contratación; tanto trabajadores y empleadores no pueden ser obligados a trabajar o contratar.

Art 66, numeral 16.- “El derecho a la libertad de contratación.” **Contrato Real.** – la existencia de una irregularidad o vulneración de un derecho dentro de una cláusula la invalida por completa, toda relación laboral debe estar bajo el marco legal.

- 6. Bilateralidad.** – la relación entre empleador y trabajador será obligatoria, bilateral y directa, es decir que no se permite la intermediación laboral, con ciertas excepciones (seguridad, alimentación, limpieza) en caso de contravenir esta norma se puede generar fraudes o simulaciones laborales.

Nuestra Carta Magna consagra varios principios laborales que han sido señalados con anterioridad, dentro de ellos encontramos el de *Libre Contratación*, el cual es un Derecho del cual gozan los intervinientes en la relación laboral para con su libertad de determinar el contenido y la celebración de sus contratos, así mismo el tiempo de ellos; por consiguiente debemos tomar este principio como una libertad autónoma e individual que nace sobre los objetos como plazos, modalidades, condiciones y demás existentes en una relación laboral formal y dada por escrito.

En un sentido amplio esta libertad faculta al hombre para que pueda obrar o no hacerlo en base a su criterio de beneficio y no bajo la imposición de una medida. El garantizar el derecho al trabajo es una obligación que tiene el Estado, y sus normas políticas, económicas, deben permitir la dinámica y soltura necesaria que permita a los intervinientes de la relación laboral (empleador- trabajador) el adecuar de manera propia sus condiciones de trabajo, obviamente enmarcadas en la ley.

Al eliminar el Contrato a plazo fijo, y sustituirlo con el Contrato a plazo indefinido como la manera típica de contratación en el país se coartó este Derecho y de manera impositiva

se eligió como predeterminada herramienta de contratación laboral a un Contrato que no permite que las partes pongan un fin de este. Lo cual atenta al mencionado principio.

Así mismo los principios laborales que protegen a sus intervinientes va más allá de la Constitución del Ecuador y se encuentran también mencionados en Convenios Internacionales, como el de empleo y ocupación dictado por la OIT en el año 2011, en el cual se señala que el estado deberá crear y llevar a cabo políticas que promuevan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Cuando hablamos de eliminar de nuestro cuerpo normativo al Contrato a plazo Fijo, no solo que se dejó sin efecto la utilización del contrato más utilizado en el país y uno de los más utilizados en Sudamérica, sino que se eliminó la posibilidad de generar más plazas de trabajo que puedan adecuarse y regularizarse legalmente con dicho instrumento. El establecer al Contrato Indefinido como contrato o modo de contratación típica se impulsó sin lugar a dudas desde mi punto de vista una política discriminatoria para los trabajadores, ya que solo tendrían accesos ciertos de ellos a gozar de plazas de trabajo, pues estas ya no cuentan con un contrato que ponga fin a sus actividades y de paso a un trabajador mayormente capacitado o con mejor rendimiento. No existe la igualdad de oportunidad en el campo laboral entre quien goza de un Contrato sin limite de finalización y quien busca empleo.

Afecta además al empleador quien tiene que verse en la obligación de contratar personal con la consideración especial de que el instrumento que regula la relación laboral no tendrá una fecha de vencimiento programada y previamente establecida por las partes, lo cual como se podrá observar más adelante en esta investigación provocó que los empleadores contraten menos fuerza laboral y de esa manera “minimicen” la posibilidad de caer en cuantiosas indemnizaciones laborales al momento de por distintos motivos no poder otorgar una estabilidad laboral de por vida.

Constitución del Ecuador Art 327. “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.”

La Constitución del Ecuador nos menciona además que el trabajo digno, remunerado, legal y justo formará también parte integral del denominado “buen vivir” que no es más que el goce de las facultades inherentes al ser humano y a su completo desarrollo como tal. Nuestra carta magna define al trabajo como un derecho y un deber social, lo cual es base de la economía misma del país, y para el goce de este derecho el estado debe encargarse de precautelar sus principios y derechos.

El Trabajo como labor puede ser desarrollado en distintas maneras, todas ellas acorde al tipo de actividad que estén relacionadas, de esa manera el esfuerzo y desgaste que sufre el trabajador puede ser físico o intelectual, las normas que protejan a esta relación también podrán ser determinadas como de 2 tipos tanto de derecho público como de derecho privado.

Jurídicamente los tratadistas señalan que: “El Derecho al trabajo es aquel que tiene por contenido principal tiene la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente” (Alvarado Larios,1998, p. 330).

CAPÍTULO III

Análisis de la Contratación a Plazo Fijo en el Ecuador

Antes de haberse efectuado las reformas laborales vigentes desde enero del 2016, la legislación Ecuatoriana en su norma específica Código de Trabajo artículo número 11 literal C. Contemplaba la posibilidad de celebrar un Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Fijo o Plazo fijo. Este instrumento jurídico gozaba de varias particularidades las cuales detallaremos a continuación:

3.1. Duración.

Este contrato podrá celebrarse por un tiempo determinado de 1 a 2 años, dependiendo del acuerdo de voluntades tanto de trabajador como empleador en el momento de la suscripción, si la duración de la misma se extiende del tiempo máximo permitido, automáticamente este contrato pasará a ser de tiempo indefinido. cabe indicar que solo estaba permitida la renovación cuando el plazo quedó establecido en 1 año.

3.2. Periodo de prueba y Terminación.

Podrá terminar por acuerdo de las partes, por vencimiento del plazo establecido, por las demás causas determinadas en la ley. Está sujeto a dos indemnizaciones tal como se determinaba en el código laboral cuando se encontraba vigente y estas eran:

“Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.” (Código de Trabajo,2005,p.58).

“Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.” (Código de Trabajo,2005,p.60).

“Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.”

3.3. Causas de Terminación Legales Del Contrato de Trabajo a plazo fijo

1. Por las causas Legalmente previstas en el Contrato
2. Por Acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código:
8. Por voluntad del Trabajador según el artículo 173 de este Código; y
9. Por desahucio.

3.4. Características del Contrato a Plazo Fijo

Tal como se determina en la legislación ecuatoriana cuando estamos frente a contratos de trabajo como el de plazo fijo, se necesita que estos obligatoriamente estén plasmados en un cuerpo escrito, es decir, que su existencia sea expresa y física celebrados siempre por escrito y con la firma de los contratantes en este caso el empleador y el trabajador. Además de su obligatoriedad de acompañar a este contrato la solemnidad de que debía ser sumillado, legalizado y firmado por un inspector regional de trabajo, quien no solo debía verificar la legalidad de dicho instrumento, sino también observar cada una de las cláusulas, las mismas que debían ser en derecho. Dentro de este contrato típico, existía un punto muy importante que era el vencimiento o cumplimiento del plazo.

Esta terminación debía cumplir con ciertas características para que pueda darse, por ejemplo:

- Cumplimiento de tiempo prefijado
- Decisión de las partes

El vencimiento del plazo, es una de la causas para la terminación de este contrato individual de trabajo, la teoría nos dice que “ las más variadas formas de ponerle fin o término a las relaciones jurídicas, por voluntad de las partes o interesados, forzosamente o de modo fortuito, han recibido en la doctrina el nombre técnico de extinción, que se refiere generalmente a las acciones, los derechos y las obligaciones, así como a innúmeras instituciones, por cuanto implica todo género de cese, cesación, término conclusión, vencimiento, final de sus efectos y consecuencias también”.

(Cabanellas Guillermo, 1968, p.697)

3.5. Estabilidad del Trabajador en el Contrato a Plazo Fijo

El Código de Trabajo Ecuatoriano determinaba en su artículo número 14 lo siguiente:

“Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones. - Establecese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.”

La estabilidad radica como la herramienta para crear una seguridad en este caso de una fuente de ingreso económico, estabilidad que dicha sea de paso, se ejerce para ambas partes, es decir en el contrato de plazo fijo se puede observar que esta estabilidad laboral está previamente respetada y establecida en una línea de tiempo a cumplirse, con anterioridad tanto el Empleador como el Trabajador, tienen ya un inicio y una fecha de terminación de labores, conocida y aceptada por ambos.

La Doctrina nos indica que “La estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello a otras de carácter secundario.” (Cabanellas Guillermo, 1968, p.697)

De lo antes mencionado tanto para nuestra legislación al igual que para los doctrinarios la estabilidad en las relaciones laborales, es un vínculo creado por las partes en virtud de sus necesidades y con el objetivo de brindar mutuamente una seguridad jurídica para los contratantes dentro del instrumento al que se sometieron libre y voluntariamente.

De tal manera que podemos hablar de una estabilidad relativa, pues si llega a darse un despido intempestivo por parte del empleador éste quedará sujeto al pago de una

indemnización a favor del trabajador por el perjuicio ocasionado. para este cálculo se tomará la remuneración que percibía, la antigüedad y demás.

3.6. Principios laborales existentes en el Contrato a Plazo Fijo

La igualdad como principio Constitucional en el Estado Ecuatoriano se encuentra delimitada en el artículo 47 numeral 5 que dice: “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

El objetivo principal de nuestra carta magna es el de igualar en el campo laboral las oportunidades para todos los integrantes de nuestra sociedad, al contar con una igualdad ante la ley, esto nos permite a todos aplicar para un determinado cargo en el cual se nos permita desarrollar libremente nuestras capacidades y destrezas para ello, el estado permite que el ciudadano participe en igualdad de condiciones, responsabilidades y un acceso equitativo a las mismas.

Esta igualdad consagrada como principio crea trabajadores más competitivos, preparados de mejor manera y dispuestos a crear un crecimiento laboral tanto para su beneficio como para el empleador que ha decidido contar con sus servicios; para el empleador esto se traduce en un beneficio de acceso a una determinada fuerza de trabajo más diversa y capacitada para sus exigencias, que a su vez viéndolo desde un punto de vista globalizado a nivel país fomenta y contribuye a una estabilidad política y seguridad jurídica, pues todos los interviniente en la población económicamente activa cuentan con la posibilidad de tomar mejores decisiones en la hora de contratar a un trabajador.

La imparcialidad proviene de la norma, fomentando que los trabajadores no queden a voluntad de factores externos como la simpatía, o a su vez creando una cortina que establezca una situación de privilegio para un cierto grupo.

Como se ha detallado con anterioridad este contrato tiene la particularidad de establecer un inicio y un término de labores quedando a espera de los resultados obtenidos por el empleador, la renovación del contrato o a su vez el cambio de personal para desarrollar esa determinada actividad. sin la necesidad de correr el riesgo del pago de indemnizaciones laborales, por el mero hecho de no estar a gusto con la calidad demostrada por el contratado.

3.7. Principios Laborales Internacionales Existente en el Contrato a Plazo Fijo

La Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU); 3ra Edición; Nueva York, (1969 pág. 653), encontramos las siguientes disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores:

“Artículo 23.- 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...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 cualesquiera otro medio de protección social.”

La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), expresa:

“Artículo 43.- Los Estado 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, conviene en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:”

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, entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999 dice en materia laboral lo siguiente:

Artículo 6.- Derecho al Trabajo

1. “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.

2. Los Estados Partes se comprometen adaptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una

adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

Artículo 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

“Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

El contrato a plazo fijo, claramente en su camino de igualdad de oportunidades y de libertad de contratación establecía parámetros de equidad y competitividad para trabajadores, empleadores. Considerando, además que protegía desde todo punto de vista el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, ya que, si se observa al plazo de término de contrato como una desventaja, esta a su vez permite la proliferación de oportunidades a más trabajadores, que pueden o no estar dispuestos a cubrir esta plaza de trabajo, ya sea por su desempeño, actitud o aptitud.

3.8. Actitud y Capacidades del Trabajador

Cuando nos referimos a actitud, necesariamente debemos establecer parámetros de medición que nos hablan sobre la forma de actuar de una persona, para nuestro caso en específico la de un trabajador, de manera que mediante su actitud este demostrara su conformidad o inconformidad con lo encomendado.

Para los doctrinarios la actitud “Son sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto a su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento” (Acosta Ana, 2008, p.123)

De lo antes mencionado se puede establecer que la actitud laboral es indispensable para el desarrollo de las actividades propias encomendadas, ya que el nivel de satisfacción de un empleador hacia el trabajador dependerá mucho de esta variable, en caso de que no llegará esta a ser satisfactoria en este tipo de contrato al tener un inicio y un final puede el empleador disponer de esta plaza de trabajo para un nuevo servidor que cuente o cumpla mejor con este parámetro.

Este caso este tipo de contrato laboral permite la posibilidad de que llegado la fecha de finalización del instrumento que ataba a las partes el empleador pueda hacer un análisis de varios factores como: Capacidad de superación, optimismo, iniciativa, motivación, liderazgo, responsabilidad. y de ser todas estas variables calificadas de manera positiva, podría darse el paso a un contrato indefinido y en el caso de ser negativas, podría darse paso a la participación y oportunidad a un nuevo trabajador, lo cual nuevamente deja en evidencia que cuando se hablaba de un contrato a plazo fijo, se hablaba de un contrato que permitía la igualdad de condiciones y de oportunidades para todos. fomentando claro está la sana y libre competencia de capacidades, mejorando significativamente el campo laboral en nuestro país.

CAPÍTULO IV

Cifras y su Interpretación Nacional, Estadísticas y Censos

En este apartado, se presentan los datos estadísticos a nivel nacional, en relación al Empleo, Desempleo, Empleo Formal, Empleo Informal, durante el período comprendido en los años 2016, 2017, 2018, para ello utilizamos fuentes primarias de conocimiento, es decir las estadísticas oficiales a nivel nacional.

Consideramos trascendental este tipo de análisis en tanto que es el sustento y la evidencia material de la existencia de una equivocación que cometió el ejecutivo, al eliminar el contrato a Plazo Fijo dentro de la Legislación Ecuatoriana, pues como observaremos a continuación con cifras formales e oficiales, a nivel país esta decisión trajo una serie de desventajas tanto para trabajadores como para empleadores, se vieron disminuidas las plazas de trabajo, se evidenció una significativa alza en los índices de empleo informal, un incremento en el desempleo en el país, el cual tuvo mayor injerencia en las poblaciones urbanas de las distintas ciudades de la República.

En el Ecuador El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (INEC) es el órgano rector dentro del país de la estadística nacional, y el encargado de generar las estadísticas oficiales del gobierno Ecuatoriano, las mismas que serán trascendentales para la toma de decisiones en la política interna pública del país.

El mencionado instituto en su función de analizar, tabular y proveer datos oficiales de las estadísticas laborales del Ecuador, puso a disposición en su página oficial www.ecuadorencifras.gob.ec los resultados correspondientes a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de marzo del 2016. arrojando el siguiente resultado:

Para poder establecer de manera concreta y entendible las distintas variables existentes en el Reporte Económico laboral, así como también en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo debemos familiarizarnos con las definiciones utilizadas por el

(INEC) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en la elaboración de sus informes y en la consecución de la estadística oficial del País.

4.1. Población con Empleo

Comprende todas las personas integrantes de la sociedad que tengan una edad mayor a 15 años y que durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

4.1.2. Empleo Adecuado o Pleno

Son las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciban ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

4.1.3. Subempleo

Conforman esta categoría las personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tiene el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

4.1.4. Desempleados

Son las personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características:

- No tuvieron empleo
- Están disponibles para trabajar
- Buscaron trabajo o realizaron acciones concretas para conseguir empleo o para establecer algún tipo de negocio.” (INEC 2016 indicadores Laborales a diciembre 2016).

“A nivel nacional, en marzo de 2016, el empleo adecuado o pleno es de 40% de la PEA; (población económicamente activa) se observa una disminución estadísticamente significativa de 3,7 puntos porcentuales con respecto al 43,7% de marzo de 2015.

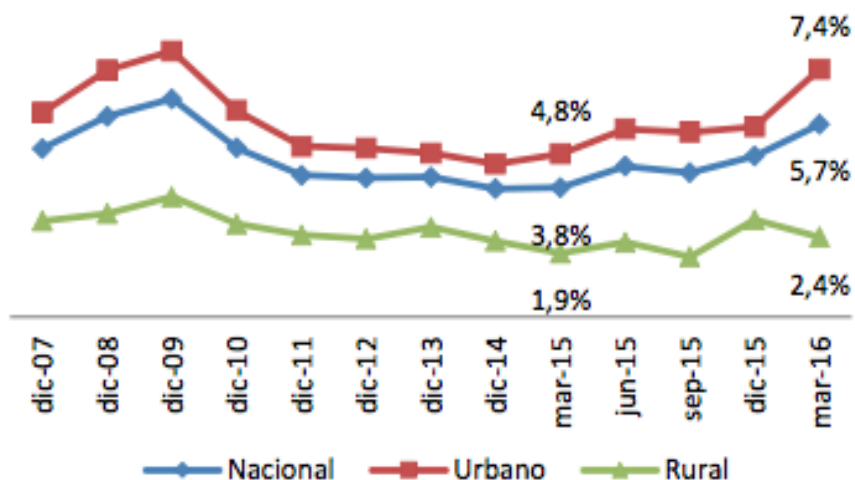
El subempleo a nivel nacional es de 17,1%, en marzo de 2016, a comparación del 13,4% del mismo periodo del 2015; un incremento anual de 3,8 puntos que es estadísticamente significativo. El empleo no pleno registra una reducción anual estadísticamente significativa de 2,3 puntos, a nivel nacional, pasó de 29,1% a 26,7%, entre marzo 2015 y marzo 2016. El empleo no remunerado no registra variaciones anuales estadísticamente significativas. **Finalmente, la tasa de desempleo nacional, a marzo de 2016, se ubica en 5,7%; la variación de 1,9 puntos, respecto al 3,8% de 2015, es estadísticamente significativa.**

A nivel urbano, el empleo adecuado registra una reducción de 4,9 puntos porcentuales entre marzo de 2015 y marzo de 2016, mientras que el subempleo registra un incremento de 5,2 puntos y la tasa de otro empleo no pleno, una reducción de 3,1 puntos; las variaciones anuales en los tres indicadores son estadísticamente significativas. Por su parte, las variaciones anuales en el empleo no remunerado urbano no son estadísticamente significativas. La tasa de desempleo urbano es de 7,4% en marzo de 2016, y respecto a marzo 2015 registra un incremento significativo de 2,5 puntos.

Con referencia a las ciudades auto-representadas (Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato), la tasa de desempleo presenta incrementos anuales estadísticamente significativos en Quito y Guayaquil, en 3,4 y 3,5 puntos porcentuales, respectivamente. Con respecto al subempleo, Quito y Guayaquil presentan incrementos estadísticamente significativos de 5,9 y 11,8 puntos, respectivamente; mientras que Cuenca registra una reducción significativa de 4,7 puntos. Guayaquil es la única ciudad que presenta una reducción estadísticamente significativa del otro empleo no pleno, de 5,8 puntos. El empleo no remunerado por ciudades no presenta variaciones estadísticamente significativas en el último año.” INEC: 2016 (Reporte de Economía Laboral)

4.2. Datos Correspondientes a la tasa de Desempleo en Ecuador a marzo 2016

Gráfico N. 1



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Reporte de Economía laboral marzo 2016.

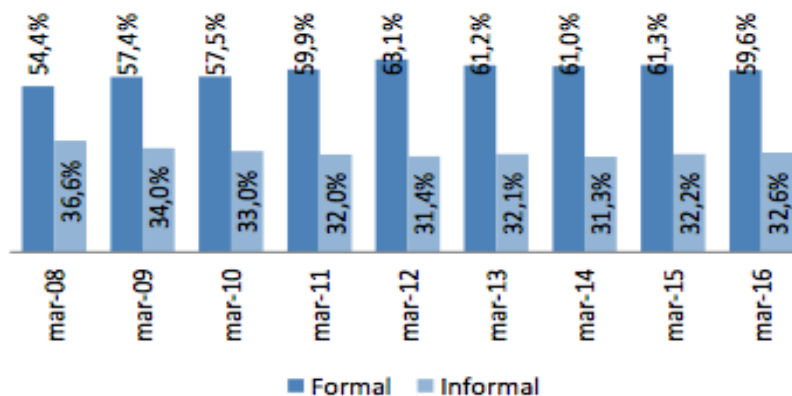
Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

Como se observa en el gráfico Para el mes de marzo del 2016, tres meses después de puesta en marcha la medida de eliminación del contrato laboral a plazo fijo en la legislación Ecuatoriana. Se observa un incremento significativo a nivel nacional y urbano en comparación con la misma estadística correspondiente a marzo del año 2015. En este año la tasa nacional de desempleo fue de 3,8% en comparación al 5,7% a marzo del 2016. De esto podemos concluir que, para marzo del 2016, se observa un incremento en la tasa de desempleo en el Ecuador de 1,9%.

4.3. Datos Correspondientes a la Tasa de Empleo en el Sector Formal e Informal a marzo 2016

Gráfico 2



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Reporte de Economía laboral marzo 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

Como se puede evidenciar en el gráfico que antecede, del total del empleo urbano para marzo del 2016, una vez puesto en marcha con tres meses de anterioridad la decisión de eliminación del Contrato plazo a fijo en la Legislación Ecuatoriana, el 59,6% de la población tiene un empleo en el denominado sector formal; mientras que el 32,6% de la población cuenta con una fuente de ingreso que proviene del sector informal. Respecto del año 2015, cuando todavía existía la figura del Contrato a Plazo fijo por un término de duración de 1 a 2 años. se registra un incremento del empleo en el sector informal de 0,4 y además una disminución aún más significativa de 1,7% en el empleo formal.

Demostrando los datos proporcionados por el mismo Estado que una vez adoptada la medida de eliminación del Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana no se recuperaron las plazas de trabajo formal dentro del país. es así como en tan solo 90 días después de adoptada la medida se observa esa considerable disminución del empleo formal, y por supuesto, el cierre de varias plazas de trabajo, pues no se puede considerar que al tener una forma típica de contratación como el contrato a plazo indefinido, todas las plazas de contrato a plazo fijo muten hacia esta figura.

Puesto que es muy difícil para el empleador asegurar una plaza de trabajo sin límite de finalización de labores.

4.4. Gráfico de Tasa de Desempleo por Ciudades Auto - Representadas a marzo 2016.

Gráfico 3

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	6,5%	8,0%	5,0%	5,1%	4,5%
mar-09	7,2%	14,1%	4,9%	11,0%	4,1%
mar-10	7,2%	12,3%	3,8%	8,1%	3,1%
mar-11	5,7%	10,0%	4,1%	7,2%	3,5%
mar-12	3,7%	6,3%	4,7%	5,9%	4,4%
mar-13	4,1%	5,5%	3,2%	4,2%	4,4%
mar-14	4,3%	6,1%	3,2%	3,8%	5,8%
mar-15	4,4%	3,8%	3,2%	3,7%	6,4%
mar-16	7,8%	7,2%	4,6%	4,0%	7,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Reporte de Economía laboral Marzo 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

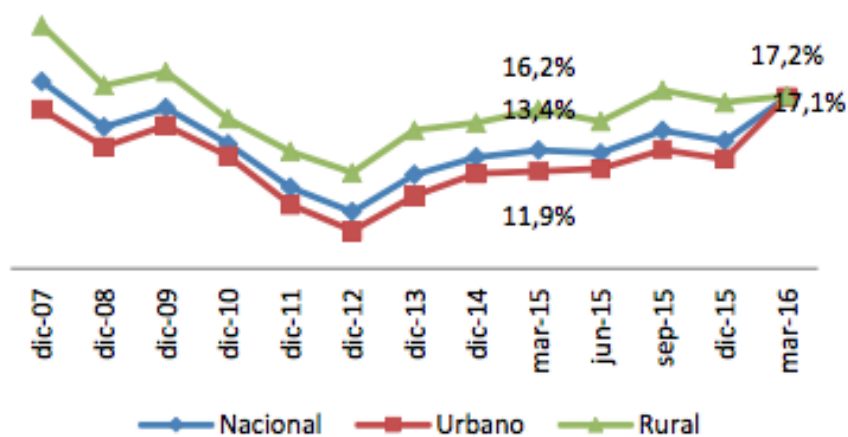
Como se puede evidenciar en el gráfico que antecede, correspondiente a la Tasa de Desempleo representada por las ciudades más importantes económicamente activas y con mayor población dentro de nuestro país, podemos observar que tanto en Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, y Ambato; existió un considerable incremento en las tasas de desempleo existiendo una diferencia mayor en las ciudades donde se establecen la mayoría de compañías tanto de bienes como de servicios. Es el caso que en la capital del país Quito, existió para la época un incremento de 3,4% de desempleo, de igual forma sucedió en la segunda ciudad más importante del país, es decir, Guayaquil donde el incremento en el desempleo fue el mismo que en Quito.

Queda claramente evidenciado que la medida, adoptada por el Gobierno Nacional con la eliminación de la figura típica de contratación para la época, es decir el Contrato

Individual de Trabajo a Plazo Fijo, sin lugar a dudas creó una inestabilidad en la rama laboral, negando una serie de posibilidades de contratación a múltiples trabajadores a lo largo y ancho de nuestro territorio, como es claramente visible las ciudades donde su población se vio mayormente afectada, es precisamente las ciudades donde las plazas de trabajo en su mayoría no tienen que ver con la agricultura, pesca o ganadería, sino que pertenecen a las ramas de la prestación de servicios o la elaboración de bienes.

4.5. Gráfico de Tasa de Subempleo Nacional, Urbano y Rural a marzo 2016.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Reporte de Economía laboral marzo 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijó

Para el mes de marzo 2016, el subempleo en el Ecuador a nivel nacional fue de 17,1% es decir tuvo un incremento de 3,8 puntos más que el subempleo existente en el mismo periodo del año anterior es decir marzo del 2015. debemos destacar un punto muy crítico dentro de esto y es que donde se vio mayor subempleo a nivel país fue en las ciudades o poblaciones consideradas como zonas urbanas en donde se evidencio para marzo del 2016 un incremento de 5,2 puntos, respecto a marzo del 2015. a decir del INEC “se considera variaciones anuales a nivel nacional y urbano significativamente considerables, mas no tiene el mismo impacto en el área rural”. INEC: 2016 (Reporte de Economía Laboral).

4.6. Gráfico de Tasa de Empleo Adecuado a diciembre 2016

Gráfico 5

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
dic-07	65,1%	52,4%	61,5%	50,2%	52,0%
dic-08	63,9%	55,5%	66,1%	53,8%	54,5%
dic-09	52,0%	51,2%	60,0%	49,1%	44,9%
dic-10	65,0%	55,5%	66,6%	50,4%	54,2%
dic-11	63,6%	57,0%	65,7%	56,8%	61,9%
dic-12	62,1%	60,5%	67,7%	58,2%	57,4%
dic-13	70,6%	57,2%	68,5%	58,9%	56,4%
dic-14	70,5%	60,1%	65,2%	55,9%	61,0%
mar-15	67,1%	63,5%	57,8%	47,3%	54,0%
jun15	65,3%	60,4%	63,0%	51,7%	58,4%
sep-15	71,0%	56,1%	67,4%	54,9%	59,8%
dic-15	66,5%	56,9%	64,6%	57,1%	58,5%
mar-16	61,2%	53,9%	60,7%	51,0%	51,2%
jun-16	64,0%	54,0%	61,8%	53,0%	53,7%
sep-16	62,3%	49,9%	55,8%	49,6%	49,5%
dic-16	57,6%	49,6%	56,6%	49,2%	46,9%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores laborales diciembre 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijó

Una vez alcanzado casi 12 meses de la eliminación del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la legislación Ecuatoriana, se observa para el informe de indicadores laborales a diciembre del 2016, una significativa variación en cuanto a la tasa de empleo adecuado en las principales ciudades del país, de esta manera se observa una disminución importante en las plazas de trabajo, provocando que el empleo pleno o Adecuado en la capital del Ecuador, disminuyó del 66,5% de diciembre del 2015 , al 57,6% a diciembre del 2016. Es decir, existe una diferencia de 8,9%; a consecuencia de la eliminación de la forma típica de contratación en el periodo anterior (Contrato a Plazo Fijo), de igual manera en la ciudad de Guayaquil el empleo adecuado paso del 56,9% existente en diciembre del 2015 a un 49,6% a diciembre del 2016. existiendo una variación significativa de 7,3%, el mismo fenómeno se repite en las ciudades de Cuenca, Machala y Ambato, donde también se vieron afectadas tal como demuestra el gráfico expuesto en la parte superior.

4.7. Gráfico de Tasa de Subempleo a diciembre 2016

Gráfico 6

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
dic-07	10,1%	18,3%	12,1%	18,1%	13,8%
dic-08	8,8%	15,5%	7,1%	14,0%	10,6%
dic-09	9,6%	15,9%	8,0%	18,7%	8,8%
dic-10	7,7%	13,1%	6,2%	14,8%	6,8%
dic-11	4,7%	9,5%	5,8%	8,3%	6,1%
dic-12	4,0%	7,5%	3,7%	7,2%	6,1%
dic-13	6,4%	9,3%	5,5%	9,5%	9,5%
dic-14	5,0%	10,3%	4,6%	8,9%	9,4%
mar-15	4,5%	6,6%	13,6%	13,7%	13,5%
jun-15	4,9%	9,3%	8,1%	14,2%	10,8%
sep-15	3,7%	13,9%	6,1%	12,8%	12,0%
dic-15	5,5%	12,4%	6,3%	9,5%	10,7%
mar-16	10,4%	18,4%	8,9%	12,4%	16,7%
jun-16	7,6%	15,5%	8,2%	14,4%	14,3%
sep-16	8,7%	19,9%	12,2%	16,5%	18,1%
dic-16	13,1%	20,2%	11,0%	13,0%	17,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores laborales diciembre 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijoó

Como se puede observar en el gráfico correspondiente a la tasa de subempleo comparativa entre diciembre del 2015 a diciembre del 2016, existieron cambios significativos en los mismos de tal manera que en las principales ciudades del país se observa índices alarmantes de subempleo. Quito y Guayaquil son las ciudades donde el subempleo tiene un mayor aumento. Por ejemplo, en Quito pasó de un subempleo existente en 2015 que se ubicó en el 5,5% a diciembre del 2016 se ubica en el 13,1% dejando un aumento de 7,6%. Así mismo la Ciudad de Guayaquil no escapa de esta realidad, puesto que el subempleo en diciembre del 2015, mantenía un 12,4% para pasar a diciembre del 2016 a un 20,2% con lo que se observa un aumento de 7,8% en el subempleo en la ciudad de Guayaquil, manteniendo para esa fecha el mayor índice de subempleo a nivel país.

4.8. Gráfico de Tasa de Desempleo a diciembre 2016

Gráfico 7

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
dic-07	6,1%	7,0%	4,9%	3,5%	6,5%
dic-08	5,9%	9,5%	4,4%	8,7%	3,8%
dic-09	6,1%	11,7%	4,7%	8,4%	3,9%
dic-10	4,3%	7,6%	2,5%	4,3%	3,2%
dic-11	4,3%	5,9%	3,9%	4,6%	2,3%
dic-12	4,4%	5,5%	3,7%	4,4%	3,3%
dic-13	4,0%	5,7%	3,7%	3,8%	3,4%
dic-14	3,2%	4,0%	2,3%	2,5%	3,7%
mar-15	4,4%	3,8%	3,2%	3,7%	6,4%
jun15	4,8%	4,7%	3,1%	4,5%	3,6%
sep-15	5,2%	4,9%	2,6%	4,1%	4,8%
dic-15	4,9%	4,8%	3,3%	2,7%	5,7%
mar-16	7,8%	7,2%	4,6%	4,0%	7,0%
Jun-16	7,1%	5,3%	3,3%	4,6%	5,3%
sep-16	8,7%	5,7%	3,0%	3,2%	6,5%
dic-16	9,1%	6,4%	4,8%	5,3%	7,1%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores laborales diciembre 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

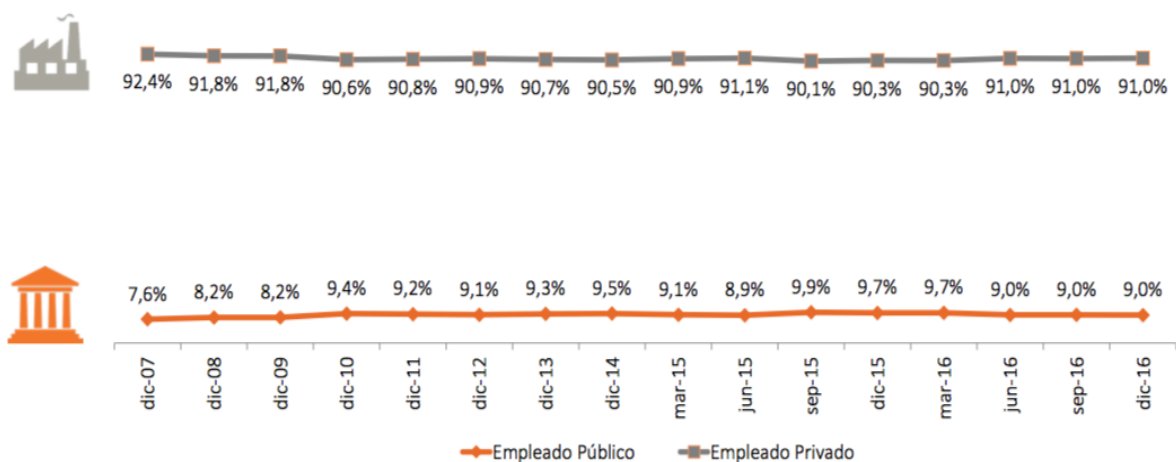
Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijó

Para diciembre de 2015, y con vigencia del contrato a plazo fijo de trabajo, Ecuador mantenía una tasa de desempleo en las principales ciudades del país, la cual a considerarse como referencia de años anteriores era sostenida, puesto que la diferencia entre uno a otro año, era de uno a dos puntos.

Sin embargo, una vez entrado en vigencia la eliminación del contrato a plazo fijo, se puede observar que estas tasas tuvieron un alza considerable. es así como por ejemplo en la capital de la República, pasó de tener un desempleo de 4,9% a un escandaloso 9,1% existiendo una diferencia porcentual con el año anterior de 4,2%. De igual manera Guayaquil y Machala no fueron la excepción, ya que en Guayaquil el desempleo pasó del 4,8% de finales del 2015 a un 6,4% a diciembre de 2016, en el caso de Machala una población dedicada en su mayoría a la producción, cosecha y venta de Banano, el desempleo tuvo una subida alarmante, puesto que pasó de un 2,7% a un 5,3%. demostrando nuevamente que la clase obrera, trabajadora y mayoritaria, fue la más afectada con esta medida.

4.9. Gráfico de Porcentaje de Empleo Público Respecto al Empleo Total Nacional 2016

Gráfico 8



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores laborales diciembre 2016.

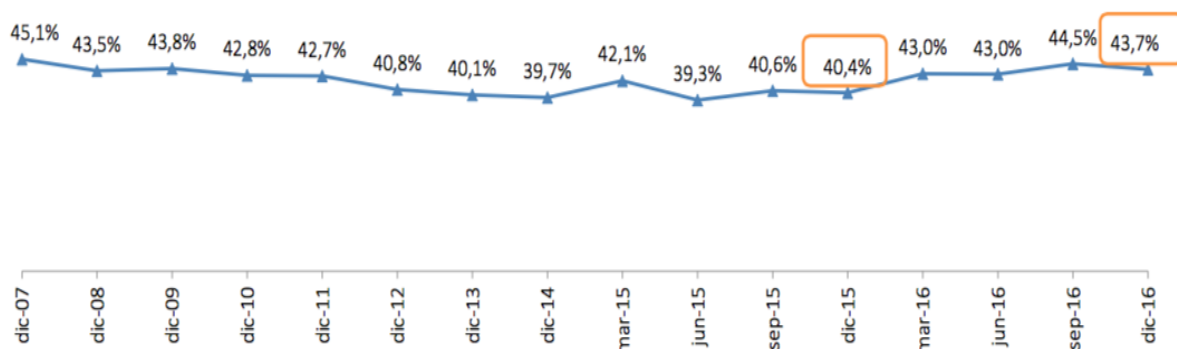
Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

Del gráfico expuesto anteriormente se puede concluir que de cada 10 plazas de trabajo en el Ecuador nueve son generadas por el sector privado, y 1 plaza es generada por el sector público. Por lo tanto es importante que todas las medidas sustitutivas, leyes o reglamentos beneficien a este sector, pues la economía de las familias ecuatorianas y las plazas de trabajo dependen enteramente del sector privado, por lo que la prioridad del Estado debe ser el brindar las herramientas y la seguridad jurídica necesaria, con el fin de proteger y estabilizar a este sector puesto que en su mayoría es el encargado de generar las diversas plazas de trabajo existentes a lo largo y ancho del país.

4.10. Gráfico de Porcentaje de Empleo en el Sector Informal Total Nacional del 2016

Gráfico 9



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores laborales diciembre 2016.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

Según los datos oficiales proporcionados por el INEC en diciembre del 2016 encontramos que el 43,7% de personas con empleo se encuentran en el sector informal de la economía, es decir, comparando los datos a diciembre del 2015 en relación a este existe un incremento considerable, y denominado como estadísticamente significativo puesto que en el 2015 el empleo en el sector informal ocupaba un 40,4%. Tras doce meses de puesta en marcha la eliminación del Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana se registra un incremento en el desempleo del 3,3% a nivel nacional, es importante señalar que para que una persona sea considerada como “Informal” debe no contar con un ingreso permanente y fijo y tampoco tener un RUC (Registro Único de Contribuyentes).

4.11. Gráfico de Tasa de Empleo Adecuado a septiembre 2017

Gráfico 10

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-10	63,4%	51,9%	63,9%	52,7%	52,1%
sep-11	67,4%	54,0%	59,8%	52,1%	57,9%
sep-12	66,3%	59,1%	66,7%	53,5%	59,8%
sep-13	62,5%	54,7%	69,9%	52,0%	52,5%
sep-14	69,6%	61,1%	69,4%	57,7%	58,4%
sep-15	71,0%	56,1%	67,4%	54,9%	59,8%
sep-16	62,3%	49,9%	55,8%	49,6%	49,5%
dic-16	57,6%	49,6%	56,6%	49,2%	46,9%
mar-17	57,7%	49,1%	61,9%	48,1%	46,6%
jun-17	63,1%	49,5%	60,1%	49,3%	52,7%
sep-17	66,4%	47,9%	61,4%	43,6%	54,3%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Informe de Economía Laboral 2017.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijó

Para septiembre del 2017, Quito se muestra como la ciudad del País con un índice mayor de empleo adecuado. sin embargo, la cifra alcanzada al Informe de Economía Laboral del 2017, no se acerca a la existente para el año 2015. En donde la misma ciudad alcanzó el 71.0% de Empleo Adecuado. no es distante la realidad de Guayaquil, donde el empleo Adecuado para el 2017 alcanza un 47,9% mientras que, para el 2015 la misma ciudad alcanzaba un Empleo Adecuado de 56,1%. de lo cual se concluye que después de más de dos años de suprimido el Contrato de Trabajo a Plazo fijo en la Legislación Ecuatoriana la balanza no se estabiliza ya que sigue existiendo, por ejemplo, en el caso de Quito un descenso del 4,6% del empleo adecuado y en el caso de Guayaquil la disminución es aún más escandalosa, puesto que existe una diferencia del 8,2% comparado con el empleo adecuado existente en la ciudad para el 2015.

4.12. Gráfico de Tasa de Subempleo a septiembre 2017

Gráfico 11

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
sep-10	6,4%	13,6%	6,5%	16,4%	9,0%
sep-11	3,3%	12,4%	6,8%	11,2%	6,3%
sep-12	4,5%	7,4%	4,8%	8,9%	5,6%
sep-13	6,5%	8,9%	5,1%	9,4%	11,0%
sep-14	3,3%	9,7%	5,6%	10,5%	10,8%
sep-15	3,7%	13,9%	6,1%	12,8%	12,0%
sep-16	8,7%	19,9%	12,2%	16,5%	18,1%
dic-16	13,1%	20,2%	11,0%	13,0%	17,0%
mar-17	15,5%	22,8%	9,6%	12,9%	20,3%
jun-17	11,9%	22,3%	9,1%	14,8%	16,9%
sep-17	7,5%	24,1%	10,0%	22,2%	15,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Informe de Economía Laboral 2017.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijó

En septiembre del 2017, las cinco ciudades más importantes del Ecuador, mantenían tasas de subempleo con un incremento considerable en comparación a periodos anteriores, tal es el caso que cuando existía la figura del Contrato a plazo fijo como la forma típica de contratación en nuestra legislación, el subempleo se mantuvo en Quito 3,7% Guayaquil 11,9% Cuenca 6,1% Machala 12,8% Ambato. 12,0%

Dos años después de la adopción o del cambio a la figura del contrato a plazo indefinido como la forma típica de contratación en nuestro país, estos porcentajes tuvieron un alza significativa y estadísticamente importante. y pasaron a ser en Quito 7,5 % Guayaquil 24.1% Cuenca, 10,0% Machala 22,2% Ambato 15,0%.

4.13. Gráfico de Tasa de Empleo Adecuado a marzo 2018

Gráfico 12

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	60,6%	49,2%	57,0%	49,3%	46,1%
mar-09	55,6%	43,3%	57,6%	43,2%	42,1%
mar-10	59,2%	46,5%	58,1%	46,3%	50,2%
mar-11	62,1%	47,0%	56,9%	43,8%	57,0%
mar-12	63,3%	56,3%	64,1%	53,3%	57,0%
mar-13	62,8%	55,1%	66,2%	52,4%	48,3%
mar-14	70,8%	59,1%	63,7%	53,4%	54,6%
mar-15	67,1%	63,5%	57,8%	47,3%	54,0%
mar-16	61,2%	53,9%	60,7%	51,0%	51,2%
mar-17	57,7%	49,1%	61,9%	48,1%	46,6%
jun-17	63,1%	49,5%	60,1%	49,3%	52,7%
sep-17	66,4%	47,9%	61,4%	43,6%	54,3%
dic-17	61,6%	50,0%	57,3%	51,2%	54,0%
mar-18	60,2%	51,3%	61,4%	53,2%	51,8%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Informe de Economía Laboral 2018.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijó

Después de haber transcurrido más de tres años, de puesta en marcha la denominada “Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”. la misma que suprime el Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana y permite que el contrato a Plazo Indefinido sea considerado como la forma típica de contratación, nos encontramos que esa estabilidad laboral que promovió la presentación del contrato a plazo indefinido, no se dio, sino que, de forma contraria, redujo en un número significativo las plazas de empleo en el país. Puesto que como reflejan estos datos oficiales en las principales ciudades la tasa de empleo pleno para el 2015 en Quito bordeaba el 67,1% y para el 2018 esta cifra cayó al 60,2% es decir en tres años de ausencia del contrato a plazo fijo en Quito aún no se ha podido recuperar ese 6,9% de empleos que gozaban con estabilidad en la capital.

De igual manera, se observa en la Ciudad de Guayaquil un fenómeno parecido al de la ciudad, en esta zona del país el empleo pleno del 2015 señalaba que el 63,5% de los guayaquileños tenían un rubro de ingresos con el salario mínimo o por encima de este.

Para el 2018, se observa que este porcentaje se vio disminuido y se encuentra al 51,3% generando que exista una disminución significativa estadísticamente de 12,2% la cual no es solo una disminución importante, sino que es la brecha más grande en los últimos 10 años.

4.14. Gráfico de Tasa de Desempleo a marzo 2018

Gráfico 13

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	6,50%	8,00%	5,00%	5,10%	4,50%
mar-09	7,20%	14,10%	4,90%	11,00%	4,10%
mar-10	7,20%	12,30%	3,80%	8,10%	3,10%
mar-11	5,70%	10,00%	4,10%	7,20%	3,50%
mar-12	3,70%	6,30%	4,70%	5,90%	4,40%
mar-13	4,10%	5,50%	3,20%	4,20%	4,40%
mar-14	4,30%	6,10%	3,20%	3,80%	5,80%
mar-15	4,40%	3,80%	3,20%	3,70%	6,40%
mar-16	7,80%	7,20%	4,60%	4,00%	7,00%
mar-17	9,10%	5,10%	4,30%	4,20%	5,00%
jun-17	7,80%	5,30%	4,50%	4,30%	4,60%
sep-17	7,80%	4,60%	4,60%	4,40%	4,80%
dic-17	9,40%	4,40%	5,60%	5,60%	6,10%
mar-18	7,10%	4,70%	5,40%	5,90%	5,70%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Informe de Economía Laboral 2018.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

El desempleo en las principales ciudades del país desde el 2015 ha ido creciendo, debemos considerar que año tras año esta tasa ha tenido sus altas y sus bajas, pero para el objeto de nuestro estudio cuando estaba en vigencia el contrato a Plazo Fijo en Quito el desempleo se presentaba en el 4,40% esta misma tasa para el 2018 se reporta en el 7,10% ; así mismo el caso Guayaquil donde en el año 2015 el desempleo estaba en el 3,80% y para el 2018 se ubica en el 4,70%, la ciudad donde existió aún más diferencia que las anteriores fue en Cuenca donde el desempleo se ubicaba en el 3,20% y para el 2018 arranca con un 5,40%. todos estos incrementos son estadísticamente significativos.

4.15. Gráfico de Tasa de Subempleo a marzo 2018

Gráfico 14

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	7,8%	16,9%	9,2%	17,6%	16,1%
mar-09	14,5%	20,0%	8,5%	20,1%	14,0%
mar-10	9,8%	17,0%	8,3%	16,8%	10,0%
mar-11	9,8%	14,3%	9,0%	15,0%	6,5%
mar-12	5,1%	10,0%	4,5%	11,0%	7,0%
mar-13	4,2%	9,6%	4,3%	9,8%	10,6%
mar-14	4,3%	8,9%	7,1%	13,5%	12,8%
mar-15	4,5%	6,6%	13,6%	13,7%	13,5%
mar-16	10,4%	18,4%	8,9%	12,4%	16,7%
mar-17	15,5%	22,8%	9,6%	12,9%	20,3%
jun-17	11,9%	22,3%	9,1%	14,8%	16,9%
sep-17	7,5%	24,1%	10,0%	22,2%	15,0%
dic-17	11,7%	21,0%	11,9%	15,9%	15,2%
mar-18	11,3%	20,2%	10,2%	10,8%	15,6%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Informe de Economía Laboral 2018.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Responsables: Carmen Granda y Elizabeth Feijóo

El subempleo en las principales ciudades del País ha tenido desde el 2015 un incremento, como podemos observar en el gráfico. En la ciudad de Quito para esta época se mantenía un 4,5%, para el 2018 esta tasa se dispara con incremento estadísticamente considerable ubicándose en un 11,3%. De igual forma se observa un incremento significativo en la ciudad de Guayaquil donde la tasa de desempleo pasó de un 6,6% en el año 2015 a un 20,2% a marzo del 2018. Es importante acotar que tanto Quito como Guayaquil son las ciudades económicamente más importantes del país, y las de mayor población.

CAPÍTULO V

Legislación Comparada del Contrato a Plazo Fijo con Colombia, Perú, Chile

En el siguiente apartado se analizan los cuerpos normativos de Colombia, Chile y Perú, tanto por la cercanía territorial como la Tradición Jurídica.

5.1. Contrato de Término Fijo en el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia

El Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, establece este tipo de contrato, como una posibilidad de contratación de trabajadores por un lapso o período de tiempo determinado para la realización de tareas que tengan cotidianidad y de carácter permanente.

Código Sustantivo de Trabajo de Colombia artículo 45.- Duración. El Contrato de Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Código Sustantivo de Trabajo de Colombia artículo 46.-modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 3o. Contrato a Término Fijo. El Contrato de Trabajo a Término Fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2) No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Es importante mencionar que si bien es cierto el término máximo de duración por el cual se puede firmar un Contrato a Término Fijo es de 3 años, esto no significa que al finalizar se convierta este en indefinido, puesto que, se puede renovar una infinidad de ocasiones, con la única condición de que no sobrepase dicha renovación el término de 3 años.

Período de Prueba del Contrato a Término Fijo en la Legislación Colombiana

Se lo describe en los artículos 78 al 80 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, el cual nos señala que: “Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”. La duración máxima de este período de prueba es de:

- 15 días para las trabajadoras domésticas.
- 60 días para los trabajadores en general.

Para un Contrato de Trabajo de Término Fijo, con una duración inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a un quinto del plazo inicialmente acordado para el respectivo contrato.

Modalidades del Contrato a Término Fijo en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia

Dentro de esta figura contractual es una de las peculiares características que nos ofrece esta legislación y es que establece 2 modalidades de contratación: Contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos que tengan un vencimiento menor a un año.

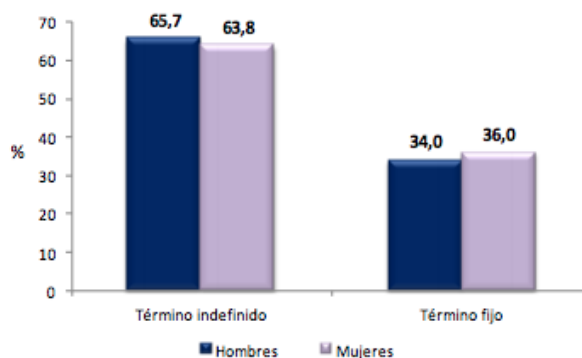
- **Modalidad 1:** (Contratos suscritos por un período de duración igual o superior a 1 año):
 - Debe ser celebrado de manera escrita.
 - El término de duración de las labores debe estar especificado y no ser superior a 3 años, sin embargo, su renovación puede ser si las partes lo requieren indefinida.
 - Debe especificarse el tiempo de período de prueba.
- **Modalidad 2:** (Contratos suscritos por un período de duración inferior a 1 año):
 - Con esta modalidad los contratos solamente pueden renovarse hasta por 3 veces.
 - El período de prueba no podrá exceder de un quinto del tiempo requerido y contratado para las labores.

Cifras sobre Tipos de Contratación en Colombia

1.5 Población ocupada según duración del contrato de trabajo

Del total de hombres ocupados que manifestaron tener contrato de trabajo escrito, 65,7% contaba con contrato a término indefinido³ y 34,0% a término fijo⁴. Para las mujeres estas proporciones se situaron en 63,8% y 36,0% respectivamente.

Distribución porcentual de la población ocupada según duración del contrato de trabajo y sexo
Total nacional
Enero – marzo 2013



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH

³ Contrato a término indefinido: No se le estipula un término fijo de duración, es decir que su plazo de ejecución no está determinado.

⁴ Contrato a término fijo: Estipula un término de duración que no puede exceder los tres años, el cual puede ser renovable indefinidamente.

FUENTE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (Colombia) Boletín de Prensa de 14 de mayo de 2013. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Como se pudo observar en el gráfico que antecede, en la Legislación Colombiana el Contrato a Término Fijo o Plazo Fijo para nuestra Legislación, contaba con cierta popularidad ya que, según fuentes oficiales del Gobierno Colombiano, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) nos señalan en sus cifras del Boletín de Prensa del 14 de mayo de 2013, según encuesta realizada a nivel nacional que, de los contratos realizados de manera escrita en la República de Colombia, un 34% pertenecen a Contratos a Plazo fijo, para el caso del género femenino este porcentaje llega a tener un 36%.

Colocando de esa manera al Contrato A Término Fijo entre los contratos más utilizados por los empleadores y trabajadores colombianos en sus relaciones contractuales.

5.2. Contrato Para Obra Determinada o Servicio Especifico o Plazo fijo Determinado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) del Perú

Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 72.- Los Contratos de Trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 73.- Una copia de los Contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 15 días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 10.- El período de prueba es de 3 meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar

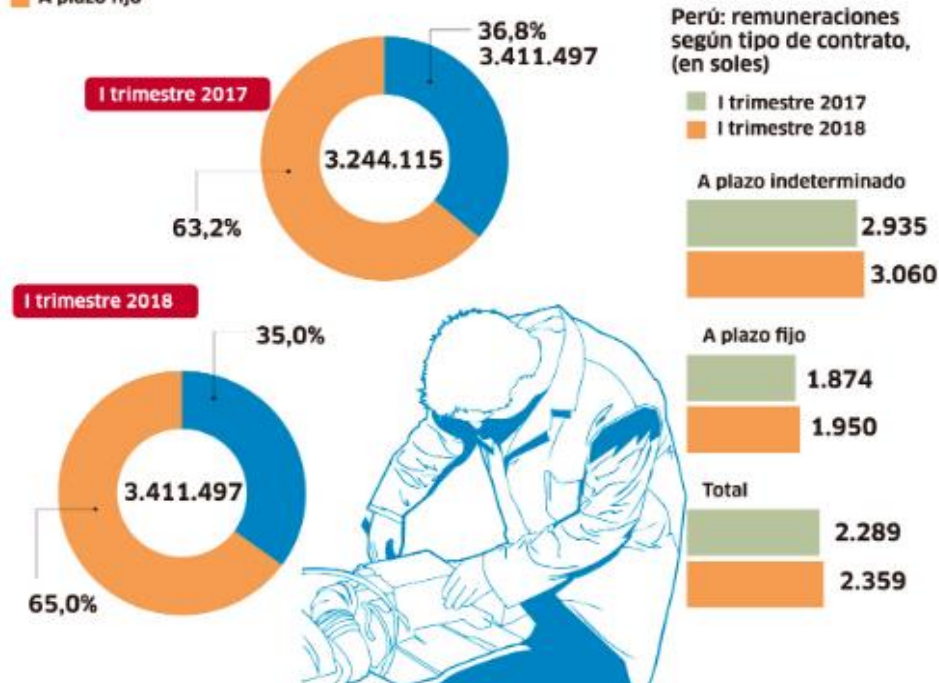
por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial de 6 meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Cifras sobre Tipos de Contratación en Perú

Panorama del empleo formal privado

Perú: Empleo formal según tipo de contrato, semestre 2018 (en soles)

■ A plazo indeterminado
■ A plazo fijo



FUENTE: Informe “Perú, ¿y cómo vamos?” emitido por el Ministerio de Trabajo Y Promoción de Empleo (MTPE) del Perú. septiembre de 2018.

Como se puede observar en los datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo del Perú, los Contratos a Plazo Fijo, es decir aquellos que están sujetos a renovación (que tienen un tiempo de labores previamente establecido) entre empleador y trabajador sufrieron un aumento considerable, además son el Contrato laboral más utilizado en el Perú. El mencionado informe demuestra que el 65% de los peruanos que se encuentran trabajando en el mercado laboral formal y privado tienen un Contrato a Plazo Fijo, no esta lejos de la realidad lo acontecido en el año 2017 (Primer semestre) cuando los Contratos a Plazo Fijo cubrían el 63,2% contratos formales en el Perú.

Es inminente que para la legislación peruana dicho contrato goza de la simpatía y de la flexibilidad adecuada, beneficiando así a los trabajadores y a sus empleadores.

Estableciendo entre sus modalidades la posibilidad de generar una relación contractual con un máximo de tiempo de 5 años, lo cual genera una estabilidad adecuada al trabajador para desempeñar su trabajo con tranquilidad, así mismo el empleador tiene la opción de tener un contrato duradero en el tiempo, pero que conserve la naturaleza de fijar un inicio y un final para la relación laboral, pueda ser con un mínimo de 1 año y un máximo de 5 años.

5.3. Contrato de Plazo Fijo en el Código del Trabajo de Chile

Código del Trabajo Chileno artículo 9.- El Contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, o servicios de duración inferior a 30 días será sancionado.

Código del Trabajo Chileno artículo 159.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

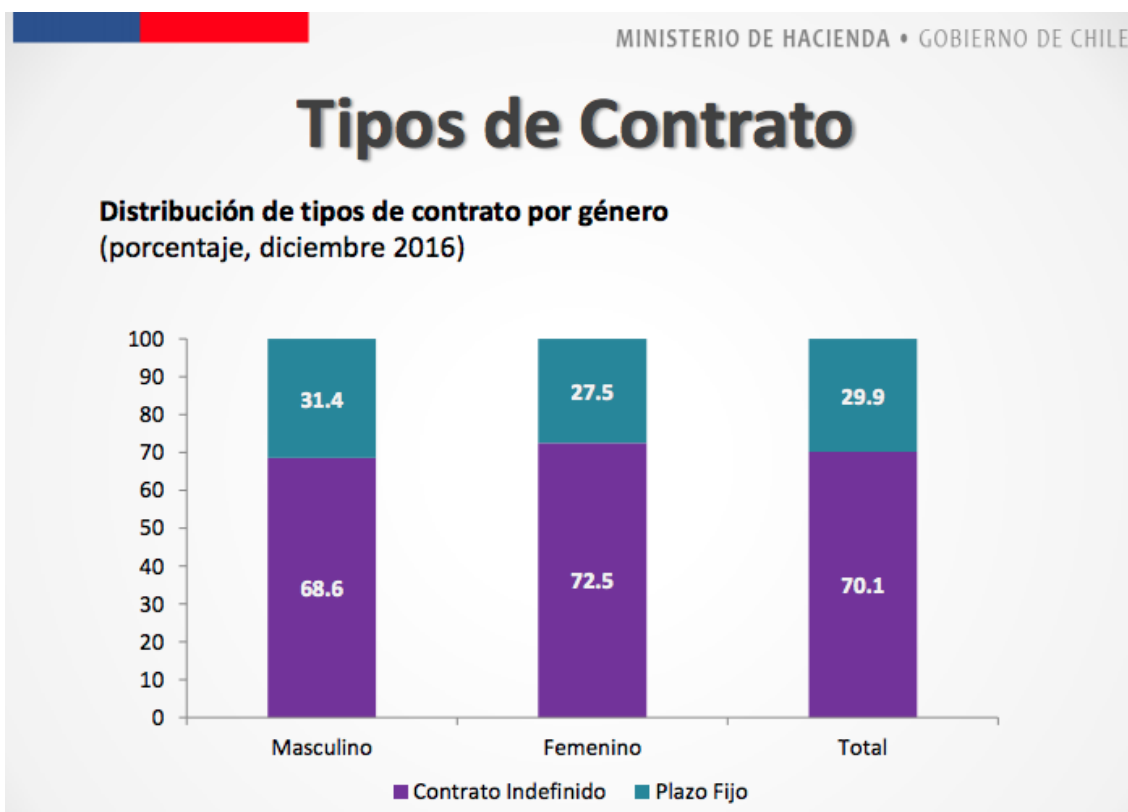
4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

De conformidad con lo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continuara prestando servicios para el empleador con su conocimiento. También se transforma en indefinido, por el propio ministerio de la ley, cuando el contrato de plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término, por cuanto la ley sólo permite renovar un contrato de plazo fijo una vez para que siga teniendo tal característica. Por último, el legislador también estableció en la señalada norma legal que se presumirá legalmente que un trabajador ha sido contratado por una duración indefinida cuando hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de 15 meses.

Cifras sobre Tipos de Contratación en Chile



FUENTE: Informe de Situación de Empleo del Ministerio de Hacienda de Chile, Ministro Rodrigo Valdés, marzo 2017.

El Contrato a Plazo Fijo en Chile tiene dos características diferentes comparado con, Colombia, Perú y Ecuador. Dado que es el país con menor registro de utilización de esta figura contractual. Ya que si observamos el cuadro que antecede, encontramos que el Contrato a Plazo fijo, goza con una popularidad del 31.4% en el género masculino y un

27.5% en el género femenino, dando de esta manera que en el total de contratos registrados en Chile un 70.1% sean a Plazo Indefinido y un 29.9% a Plazo Fijo.

Es importante señalar que al igual que en los países señalados con anterioridad, esta figura se encuentra entre las más importantes, puesto que de cada 10 contratos suscritos 3 son a plazo fijo en Chile. Según datos proporcionados en el Informe de situación de Empleo del 14 de marzo de 2016 emitidos por el Gobierno Chileno.

5.4 Cuadro comparativo sobre Ventajas y Desventajas del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo

CONTRATO A PLAZO FIJO		
VENTAJAS		DESVENTAJAS
El Trabajador goza de estabilidad real por el tiempo pactado.	VS	Produce un constante gasto administrativo y económico para el trabajador, al liquidar a este con cada vencimiento.
Las indemnizaciones por finalización del contrato antes del tiempo pactado son mayores.		Esta clase de contrato puede generar desmotivación e inseguridad al trabajador, pues su plaza de trabajo no está jamás asegurada.
El trabajador termina su relación laboral en el plazo convenido, sin el pago de indemnización alguna.		Plazos de período de prueba mayores a 30 días, y el cobijamiento de la ley en la terminación unilateral durante ese tiempo sin obligación de indemnización alguna.
El desempeño del trabajador es evaluado desde los resultados y de esta manera se define su renovación o no. Empleador decide si renueva o no la relación laboral.		Perjudica en el caso de que el trabajador desee obtener créditos bancarios o préstamos hipotecarios, pues su estabilidad laboral no se encuentra fija.

5.5. Cuadro Comparativo sobre el Contrato a Plazo Fijo en las Legislaciones de Ecuador, Colombia, Perú y Chile.

PAÍS	NOMBRE	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CELEBRACIÓN
ECUADOR	Contrato a Plazo Fijo	Mínimo 1 año máximo 2 años	De vencer el plazo y si continua el trabajador prestando servicios se convierte en indefinido.	Por escrito, en triplicado
COLOMBIA	Contrato Término Fijo	Puede ser menor a 1 año máximo 3 años. y en renovaciones indefinidas	De vencer el plazo y al no existir con 30 días de anticipación anuncio de las partes, se renueva por el tiempo firmado en la primera celebración.	Por escrito
PERÚ	Contrato a Plazo Fijo	Mayor a 1 año máximo 5. Renovaciones indefinidas	Su período de prueba es el más extenso, puede llegar a ser de 6 meses. Cuando se trate de personal que deba ser calificado, y de 1 año para los cargos que tengan funciones de confianza y dirección; todo lo antes señalado previo acuerdo entre empleador y trabajador.	Por escrito, en triplicado
CHILE	Contrato de Plazo Fijo	No mayor a 2 años	De vencer el plazo se considera como un contrato indefinido si el trabajador continúa laborando, de igual manera se considera como indefinido, si el trabajador ha prestado servicios discontinuos, en un periodo de 15 meses al mismo empleador.	Por escrito

5.6 Cuadro Comparativo de Popularidad del Contrato a Plazo Fijo en las Legislaciones de Ecuador, Colombia, Perú y Chile.

PAÍS	% DE UTILIZACIÓN	OBSERVACIONES
ECUADOR	60%	Hasta enero 2016. Fecha en la cual es eliminado el Contrato a Plazo Fijo en el País.
COLOMBIA	36%	Del total de trabajadores. Datos oficiales a marzo 2013.
PERÚ	65%	Del total de los trabajadores en el sector formal privado. Datos oficiales a marzo 2018.
CHILE	29,9%	De la población económicamente activa datos oficiales a diciembre 2016.

Como hemos podido observar en el cuadro de “Ventajas y Desventajas y el Cuadro de legislación comprada”, no solo en la legislación ecuatoriana se permitía el uso de un Contrato Laboral que posibilitaba que los trabajadores gocen de una estabilidad laboral determinada entre las partes, y en su mayoría superior a 2 años. Sino que resulta esta figura de contratación importante en todas las legislaciones estudiadas en este capítulo ya que como se demostró con anterioridad la existencia de este tipo de Contrato Laboral en los cuerpos normativos de Colombia, Perú y Chile y la dinámica existente en estos territorios permitieron que el mencionado contrato goce de una popularidad mayor al 25% en todos los países señalados.

Es importante señalar que en estas legislaciones también se considera proteger al trabajador del posible abuso por parte del patrono. Es así como al igual que con la figura del contrato a plazo fijo en la Legislación Ecuatoriana, en caso de que las labores para las cuales fue contratado dicho trabajador no hayan concluido, o a su vez las partes no hayan manifestado su deseo de terminación del vínculo laboral, se permitía que este continúe, convirtiendo a la mencionada relación laboral en una de carácter indefinido, puesto que la estabilidad del trabajador, su conocimiento y desempeño en el cargo lo amerita, ya que el contratante o empleador no manifestó su inconformidad o disgusto con el mismo.

CONCLUSIONES

Esta Investigación ha logrado cumplir con el objetivo principal planteado, por cuanto los resultados obtenidos se logran una vez empleada la metodología desarrollada para este trabajo investigativo, por lo que podemos establecer que:

- Estableciendo el Contrato Indefinido de Trabajo como modalidad Típica dentro de la Legislación Ecuatoriana, se pretende garantizar la estabilidad laboral del trabajador, sin mencionar o considerar la vulneración a otros derechos como el de igualdad, oportunidad, libertad de contratación, los cuales han sido reconocidos por el Código de Trabajo del Ecuador y por su Carta Magna.
- Finalizada esta investigación se observó mediante datos oficiales del Gobierno Ecuatoriano, que tras la eliminación del contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana. Las tasas de desempleo, empleo informal, empleo no pleno tuvieron importantes incrementos, a su vez el empleo pleno y el empleo formal en el país fueron disminuyendo desde enero de 2016 hasta marzo de 2018.
- Terminada la Investigación se observó que los legisladores de la época no lograron identificar con certeza los principios constitucionales vulnerados con la Eliminación del Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana, a su vez esto provocó que los Principios laborales recogidos en la Constitución del 2008 fueran dejados de lado al momento de suprimir esta figura dentro del ordenamiento Jurídico, el estado no cumplió con su deber constitucional de ofrecer igualdad de oportunidades a todos los trabajadores, así como también no fue considerada la Tradición jurídica, puesto que como se desarrolló en la investigación el contrato a plazo fijo fue una de las modalidades de trabajo con las que inicio nuestra legislación.
- Los principios Laborales Internacionales recogidos por La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), así como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) 3ra Edición; Nueva York, 1969, y los derechos humanos manifestados en Protocolo Adicional

sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador no fueron tomados en cuenta al eliminar el Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana.

RECOMENDACIONES

Por su parte los resultados obtenidos mediante el cumplimiento de los objetivos específicos permiten que esta investigación realice las siguientes recomendaciones a la luz de los datos obtenidos:

- Reestablecer la figura del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana como figura o modalidad típica de contratación.
- Crear tipos de contrato que se ajusten a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, priorizando que estos tengan la decisión sobre el tiempo que estarán sujetos a dicho instrumento.
- Proporcionar mediante la creación de una nueva figura jurídica o a su vez mediante la reincorporación del Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana, estabilidad laboral mayor a 180 días, y con un plazo y fecha de término existente.
- Considerar los principios laborales existentes en el Código de Trabajo, así como en su Constitución a fin de que las partes puedan celebrar contratos que permitan una estabilidad laboral clara y definida previamente, permitiendo la libertad de contratación y la bilateralidad entre las partes.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Ana (2008) “La Actitud Hacia el Trabajo del Personal Administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad de Zulia” Revista de Ciencias Sociales, Volumen 14, Maracaibo-Venezuela, Pág. 123.
- BARZALLO, María Augusta (2012) “Practica laboral Análisis del Derecho Laboral” Editorial Carpol, Quito – Ecuador, Pág. 32,37.
- CABANELLAS, Guillermo (1968) “Compendio de Derecho Laboral” Tomo 1, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires- Argentina, Pág. 697.
- DE LA CUEVA, Mario (1980) “El nuevo Derecho mexicano del trabajo” tomo I, Porrúa México.
- ESPINOZA, Luis (2015) “El Contrato Laboral Indefinido y su Incidencia en la Legislación Ecuatoriana, Ambato – Ecuador. Pág 18.
- FENECH, Miguel (1952) “Enciclopedia Práctica de Derecho”, Tomo 1, Editorial Labor S.A., Barcelona-España, Pág. 605.Ç
- INEL, (1986) “El Contrato Individual del Trabajo, publicación del INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION LABORAL. Quito – Ecuador Pág. 5
- MIÑO, Manuel, (1993) “La producción colonial Hispanoamericana” Pág. 23
- MORGADO, Emilio (1997) “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F - México Pág. 446.
- PAZ Y MIÑO, Juan (2007), “La Historia Inmediata del Ecuador y la Deuda Histórica con la Sociedad Ecuatoriana”, Academia Nacional de Historia, Primera Edición Quito-Ecuador, Pág. 79.

LEGISGRAFÍA

- Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
- Asamblea Nacional (2015). Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito.
- Asamblea Nacional (2008). Código del Trabajo Editorial Corporación de Estudios Y publicaciones, Quito.

LINKOGRAFÍA

<https://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/actualidad/88889-gobierno-presento-5-ejes-del-proyecto-reformas-laborales>

<https://www.elcomercio.com/actualidad/guayaquil-empresarios-leyjusticialaboral-empleados-empleadores.html>

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/1/blasco-penaherrera-no-hace-politica-esta-de-viaje-en-periodo-de-definicion>

<https://www.elcomercio.com/actualidad/posiciones-enfrentadas-reforma-laboral-ecuador.html>

ANEXOS I

Entrevistas a Expertos sobre La Eliminación del Contrato a Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana

Entrevista a ex Asambleísta Nacional

1. ¿Cual es su opinión sobre la Ley para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, con relación a la eliminación del Contrato Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana?

Considero que la ley de Justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar produjo graves efectos negativos a la estabilidad laboral en el país, sus consecuencias fueron adversas a lo que supuestamente iba a pasar según el ejecutivo y su cuerpo de trabajo apoyado por un bloque de asambleístas que eran mayoría para la época.

como fue comentado por usted, minutos antes de esta entrevista, existen diversas formas de comprobar la sensación de inestabilidad, de inseguridad jurídica que quedó tras la eliminación de este contrato. He quedado realmente sorprendido porque incluso yo pensaba que las cifras eran aún menores, sin embargo que el empleo tenga 3 o 4% menos y el desempleo haya crecido en 4 o 5% más en las cifras oficiales del estado son datos alarmantes, y más si consideramos que el gobierno de turno se encargaba de “maquillar” estas cifras es decir que incluso señor estudiante, estas cifras investigadas por usted deben tener una brecha aún mayor.

2. ¿Considera que a nivel país existen además de la disminución de plazas de trabajo otro efecto?

Esta decisión permitió que en el País existan trabajadores ineficientes, muy poco nivel de competencia laboral, y un conformismo de esta fuerza de trabajo, que al verse inmersa en un contrato laboral que no tiene una fecha de término, y que la única salida para el empleador sea el pago de una indemnización por despido intempestivo, permite que el trabajador se relaje, no tenga un sentido de competitividad, ya que su plaza de trabajo está “asegurada”; es clave señalar que al existir un contrato como el de plazo fijo, existía colateralmente la posibilidad de que el trabajador al terminar su plazo de contrato sea

evaluado. Yo Hablo no solo como Jurista, sino como un generador de fuentes de empleo, puesto que lo soy, y es totalmente absurdo que la seguridad laboral parta de la obligación al empleador de proveer a un trabajador un contrato de por vida o indefinido. donde además se niega a otros talentos la posibilidad de proveer este servicio.

3. ¿Por qué Motivos considera que el Contrato a plazo fijo no debía haber sido eliminado de la legislación Ecuatoriana?

Si hablamos desde el punto de vista económico la realidad país es tan cambiante con una economía de sube y baja que no permite precisamente que una plaza de trabajo se mantenga por tiempo indefinido. En su debido momento les dije y lo recuerdo claramente en la sesión número 308 del pleno, puesto que tengo mis apuntes de aquella época que yo consideraba, que los primeros afectados con esta medida serían los mismo contratistas del estado, es decir personas naturales o jurídicas a las cuales se les contrata para la realización de una obra en un tiempo determinado, y para un hecho determinado, y que en ocasiones demora más o menos de lo previsto y resulta que ninguno de los contratos existentes, llámese obra cierta, o por temporada es el adecuado para regular este tipo de relaciones laborales. Que me hago como empresario o prestador de un servicio con un excedente de fuerza laboral que no la puedo mantener, puesto que el hecho generador de la plaza de empleo ya fue realizado y concluido. Esto no se trata de no generar fuentes de trabajo sino de crear un país donde sea atractivo invertir más no contemplar más trabas.

4. ¿Como Jurista considera que esta medida de eliminación del Contrato a Plazo fijo, afecto derechos laborales o Constitucionales?

Esta decisión es contraria a la ley, a los principios laborales consagrados en el cuerpo normativo como código laboral y cómo Constitución. El derecho laboral debe proteger a todos los ciudadanos y trabajadores por igual, ofreciéndoles las mismas oportunidades. principios como el de oportunidad, libertad de contratación, igualdad, imparcialidad. fueron atropellados por completo, además de principios laborales internacionales que están aún por encima de nuestra carta magna y que no fueron considerados tampoco. como los dictados por la Organización de Naciones Unidas, que con referencia al trabajo siempre ha mantenido una postura clara de defensa de igualdad de condiciones para todos en el campo laboral.

El estado se encuentra en el deber de garantizar un trato justo e igual a todos sus ciudadanos y el imponer una figura la cual limita la libertad que tengas las partes es un claro menoscabo a sus derechos, derechos que en este caso tiene una gran repercusión a nivel país. negando la posibilidad de empleo a muchas personas. se observa con frecuencia como jóvenes graduados de universidades públicas y privadas del país no consiguen trabajo.

5. ¿Porqué decir, que el contrato a Plazo fijo tomado como figura principal de contratación en el País hasta el 2015 permitía mayor cantidad de empleos en el País?

Dentro de las principales características del Contrato a Plazo fijo está el respeto a la igualdad de oportunidades, y la libertad de contratación, es clave indicar que las diversas situaciones laborales no permiten a la gran mayoría por no decir a todos los empleadores privados en este caso, el ofrecer una estabilidad indefinida, para ejemplificar pongamos el caso de una imprenta. tiene ciertos contratos y pongo este ejemplo por que mi familia es dueña de una. tienen ciertos contratos, estos a su vez requieren de cierta fuerza laboral, en ocasiones incrementan sus ventas por X motivo llámese mejores precios, contactos de los vendedores, campañas publicitarias etc. y necesitan en planta incrementar 2 diseñadores y 2 operarios, estos nuevos elementos si bien atienden a una demanda específica, no pueden ser contratados por 120 días para establecer un contrato de temporada o de obra cierta, pero tampoco pueden ser contratados de manera indefinida, ya que no se tiene la certeza, de que esa, buena racha por así decirlo de ventas continúe todo el tiempo, para esto, para contratos que podían ser de 1 o hasta de 2 años, estaba el contrato a plazo fijo, por tal motivo es un error el eliminarlo, el sector empresarial simplemente no contrato más redujo la posibilidad de plazas, si antes contrataba 4 o 5 ahora contratan 2 por que ya no les pueden ofrecer el contrato indefinido a todos.

Entrevista a Representante de la Cámara de Comercio de Quito

1. ¿Cual es su opinión sobre la Ley para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, con relación a la eliminación del Contrato Plazo Fijo en la Legislación Ecuatoriana desde el Punto de vista Comercial?

Como representante de la Cámara de Comercio, Agricultura e Industria de Quito, considero que puedo ser el portavoz de todos nuestros afiliados, que no está por demás mencionar que son alrededor de 12.000 comerciantes de todo estrato social en Quito, los cuales en su gran mayoría, por no decir todos en su momento expresamos el rechazo total a esta medida, puesto que, la consideramos desde el punto de vista económico, mandatoria, intransigente, y poco flexible ante las dinámicas de mercado existente en todo tipo de negocio. el suprimir el Contrato a Plazo Fijo en el Ecuador, fue el dejar a los comerciantes sin una forma de contratación que se utilizó por muchísimos años, no estoy equivocado al decir que, este contrato era el más común en todo tipo de negocio.

2. De Manera puntual, ¿cuáles considera que fueron las consecuencias negativas para los comerciantes tras la eliminación del Contrato a plazo fijo?

Sin lugar a dudas la reducción de las plazas de empleo, es la más importante de las consecuencias, ya que, no muchos comerciantes, empleadores o como se quiera llamar tienen la posibilidad de someterse a un contrato a plazo indefinido, y para esto, para solventar esta necesidad de estabilidad laboral por un determinado tiempo, que era más de 6 meses, pero no superior a 2 años, existía el contrato a plazo fijo.

Como segunda consecuencia a mediano plazo, creo que esta la falta de competitividad entre trabajadores y la desigualdad de oportunidades entre unos y otros, estamos en un mercado laboral donde se busca el mejor trabajador, el más capaz, eficiente y preparado. y a su vez se busca experiencia. me surge la duda de ¿como van adquirir experiencia los jóvenes? si observamos que no tiene la posibilidad de contar con una plaza de empleo, ya que las existentes están sometidas ya a un contrato a plazo indefinido que compromete a ambas partes a una relación laboral que no va a terminar pronto. o a su vez tienen contratos de temporada o de obra cierta, que el tiempo que ofrecen de estabilidad laboral apenas alcanza para que sean capacitados y empiecen a dar resultados, más no para adquirir una experticia.

3. ¿Está de acuerdo con que se tome al contrato Indefinido como la forma típica de contratación?

No estoy de acuerdo, es difícil que el contrato a plazo indefinido alcance la popularidad que tenía el contrato a plazo fijo, fue un error el privar a los empleadores y trabajadores de la utilización de esta figura, contratar nuevas personas se vuelve muy difícil, ya que existen contratos a plazo indefinido que ocupan todas las plazas de trabajo y para ingresar nuevo personal tendrían que optar por el despido intempestivo, y eso trae una repercusión económica fuerte para nuestro gremio y sobre todo un riesgo y un gasto que no están dispuestos a contraer los comerciantes o empresarios. Considero que la forma típica de contratación debía seguir siendo el contrato a plazo fijo, incluso hasta por costumbre jurídica.

4. ¿podría mencionar cuáles características del Contrato a Plazo fijo le parecen de beneficio para su gremio?

Considero que una de las características más beneficiosas no solo para nuestro gremio sino para todos los empleadores y trabajadores en general, era la libertad de contratación que existía en esta figura legal, donde claramente se veía expresada la voluntad de las partes contratantes; además la igualdad de oportunidades que promueve este contrato, también una estabilidad continua de 1 a 2 años, lo cual me parece considerable y razonable.

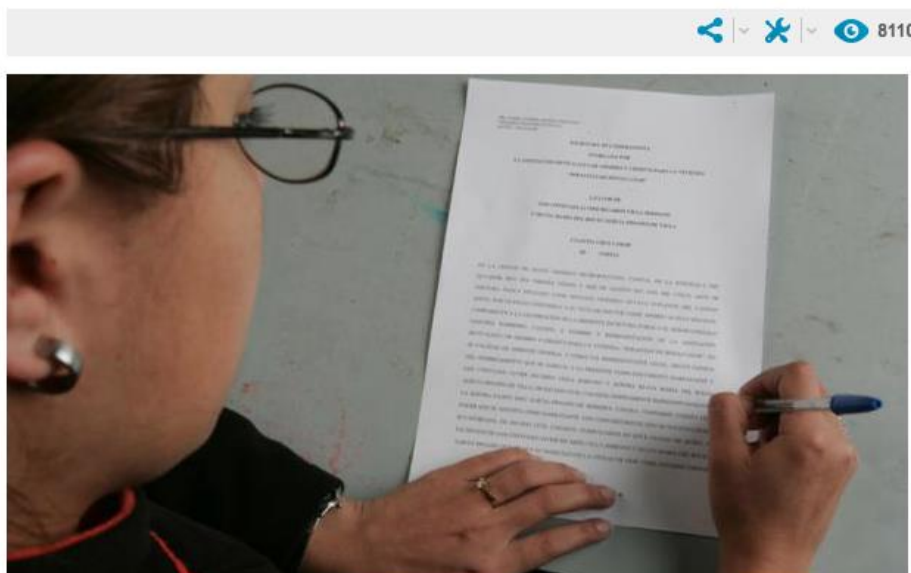
5. ¿Como Cámara de Comercio cuál fue su recomendación para la época sobre este tema?

Como Cámara de Comercio de Quito, al igual que nuestros similares, la Cámara de Guayaquil, tuvimos una postura clara sobre el tema, y es que nos parecía inaudito que se presentara brindar estabilidad de manera indefinida sin considerar el nivel y el volumen de utilización del contrato a plazo fijo entre los comerciantes y empresarios del país, no es coincidencia que las tasas de empleo bajaron en el país y que el desempleo subió. Nosotros lo advertimos en su época. el contrato a plazo fijo no puede ser eliminado, ningún contrato de los vigentes en el país logra abarcar el tiempo de contratación, la estabilidad, la bilateralidad y la igualdad de oportunidades que generaba este contrato para ambas partes, nunca estuvimos, ni estamos en contra del contrato a plazo indefinido, pero el contrato a plazo fijo no debió ser eliminado, por la simple razón de que era conveniente para ambas partes.

ANEXOS II

19 de noviembre de 2014 19:28

El 60% de los contratos en el país son a plazo fijo



El tipo de contrato de trabajo también fue incluido en la reforma laboral que envió en Presidente Correa a la Asamblea. Foto: Archivo/ EL COMERCIO

Derechos de las Personas Trabajadoras, en el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

En ese encuentro estuvieron presentes empresarios como Richard Martínez, presidente de la **Cámara de Industrias y Producción (CIP)**, quienes se refirieron al respecto.

“La limitación de los **contratos fijos** desde nuestra perspectiva puede generar un obstáculo a la generación de nuevo empleo y la contratación de más personal. Y sobre todo se puede dar un impacto en la movilidad de jóvenes trabajadores. Según el IESS, el **99% de trabajadores tienen un período de cinco años de un trabajo a otro**. Entonces puede generar un desincentivo para que haya mayor empleabilidad”, indicó.

Cifras de contratos de trabajo 2013 (Valores aproximados)

Contratos totales firmados: 1 000 000
A plazo fijo: 600 000 (60%)
A plazo indefinido: 40 000 (4%)
Otros contratos: 360 000 (36%)

La **reforma laboral** que manejan las autoridades presenta un cambio en cuanto al tipo de contratación. El pasado sábado 15 de noviembre el presidente **Rafael Correa** presentó el **proyecto de Ley Orgánica para la Justicia Laboral** y Reconocimiento del Trabajo del Hogar.

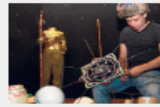
A través de este se elimina la figura del **contrato a plazo fijo** y se establece que los contratos de trabajo serán a tiempo indefinido. Esto, sin embargo, **no se aplica en el caso de contratos ocasionales, eventuales, etc.**, sino cuando una empresa requiera personal más permanente.

Según el **ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco**, esta medida se tomó como una forma para **garantizar la estabilidad de los trabajadores**. La Cartera de Estado descubrió que las empresas están celebrando más los contratos a plazo fijo, que terminan en máximo dos años, y la gente tiene que nuevamente buscar otra actividad.

“Eso quiere decir que el trabajador de la era neoliberal se ha convertido en gitano y no puede ser un gitano. No puede estar de empelo en empleo, de ciudad en ciudad, de país en país”, indicó el pasado martes 18 de noviembre del 2014 en el marco del Primer Coloquio Internacional de Políticas y



Canciller de Ecuador censura 'violencia ciega' contra inocentes tras atentado



El Comercio



Construir :: El Comercio

Empresarios cuestionan la eliminación del contrato a plazo fijo

4755



La Cámara de Comercio de Guayaquil se manifiesta sobre las consecuencias negativas que a criterio del gremio provocará la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento al Trabajo no remunerado del Hogar. Foto: EL COMERCIO

Washington Paspuel

El **sector empresarial del Guayaquil** expresó este martes 5 de mayo su preocupación por la **eliminación** de la figura de la **contratación a plazo fijo**. La **Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado del Hogar**, aprobada el pasado 20 de abril, eliminó esta forma de **contratación** y a su vez modificó la figura del **contrato indefinido**.

El presidente de la **Cámara de Comercio de Guayaquil**, Pablo Arosemena señaló que la ley “resulta injusta porque no incentiva a los emprendedores y empresarios a la generación de nuevas fuentes de empleo.” El dirigente considera que la eliminación del contrato a **plazo fijo** perjudica tanto a **empleadores** como a los futuros **empleados**.

“El sentir que tenemos del sector comercial es que justamente en un país donde el 60% de los desempleados son gente joven, hoy tienen más complicadas las posibilidades de conseguir su primer empleo, porque ya no tiene un año para adaptarse, solo tres meses. Se ha reducido el tiempo que tienen para saber si están a gusto o no en ese trabajo.”

LEA TAMBIÉN



Tres problemas son prioritarios para Guayaquil



El padre de la cadete Carolina Sanango viajará a Bogotá



Hallan 32 balas de uso militar en vicerrectorado de la U. de Guayaquil

Posiciones enfrentadas sobre la reforma laboral



La Cámara de Comercio de Guayaquil hizo reparos. Los empresarios demandaron más diálogo. Foto: EL COMERCIO

Washington Paspuel (I)
wpaspuel@elcomercio.com

La **Comisión de los Derechos de los Trabajadores de la Asamblea** empezará desde la próxima semana el tratamiento de la **Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar**.

El proyecto de reformas fue entregado por el presidente **Rafael Correa** a la presidenta de la Asamblea, **Gabriela Rivadeneira**, durante un mitin en **Guayaquil**, el pasado sábado.

- Luego de que el **Consejo de Administración Legislativa** remitió el documento de 44 artículos a la Comisión, esta tendrá 45 días para presentar el informe para el primer debate.

Los representantes de los gremios sindicalistas y de los empresariales esperan participar más activamente en el análisis y debate de las reformas que a su criterio. Ambos sectores coinciden en mencionar que su participación durante la elaboración de las propuestas no fue la que deseaban.

LEA TAMBIÉN



[Confirman el fallecimiento de cantante manabita en un accidente de tránsito](#)



[El control laboral en las industrias sigue](#)



[Policía detiene a tres personas por enriquecimiento privado no justificado; tenían dos cajas con dinero en Guayaquil](#)

