



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

**“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO  
PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A  
CONSECUENCIA DEL INCREMENTO DEL TRABAJO  
INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPÚBLICA**

**AUTOR: CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**

**DIRECTOR: AB. CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO MGS.**

**CUENCA - ECUADOR**

**2021**

*Yo me gradué en  
los 50 años de La Cato!  
... y sostuve la Universidad*





# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE DERECHO**

#### **TEMA**

**“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO  
PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A  
CONSECUENCIA DEL INCREMENTO DEL TRABAJO  
INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPÚBLICA**

**AUTOR: CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**

**DIRECTOR: AB. CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO MGS.**

**CUENCA – ECUADOR**

**2021**

*Yo me gradué en  
los 50 años de La Cato!  
... y sostuve la Universidad*

### **Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**, portador de la cédula de ciudadanía N° 1803657103. Declaro ser el autor de la obra: **“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DEL INCREMENTO DEL TRABAJO INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **20 de septiembre de 2021**



F: .....

**CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**

**C.I. 180365710-3**

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, está dedicado a Padre, **Hernán Cortez Mariló**, con sus consejos me inculco a seguir adelante y me ayuda a ser mejor cada día.

A mi hermano **Kevin Cortez Paredes**, quien, con su apoyo, que de una u otra forma estaba presente de una manera constante, por eso, siempre le daré las gracias, siempre estaré agradecido por creer en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar y de una manera especial a la Doctora Cecibel Gallegos Avendaño, mi tutora de tesis, ya que, por su guía y exigencias en este trabajo de investigación, se pudo obtener el objetivo planteado, quien, sin reserva alguna, ha compartido de una manera amigable sus conocimientos y experiencia.

Es necesario y preciso dedicar este trabajo a todos los profes de mi querida Universidad, “La Cato”, quienes con esfuerzo, paciencia y dedicación impartieron su sabiduría para hacer de nosotros profesionales de éxito.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE.....	III
RESUMEN .....	1
PALABRAS CLAVE .....	1
ABSTRACT .....	2
KEYWORDS .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. DERECHO DEL TRABAJO, TRABAJO FORMAL, TRABAJO INFORMAL, Y LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO .....	5
1.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	5
1.1.1 EL ECUADOR Y EL DERECHO AL TRABAJO .....	7
1.2. DERECHO AL TRABAJO.....	9
1.2.1 EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR .....	9
1.2.1.1 Principios del Derecho del Trabajo .....	10
1.2.1.1.1 Principio de irrenunciabilidad .....	10
1.2.1.1.2 Principio de intangibilidad .....	11
1.2.1.1.3 Principio protectorio .....	11
1.2.1.1.4 Principio de primacía de la realidad .....	12
1.2.1.1.5 Principio de continuidad laboral .....	13
1.2.1.1.6 Principio de razonabilidad.....	13
1.2.1.1.7 Principio de la buena fe.....	14
1.3. Tipos de trabajo .....	14
1.3.1 Trabajo formal.....	15
1.3.2 Contratos de trabajo en Ecuador.....	15
1.3.2.1 Por el modo de celebrarse el contrato de trabajo .....	16
1.3.2.1.1. Expreso.....	16

1.3.2.1.2. Tácito .....	17
1.3.2.2 Por las personas que intervienen en los contratos.....	17
1.3.2.2.1. Individual .....	17
1.3.2.2.2. Grupo .....	17
1.3.2.2.3. Equipo.....	18
1.3.2.2.4. Colectivo.....	19
1.4. Estabilidad laboral.....	25
1.4.1 Concepto.....	25
1.4.2. Análisis del Estado laboral en el Ecuador.....	25
1.4.3. Clasificación de la estabilidad laboral.....	26
1.4.3.1 Estabilidad laboral absoluta .....	26
1.4.3.2 Estabilidad relativa.....	27
1.5 Trabajo informal .....	27
1.5.1 Antecedentes del trabajo informal.....	27
1.5.2 Concepto.....	28
1.5.3 Organización Mundial del Trabajo en cuanto a la Organización del Trabajo Informal .....	29
1.5.4 Estadísticas del trabajo informal en el Ecuador en el año 2019 y el primer semestre de 2020.....	30
1.5.5 Causas del trabajo informal.....	31
1.5.5.1 Educación .....	31
1.5.5.2 Desempleo.....	32
1.5.5.3 Pobreza .....	32
1.5.5.4 Migración .....	32
1.5.5.5 Corrupción .....	33
1.6 Consecuencias del trabajo informal.....	33
1.6.1 Inestabilidad laboral .....	34
1.6.2 Subempleo .....	34
1.6.3 El trabajo infantil .....	34
1.6.4 Perjuicio económico.....	35
1.7 Precarización del trabajo .....	35
1.7.1 Concepto .....	35
1.7.2 Análisis jurídico y social de la precarización laboral en el Ecuador .....	36

1.7.3 Consecuencias jurídicas y sociales de la precarización laboral en el Ecuador	37
CAPÍTULO II.....	38
2.- DERECHOS Y GARANTÍAS VULNERADOS Y EL PERJUICIO JURÍDICO ECONÓMICO PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR A CAUSA DEL TRABAJO INFORMAL .....	38
2.1. Derechos y garantías vulnerados al trabajador informal.....	38
2.1.1 Derecho al Trabajo.....	38
2.1.2 Derecho a una vida digna .....	39
2.1.3 Estabilidad laboral .....	40
2.1.4 Derecho a la continuidad laboral .....	42
2.1.5 Derecho a la seguridad social .....	43
2.2. El perjuicio jurídico – económico para el Estado .....	44
2.2.1 Perjuicio Jurídico .....	44
2.2.2 Evasión de impuestos.....	45
2.2.3 Desorden social .....	46
CAPÍTULO III.....	48
3. CAUSAS DEL TRABAJO INFORMAL Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIEDAD .....	48
3.1. Causas del trabajo informal.....	48
3.1.1 Inaccesibilidad al trabajo formal.....	48
3.1.2 Desigualdad salarial.....	49
3.1.3 Migración del campo a la ciudad .....	50
3.1.5 Alto costo de la canasta básica familiar frente al salario básico unificado.....	53
3.1.6 Incumplimiento de la tutela laboral por parte del Estado.....	54
3.1.7 Situación económica actual del Estado ecuatoriano .....	55
3.1.8 Falta de acceso a la educación.....	56
3.1.9 La corrupción .....	57
3.1.10 La no aplicación de las políticas gubernamentales en cuanto a la planificación familiar .....	58
3.1.11 La errónea interpretación y aplicación de la flexibilización laboral .....	59
3.2. Incidencia en la sociedad .....	61
3.2.1 La incidencia en América Latina .....	61

3.2.2 La incidencia en el Ecuador.....	62
3.2.3 La incidencia en la Provincia de Napo.....	63
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA .....	71
ANEXOS .....	79

## **RESUMEN**

En el Ecuador, la informalidad laboral es un problema significativo, el desarrollo tecnológico, globalización, industrialización y la falta de apoyo por parte del Estado han sido las detonantes para el incremento de las actividades informales en la actualidad. Asimismo, el crecimiento trabajo informal ocurre por la falta de empleo, que conlleva a no tener otra salida de supervivencia, a la labor de distintas actividades informales.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo realizar un análisis del trabajo informal en la provincia del Napo, frente a la posible vulneración de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República.

Debido a que el Código de Trabajo no ha sido actualizado en más de medio siglo, se evidencia que en el Ecuador el Ministerio de Relaciones Labores no garantizan a los trabajadores la protección de sus derechos ni principios constitucionales.

**PALABRAS CLAVE:** TRABAJO INFORMAL, VULNERACION DE DERECHOS, RELACIÓN LABORAL

## **ABSTRACT**

In Ecuador, labor informality is a significant problem. Technological development, globalization, industrialization, and the lack of support from the State have been the triggering factors for the increase of informal activities today. Likewise, the growth of informal work occurs due to the lack of employment, which leads to conclude that there is no other way to survive, to work in different informal activities. The objective of this research work is to analyze informal work in the province of Napo, in view of the possible violation of the rights of workers enshrined in the Constitution of the Republic. Given that the Labor Code has not been updated in more than half a century, it is evident that the Ministry of Labor Relations does not guarantee workers the protection of their rights or constitutional principles in Ecuador.

**KEYWORDS: INFORMAL WORK, VIOLATION OF RIGHTS, LABOR RELATIONS**

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación nace de la necesidad de conocer si se vulneran en el Ecuador los principios y derechos de los trabajadores consagrados en la constitución. El trabajo informal ha existido desde los inicios del hombre ya que la necesidad de supervivencia lleva a la persona a buscar fuentes de ingreso para vivir junto con su familia, esto se ha visto acrecentado en la actualidad por todas las situaciones mundiales como la globalización, industrialización y automatización, evidenciando las falencias por parte del Estado en equiparar estas brechas sociales.

Por otro lado, esta investigación tiene como objetivo analizar el trabajo informal desde la concepción doctrinaria y jurídica, para determinar su incidencia económica, social y jurídica en la Provincia del Napo, frente a la posible vulneración de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República; el tipo de investigación del presente trabajo es de carácter cualitativo, ya que este análisis se basa en ley, doctrina y jurisprudencia, y de esta manera se identifican los problemas implicados en la informalidad laboral. Además, se da un enfoque explicativo con la intención de precisar en qué circunstancias la aplicación de la misma vulnera los derechos y garantías del trabajador.

A raíz del referéndum del 2008, el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, es así que toda la normativa jurídica nacional se basa en los criterios de equidad y justicia, así como también en principios fundamentales que son la base de la legislación ecuatoriana, de tal forma que toda normativa vaya encaminada hacia el ordenamiento jurídico que sea aplicable y relevante en materia laboral.

El desequilibrio y las brechas existentes entre el trabajador formal y el trabajador informal ha sido muy criticado y estudiado a través de la historia, lo que llevó a la consagración de los principios: protectorio, intangibilidad e irrenunciabilidad y de progresividad, los más importantes del derecho del trabajo, es decir, principios que emanan en todo el Derecho Laboral ecuatoriano. Es importante

que las entidades estatales apliquen un mejor control del trabajo informal, para garantizar la preservación de dichos principios.

En esta perspectiva, tomando conciencia que los trabajadores informales, constituyen casi la mitad de la población económicamente activa del Ecuador se adapte a los cambios del mercado de trabajo y que fundamentalmente este encaminada a encontrar nichos de producción que le dé mayores utilidades y un mejor ingreso, y que colateralmente contribuya con la mejora de la situación laboral de los empleos del sector informal.

Al final de este trabajo de investigación, se presenta de forma clara y concreta lo desactualizado que se encuentra el Código de Trabajo ecuatoriano en materia laboral, y que nuestra legislación trata de manera superficial todo lo referente a la informalidad laboral.

## **CAPÍTULO I**

### **1. DERECHO DEL TRABAJO, TRABAJO FORMAL, TRABAJO INFORMAL, Y LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el conjunto de reglas y normativas que permiten que la relación entre los empleadores y trabajadores pueda ser regulada. Estas normas laborales surgen luego de que distintos sectores sociales unan esfuerzos para reclamar mejores condiciones de trabajo y el reconocimiento de su importantísimo rol para el desarrollo de las sociedades.

Según el tratadista Daniel Jaramillo Jassir (2011), el derecho laboral nace de las coyunturas históricas que el Derecho Civil no pudo resolver y trata de explicar el vínculo que existe entre el capital y el trabajo en el marco productivo. Así mismo, el Dr. Jorge Toyama Miyagusuku (2005) en su obra Instituciones del Derecho Laboral manifiesta que el derecho laboral es dinámico y debe ser constantemente actualizado con el pasar del tiempo.

Por otro lado, el Dr. Neves Mujica (2007) señala que el Derecho laboral es un derecho nuevo, que data de no más de doscientos años. Para el Dr. Neves es el Estado quien es el encargado de normar la relación que existe entre los trabajadores y los empleadores, garantizando así que se pueda pactar las obligaciones y responsabilidades de cada una de las partes mediante un contrato.

Antes de profundizar en el Derecho Laboral y sus principios, a continuación, se realiza una breve revisión histórica de los acontecimientos, la mayoría de las veces violentos, que llevaron al nacimiento de este derecho, el reconocimiento del trabajador en la sociedad y que han permitido que hoy en día tenga una altísima relevancia en el marco jurídico de las sociedades.

#### **1.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Históricamente el trabajo nace de la necesidad misma del ser humano de sobrevivir. Es así que con el afán de alimentarse empieza a cazar, pescar, recolectar frutos y a trabajar la tierra; con el pasar del tiempo y la evolución del pensamiento humano, el trabajo pasa de ser una actividad manual a

transformarse en una actividad intelectual, e incluso una mezcla de las dos que es fácilmente observable a día de hoy. En pocas palabras, se puede decir entonces, que el trabajo es toda aquella actividad, ya sea física o intelectual, que permite satisfacer las necesidades propias o ajenas de los seres humanos, ya sea mediante la elaboración de un objeto, la realización de un servicio o el uso de habilidades para solución de un conflicto (Guerra, 2011).

A lo largo de la historia se ha podido evidenciar que el hombre siempre ha querido hacer que el hombre trabaje para sí, la mayoría de las veces exigiendo una alta productividad pero ofreciendo solo una mínima compensación, esta situación ocasionó que en varias etapas de la historia la esclavitud sea una condición predominante en las personas dedicadas al trabajo (Sierra, 2010). En la civilización griega, a pesar de su reconocido pensamiento crítico y reflexivo, quienes se encargaban del trabajo duro eran los esclavos y sus hijos y no tenían derecho a ningún tipo de compensación, por el contrario, eran considerados bienes de las altas sociedades griegas (Barceló, 2001). Esta situación era muy similar con los romanos, pues a pesar de ser los padres del Derecho, nunca regularon las actividades relacionadas con el trabajo ni a las personas que las realizaban. Sin embargo, en los ocasinos del imperio se implantó el pensamiento de que el trabajo es necesario y casi obligatorio, idea que ha perdurado hasta la actualidad (Rodríguez-Montero, 2004).

Como se mencionó en párrafos anteriores, el derecho laboral surge hace no más de doscientos años, es así que no se presentaron grandes cambios a lo largo de la edad media, más bien en esta etapa de la historia, los señores feudales eran los dueños de las grandes extensiones de tierra, sin embargo, permitían que los campesinos las trabajen a cambio de protección y alimento para ellos y sus familias (Vargas, 2020).

La revolución industrial a finales del siglo XVIII trajo consigo la idea de que la nueva forma de generar riqueza es a través de las emergentes e innovadoras formas de producción en las grandes fábricas y en los nacientes mercados que se empiezan a expandir por el mundo. Así mismo, esta situación permitió una reorganización social y fijó las nuevas clases sociales que perduran hasta el día de hoy. Por otra parte, la explotación laboral se hace cada vez más presente,

por lo que empiezan las primeras manifestaciones de los trabajadores, quienes empiezan a exigir al Estado que intervenga en la regulación de la jornada laboral y el pago de un salario justo; tras esto surgen los primeros grupos gremiales y sindicatos (Silva Otero & Mata de Grossi, 2005).

En 1886 se da quizás el suceso más importante en la lucha por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, es así que el primero de mayo de dicho año en la ciudad estadounidense de Chicago, cerca de doscientos mil obreros se reunieron en huelga para exigir que la jornada laboral sea reducida a ocho horas, suceso por el cual muchos de ellos fueron ejecutados (García Ruíz, 2017).

Al finalizar la primera guerra mundial, se ratificó el derecho de los trabajadores a la sindicación y a la libre asociación. Así mismo, se reconocen nuevos derechos como el derecho al trabajo, a la contratación colectiva y al salario digno. A pesar de esto, no es hasta la firma del tratado de Versalles en 1919 que se da por sentado el reconocimiento del Derecho del Trabajo como un derecho autónomo con normas e instituciones propias

Si bien es cierto, las primeras leyes laborales nacen a finales del siglo XVIII, pero no es hasta el año 1919 cuando se firma el Tratado de Versalles que se reconoce al Derecho del Trabajo como un Derecho autónomo que tiene normas, reglas e instituciones propias (Arranz Abogados, 2017)

### **1.1.1 EL ECUADOR Y EL DERECHO AL TRABAJO**

La historia laboral del Ecuador se ha visto marcada por su notorio retraso en materia laboral, es así que incluso en la época colonial el trabajador tenía una situación similar a la esclavitud. Esta condición fue constante hasta el año 1896, en el que se empiezan a registrar los primeros cambios pues la Sociedad de Sastres de Pichincha se levantaron en huelga para exigir la reducción de la jornada laboral a 9 horas (Derechos Trabajadores, 2011).

Por otro lado, en 1908 y 1909 luego de las huelgas de los trabajadores del Ferrocarril de Durán, se funda el primer Congreso Obrero Ecuatoriano, mediante el cual se empieza a exigir el alza salarial de acuerdo a las actividades realizadas

y el respeto a la jornada laboral. En estos años las huelgas fueron pan de cada día pues se mantuvieron constantes hasta que en 1925 nace el Ministerio de Trabajo; institución que nace para normar la relación entre el empleador y el trabajador ecuatoriano (Milk, 1997).

Debido a los conflictos laborales que cada vez eran más graves resulto la creación en 1938 del Código de Trabajo. Esta figura legal se encuentra adscrito a la Constitución de la República, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros convenios internacionales. Este Código nace con el fin de establecer la normativa que garantiza el respeto a los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, lo que a su vez dio inicio a la creación de contratos de trabajo para establecer los términos de las relaciones laborales (Domínguez, 2020).

En 1945, la Constitución de este año estableció los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y de progresividad, lo que significó un gran avance en materia laboral para la época. Así mismo, esta Constitución reconoció la contratación colectiva, dejó plasmado que el salario es irrenunciable y que no puede ser cancelado en un periodo superior al mensual, instituye el descanso semanal mínimo e ininterrumpido y decreta que todo despido arbitrario debe ser indemnizado a favor del trabajador (Quiloango Faringo, 2014)

Para el año de 1946 se reconoció la obligación del Estado de garantizar el empleo de las personas desocupados y se emitieron los salarios mínimos por rama de trabajo. Sin embargo, mediante estas reformas se violó el principio de progresividad, pues se prohibió a los funcionarios públicos organizarse en sindicatos (Quiloango Faringo, 2014).

La nueva Constitución de 1967 sancionaba a los funcionarios públicos que se encuentren relacionados con paralizaciones o huelgas. Además, empiezan a prescribir en un tiempo establecido las reclamaciones derivadas del trabajo y se incrementó el porcentaje para el pago de utilidades en un 10% (Terán Rodríguez, 2016).

A pesar de las distintas movilizaciones y paralizaciones que exigían mejores condiciones laborales en el país, no se presentaron grandes avances hasta el

establecimiento de la Constitución de 2008, pues en esta Carta Magna se estableció un panorama mucho más amplio en el ámbito laboral. Es en esta Constitución que se garantiza el derecho al trabajo digno y remunerado, y se establece el principio de No Discriminación que implicó un acceso más equitativo a las oportunidades laborales de las mujeres, los jóvenes y los discapacitados. Así mismo, se prohibió toda forma de precarización laboral y la tercerización de las contrataciones, estableciendo así que toda contratación debe ser directa y bilateral.

## **1.2. DERECHO AL TRABAJO**

### **1.2.1 EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

El Ecuador a raíz del referéndum del 2008 pasó de ser un Estado social de Derechos, a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, siendo así la Constitución como norma suprema garantiza en su Art. 33 el derecho al trabajo digno y libremente escogido.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

La Carta Magna contempla todas las garantías y libertades que tienen los ciudadanos ecuatorianos, y toda la protección y garantías que tienen frente al Estado; en esta norma suprema se incorporaron derechos sociales que regulan todas las garantías mínimas asegurables para los trabajadores frente a los empleadores, normas que se ha visto necesarias de dar el rango de constitucionales tales como: el Derecho al trabajo, Salario digno, obligación de la afiliación al Seguro Social (IESS), indemnizaciones ante despidos injustos, entre otros.

### 1.2.1.1 Principios del Derecho del Trabajo

Los principios del derecho del trabajo hacen referencia a normas inmutables y conceptos esenciales que permiten sustentar las bases del ordenamiento jurídico-laboral, con la finalidad de proteger al operario de las injusticias dentro de la relación de trabajo. Dichos principios se caracterizan por su autonomía, lo cual permite diferenciarlos de las demás ramas de Derecho.

Según Palavecino Cáceres (2010) los principios del derecho del trabajo surgen de la razón del ser humano que busca la justicia. Por tanto, su uso confiere la distinción de lo justo en el caso concreto.

Dichos principios cumplen cuatro diferentes funciones, como lo son:

- **Orientadora e informadora:** Comunica al legislador y delimita su acción, informa quién debe ser sancionado según la ley y, por tanto, sirve como justificación del orden jurídico.
- **Normativa:** Puede actuar como herramienta supletoria en el caso de carencia de ley o como justificación de una laguna del ordenamiento jurídico.
- **Interpretadora:** Permite la interpretación correcta por parte del legislador, juez o jurista; ya que, establece normas de orientación.
- **Armonía:** Busca la seguridad jurídica por parte del legislador, jurista y juez.

#### 1.2.1.1.1 Principio de irrenunciabilidad

El Principio de Irrenunciabilidad se ve plasmado en el Art. 326 numeral 2 de la Carta Magna, manifestando que ningún trabajador puede renunciar de manera voluntaria ni tampoco de manera forzosa los derechos que por ley a él le concierne. Así también lo corrobora el Art. 4 del Código de Trabajo donde manifiesta que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Código de Trabajo de la República del Ecuador, 2017)

Para el tratadista Paredes (2006) la irrenunciabilidad hace referencia a que no es posible privarse voluntariamente de los derechos dispuestos hacia el trabajador en la normativa del medio laboral.

#### **1.2.1.1.2 Principio de intangibilidad**

El principio de intangibilidad se encarga de preservar y respaldar los derechos laborales adquiridos a través del tiempo, por parte de muchos sectores sociales, es así que uno de los principales principios de la Carta Magna es el principio de progresividad laboral, el mismo que no permite el retroceso de los derechos fundamentales para los trabajadores. Tal principio es manifestado en la Carta Magna en los artículos 325 y 326, mencionando que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario. Por adicción, al momento de presentarse cualquier duda sobre el alcance de las disposiciones legales, estas aplicaran a favor del trabajador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Según la Dra. Aida García (2005) menciona que el Estado por medio de su constitución, es el encargada de promover e incentivar la extensión de los derechos laborales, sin involucrar la pérdida de transparencia o beneficios económicos como sociales para los trabajadores.

#### **1.2.1.1.3 Principio protectorio**

El principio protectorio nace después de la larga lucha en defensa del trabajador, en consecuencia, dicho principio busca retribuir al trabajador como la parte más endeble en contraste al empleador (Podetti, 2016).

La investigadora Daqui (2015), manifiesta que el principio protectorio es aquel que conduce al Derecho Laboral, puesto que, su objetivo principal es generar un equilibrio en la relación laboral entre empleado y empleador, mediante el antagonismo que se presenta jurídicamente.

Por su parte, el tratadista Ramírez Bosco (2010), expone que el principio protectorio permite diferenciar al Derecho Laboral de otros derechos. La protección a los trabajadores dependientes es fundamental para distinguirlo del Derecho Civil.

Este principio consta de tres reglas relevantes que son:

- In dubio pro Operario.
- Regla de la norma más favorable.

- Regla de la condición más beneficiosa.

El principio protector de la tutela del trabajo se considera en la Constitución de la República del Ecuador, por cuanto de manera general se reflexiona que la parte más débil en la conformación de una relación contractual es el trabajador y lo que se busca es proteger y garantizar los derechos de los trabajadores.

En concordancia con la norma constitucional el Art 7 del Código de Trabajo manifiesta que:

Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código de Trabajo de la República del Ecuador, 2017).

#### **1.2.1.1.4 Principio de primacía de la realidad**

El principio de Primacía de la realidad exhibe y acepta las desigualdades de condiciones presentes entre empleador y empleado, tomando como la parte más endeble al trabajador. Por tanto, en el caso de existir discrepancias o inconformidades al momento de realizar su labor, según lo estipulado deben prevalecer los hechos (Silva, El principio de la primacia de la realidad, 2008).

Según la tratadista Barrientos Elena (2017) La prioridad recae en los hechos, esto es, lo que realmente sucedió en la realidad, sobre lo que los integrantes han convenido.

Este principio es fundamental para la relación del derecho laboral ecuatoriano por cuanto su objetivo principal es lograr un trato justo acorde a la realidad del trabajo que se va a desempeñar y la remuneración o salario que se recibirá como concepto de pago deben de ser equitativas:

El principio de primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. Con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. (Rodríguez, 1998)

Este principio ayuda a determinar la realidad cuando surgen controversias laborales, el mismo debe de ser utilizado por los jueces como un instrumento dentro de los procesos laborales que ayuda a dilucidar la realidad de los problemas.

#### **1.2.1.1.5 Principio de continuidad laboral**

El trabajo constituye la fuente de ingresos hacia el trabajador como también a su familia, como lo menciona la Carta Magna del Ecuador y el Código de Trabajo. Por tanto, el contrato es la representación del vínculo de relación laboral prolongada entre el empleador y el trabajador, por ende, debe considerarse de la mayor duración posible en términos temporales.

La Econ. Jazmín Ramírez (2020) manifiesta que el Principio de Continuidad Laboral defiende el contrato laboral en la mayor duración posible, teniendo como prioridad la contratación por tiempo indefinido por sobre la contratación por tiempo definido.

A pesar de los grandes cambios que se dieron con la Constitución de Montecristi expelida en el año 2008, en cuanto a materia laboral se refiere, poco o nada se expuso el Principio de Continuidad Laboral, el cual debe estar enlazado con otros principios que, si tienen una denotativa presencia en la Carta Magna, ya que, se busca garantizar los derechos destinados a los trabajadores.

Coincidiendo con lo mencionado, el Dr. Verona (2020) señala que la continuidad laboral se da cuando la ley privilegia el contrato a tiempo indefinido, permitiendo así una amplitud a las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador.

#### **1.2.1.1.6 Principio de razonabilidad**

El principio de razonabilidad surge en la premisa que el ser humano procede de la razón (Jiménez Silva, 2012). Por tanto, ambas partes de la relación laboral deben cumplir y ejercer con sus derechos y obligaciones mediante el sentido común. Este principio permite delimitar las cláusulas de un contrato laboral. En este sentido, se garantiza que no existan abusos o inconvenientes, además de que las condiciones de trabajo de tiempo o lugar sean justas y equitativas (Domínguez, 2020)

Por otro lado, dicho principio permite medir la credibilidad de las resoluciones y representa un medio que permite diferenciar, a través de la razón, si es un hecho real o algo ficticio. Por ejemplo, el empleador no puede terminar con un contrato laboral por una falta leve por parte del trabajador, puesto que incurre en abuso e ilegalidad.

Este principio encamina a que el empleador sea razonable con las decisiones laborales que tome sobre su trabajador. Prohíbe que el empleador pueda presentarse con amplitud de arbitrariedades en contra del trabajador.

#### **1.2.1.1.7 Principio de la buena fe**

El principio de buena fe se fundamenta en la conciencia y moral misma de cada individuo, debido a que, depende del comportamiento de parte del empleador como el empleado, puesto que, al dar por sentada una relación laboral, ambas partes se comprometen a desempeñar de manera íntegra sus obligaciones y respetar los derechos de su contrario, por tanto, se lo puede considerar como un Principio jurídico fundamental.

El contrato laboral, al ser una relación de cambio que en la mayoría de casos no estipulan por escrito, pero sin la pérdida de su esencia fundamental. En tal virtud, cualquier inconveniente o contradicción que surja entre lo establecido y la práctica, por medio de la buena fe, prevalecerá el último como solución.

En el Ecuador no existe la buena fe como norma expresa, pero en otras legislaciones si está establecida, considerando que la Carta Magna colombiana en su Art. 83 expresa que la buena fe es un principio fundamental que rige en todas las materias de Derecho, por cuanto facilita la regulación de las relaciones que existen entre las personas que adquieren obligaciones

### **1.3. Tipos de trabajo**

De acuerdo a la legislación ecuatoriana se pueden identificar dos tipos de trabajo según su modalidad; Trabajo formal o trabajo informal.

### **1.3.1 Trabajo formal**

El trabajo formal hace referencia a la celebración de un contrato laboral, el cual se caracteriza por ser reconocido por las autoridades competentes, por tanto, ambas partes de dicha relación laboral deben acatar los derechos y obligaciones libremente aceptados en dicho contrato. Los trabajadores bajo contrato gozan de diferentes beneficios que permite diferenciarlos de otros trabajadores en situación informal.

Para Gonzales (Gómez, 2017), aquel individuo que obtiene un empleo formal, debe estar bajo las leyes que ejerce la nación hacia él, por tanto, va a estar sujeto a los impuestos correspondientes y tiene que ser asegurado de las maneras correspondientes por parte de quien lo firma.

Por otro lado, puede existir un trabajo formal sin la necesidad de un contrato laboral, puesto que, en el caso inoportuno de suscitarse un problema en el trato profesional, las normas del Código Laboral serán las encargadas de regular las relaciones legales y finalmente se aplican dichas regulaciones para satisfacer los derechos provenientes de los hechos.

Por tanto, para que exista un empleo formal debe presentarse un registro veraz por parte del Estado, el cual estipula los derechos del trabajo, así como, obligaciones profesionales hacia con el Estado, como lo es: pago de impuestos, ser acreedor del seguro social, entre otros.

### **1.3.2 Contratos de trabajo en Ecuador.**

De acuerdo a la legislación ecuatoriana el contrato laboral es un convenio jurídico de manera voluntaria, que se celebra entre el empleador y trabajador con el fin de comprometerse a realizar actividades específicas, es decir contraer derechos y obligaciones bajo una determinada modalidad de prestación de servicios lícitos bajo una relación de dependencia, con una remuneración equitativa con respecto al trabajo realizado por el empleado, misma que no podrá ser menor al salario mínimo estipulado en el Ecuador de cuatrocientos dólares americanos.

El Dr. Marcelo Robalino (2005) menciona que el objetivo principal de los contratos de trabajo hace referencia a los servicios lícitos que autoriza la Ley, y los cuales están relacionados con los actos de comercio.

Por otro lado, el Lic. Carlos Reynoso Castillo (2011) menciona que el contrato de trabajo es la piedra angular con la cual la población, desde el siglo XIX y comienzos del XX, construyó un proyecto jurídico con el fin de proteger a un vasto contingente de personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario, de esta manera, las mismas se encuentran en una condición de dependencia y subordinación por parte del empleador.

La relación de subordinación entre el que realiza la labor y el que la otorga es la característica principal que permite diferenciar un contrato laboral de un contrato del Derecho Común. Dentro de un contrato laboral debe explicarse de una manera clara y concisa, las obligaciones y prohibiciones fundamentales, administrativas y laborales del empleador, así como también, el tiempo de duración del convenio, las condiciones remunerativas y las prohibiciones para el trabajador.

### **1.3.2.1 Por el modo de celebrarse el contrato de trabajo**

#### **1.3.2.1.1. Expreso**

Un contrato de trabajo es expreso cuando en él se encuentran estipulados los acuerdos entre el empleador y el trabajador ya sea verbal, cuando se interpreta la voluntad de las partes, o, se haya reducido a escrito cuando se utiliza un instrumento público o privado para celebrar el convenio laboral.

Se celebra el escrito distintos contratos (Cevallos, Mora & Peña, 2020), como lo son:

- A prueba.
- De enganche.
- De aprendizaje.
- De temporada, ocasionales y eventuales.
- De acordados por uno o más años.
- Aquellos que requieran conocimientos técnicos o de una profesión determinada

### **1.3.2.1.2. Tácito**

El Código del Trabajo (2020) en su Art.12 menciona que todos aquellos contratos en los cuales falte una estipulación expresa del acuerdo de las partes, se convierte en un contrato Tácito de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Por tanto, todo aquel contrato en el cual no se ha estipulado cláusula alguna entre el trabajador y el empleador, será considerado como tácito y regirán las mismas normas que los contratos expuestos, por lo cual, producirán los mismos efectos.

### **1.3.2.2 Por las personas que intervienen en los contratos**

#### **1.3.2.2.1. Individual**

El Art. 8 del Código del Trabajo (2020) menciona que un contrato de trabajo individual es un convenio del cual una persona se compromete con otra para prestar sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración mediante el convenio, la ley o la costumbre

En virtud de lo que determina el artículo antes citado, podemos mencionar que para que se configure el contrato individual de trabajo debe de existir acuerdo de voluntades, el mismo que genera una relación de dependencia, de la cual nace la obligación del empleador y el trabajador.

Por tanto, los contratos individuales de trabajo constan con diferentes elementos, como lo son:

- Un convenio lícito y justo entre ambas partes.
- Prestación de servicios por parte del trabajador.
- Remuneración equitativa a la cantidad de trabajo presentado, además, el salario no puede ser menor al pago mínimo vital.
- El respeto de las pautas administrativas, reglamentarias y económicas, por parte del trabajador para con el empleador.

#### **1.3.2.2.2. Grupo**

En el Contrato de Trabajo por Grupo varios trabajadores prestan sus servicios lícitos y personales hacia el empleador, con el fin de realizar una única obra, en

la cual la remuneración puede ser única o individual. Este tipo de contrato se puede pactar de manera verbal o escrita.

Según Molina Quinteros (2018) si se fijará una remuneración única para los miembros del grupo, a causa de la privación de un convenio especial, cada individuo tiene derecho a un salario según su participación en la obra. En el caso inoportuno de que algún miembro del equipo se separe del mismo, tiene derecho a una remuneración proporcional a lo que le corresponde en la obra realizada.

El artículo 31 del Código de Trabajo (2012) hace referencia al Trabajo de Grupo y menciona que en el caso de que un empleador diera trabajo a un grupo de trabajadores, entonces este conservará, sobre cada uno de ellos, sus deberes y derechos que se le otorgan como la parte empleadora. Así mismo, los individuos tienen derecho a sus remuneraciones que han sido pactadas; si se diera el caso de no existir un convenio pactado, entonces les corresponderá una parte una remuneración igual al trabajo realizado. Por último, este artículo señala que, si un individuo se separa del grupo antes de que se concluya con el trabajo, entonces a este le corresponderá una remuneración proporcional a la remuneración que le corresponda por el trabajo realizado.

#### **1.3.2.2.3. Equipo**

El contrato en equipo se caracteriza ya que el trabajador no interviene individualmente sino de manera colectiva o como un conjunto de trabajadores, estén o no constituidos como persona jurídica, si varias personas se presentan a ofrecer sus servicios para realizar de manera conjunta una tarea para un mismo empleador con la remuneración que puede ser única para el grupo, si nada se ha pactado en cuanto a la repartición de la remuneración única, se lo hará a prorrata. En el equipo la relación de derechos y obligaciones con el empleador se establece así; equipo frente al empleador (Awad, 2020).

En congruencia con lo manifestado el Art. 32 del Código de Trabajo (2012) manifiesta lo siguiente:

Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del

equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

Al ser el grupo de trabajo un todo, si el empleador despidiere a uno de ellos se consideraría como despedido todo el grupo por cuanto el grupo de trabajadores sólido y en caso de despido el empleador deberá de pagar las indemnizaciones que por derecho le correspondan (Código de Trabajo, 2012).

#### **1.3.2.2.4. Colectivo**

En el Ecuador, el mecanismo para conseguir mejores condiciones laborales es el Contrato Colectivo. La fuerza laboral o el grupo de trabajadores legalmente asociado, en un frente unido de negociación, lo consigue. Siendo así, el Dr. Francisco Walker Linares (1959), en su obra “Nociones Elementales de Derecho del Trabajo”, el contrato colectivo contiene cláusulas “que los obreros o empleados aislados jamás hubieran podido obtener, ni siquiera se habrían atrevido a solicitar”.

Así mismo, El Dr. Rodrigo Borja (1990) en su obra “Enciclopedia de la Política”, manifiesta lo siguiente en relación al contrato Colectivo:

“Es un contrato bilateral pero no individual. En él se suele acordar la duración de la relación laboral, el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, la limpieza y sanidad del lugar de trabajo, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, su inamovilidad, indemnizaciones por despido intempestivo, accidentes de trabajo, procedimiento de solución de las controversias y todas las demás condiciones de la prestación de los servicios laborales”. (Borja, 1990)

Como se puede observar, los tratadistas consideran que uno de los más importantes efectos de los contratos colectivos es que los contratos individuales de trabajo que se celebren posteriormente entre el empleador y sus trabajadores han de incorporar de manera obligatoria las condiciones mínimas establecidas en el contrato colectivo. En este sentido, él tiene un cierto carácter normativo sobre los posteriores contratos individuales de trabajo. El contrato colectivo se puede examinar y modificar sus cláusulas por voluntad de las partes

intervinientes y además, este puede terminar, entre otras causas, por el mutuo consentimiento de ellas.

En nuestra legislación, la contratación colectiva está en el Título II, Del Contrato Colectivo que va desde el Art. 220 hasta el Art 261 del Código de Trabajo (2012) manifestando lo siguiente:

Art. 220.- Contrato colectivo. - Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (Código del Trabajo, 2012)

### **1.3.2.3 Por la remuneración**

#### **1.3.2.3.1 Sueldo**

Se considera sueldo, aquella retribución que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios y las funciones que desempeña dentro de un determinado puesto de trabajo, al respecto el Código de Trabajo, en su artículo 80 inc. 1ro, determina salario y sueldo como la asignación que paga el empleador al objeto en virtud del contrato de trabajo.

Para Caballero Ferrari (2020) el sueldo es comprendido como el monto a cambio del servicio prestado por una persona, esto se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, determinado por diversos factores como: La mano de obra, los acuerdos legislativos, la experiencia del empleado, entre otros.

Por tanto, un contrato a sueldo, es un convenio laboral en el cual un empleado brinda servicios intelectuales o materiales, además la remuneración por el mencionado beneficio se realiza tiempo después del trabajo, en la mayoría de casos y por costumbre, el pago se realiza de manera mensual.

El Art. 95 del Código del Trabajo (2012) reza que la remuneración por salario, se establece tomando como base cierta unidad de tiempo. Existe la capacidad

por parte del empleador de estipular de manera libre la cantidad de gratificación por período de duración, aunque la misma no puede ser inferior al mínimo vital establecido por la Ley.

#### **1.3.2.3.2 Jornal**

El jornal de manera general es la cantidad de dinero que el trabajador recibe como resultado de la prestación de su trabajo diario. Al respecto el Código de Trabajo, en su Art. 80, inciso segundo, determina, “El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas”. (Código de Trabajo, 2012).

Dicho de esta manera, el jornal es la remuneración que el trabajador recibe como parte de las utilidades de los negocios del empleador.

#### **1.3.2.3.3 En participación**

Es una variante del contrato de trabajo con la peculiaridad que el empleo recibe como remuneración por su trabajo, una parte de las utilidades del empleador. Por tanto, esta participación conlleva un reemplazo del sueldo que le corresponde al empleador.

El Código del Trabajo (2012) en su Art. 13 inc. 2do. menciona que, si se acuerda un contrato de trabajo por participación, el empleador debe ceder parte de la productividad del negocio como retribución a su trabajador.

En el caso infortunio que el negocio haya lucrado bajo pérdida y no exista utilidad alguna para cumplir con la retribución del trabajador, y tomando como referencia el principio por el cual nadie está forzado para laborar de manera gratuita, el empleador tiene el cargo de retribuir al trabajador con un salario mínimo vital, según lo establecido por la Ley.

#### **1.3.2.3.4 Mixta**

En un contrato de trabajo de remuneración mixta, el trabajador recibe como pago de sus servicios un monto fijo de dinero y por adición toma un monto variable, que depende del rendimiento de las ganancias que recibe el empleador al momento de la prestación de servicios.

Por tanto, se concibe como contrato de trabajo mixto, puesto que, el trabajador celebra el convenio a sueldo o jornal y con participación de los beneficios que ostenta el empleador.

El Código del Trabajo (2012) en su Art.13, inc. 3ro, menciona que un contrato de Trabajo mixto, el trabajador recibe un salario fijo, y además participa en la utilidad del empleador, todo esto como pago a la prestación de sus servicios.

#### **1.3.2.4 Por el plazo de duración del contrato de trabajo**

##### **1.3.2.4.1 Indefinido**

La modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido se caracteriza por carecer de tiempo de duración establecida del mismo. Lo que permite generar un nexo a largo plazo entre el que oferta un cupo de trabajo y aquel que realiza la labor.

El Código del Trabajo (2012) en su Art. 14, reza que existe una estabilidad mínima y ciertas excepciones, por tanto, se establece un año como tiempo de duración mínimo, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido.

Dicho de esta forma, si el trabajador fuese despedido de manera abrupta por parte del empleador o empresa, tiene derecho a una remuneración igual a 33 días por año de trabajo. Por otro lado, si el despido fuese justificado, la indemnización será equivalente a 22 días por año trabajado.

##### **1.3.2.4.2 Eventual**

Son contratos de trabajo eventual, aquellos que el empleador celebra con determinado trabajador para satisfacer ciertas necesidades de producción o llenar una vacante por un tiempo determinado, al respecto el Código de trabajo en el inciso primero del Art. 17, determina:

...Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. (Código de Trabajo, 2012).

Dentro de este contexto, queda determinado que los contratos de trabajo eventuales tienen cierta particularidad por cuanto los mismos no podrán excederse de una duración de ciento ochenta días continuos, tal y como lo determina el Código de Trabajo.

#### **1.3.2.4.3 Ocasional**

A través de este tipo de contrato de trabajo, los empleadores contratan a los trabajadores para que estos desempeñen cierta labor extraordinaria, esto con el fin de cubrir ciertas necesidades que no parecen ocasionales en la empresa:

Art. 17.3. - Son contratos ocasionales cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario del sector al que corresponda el trabajador. (Código de Trabajo, 2012).

Por su naturaleza, como su nombre lo indica, en este tipo de contratos de trabajo no existe la estabilidad laboral, ni derecho adquirido por las partes por cuanto su duración es corta y puede darse por terminado en cualquier momento.

#### **1.3.2.4.4 Temporada**

Este tipo de Contratos de trabajo, se pactan entre el empleador y el trabajador por un tiempo indeterminado con el fin de satisfacer labores que por lo general son discontinuas, al respecto el inciso cuarto del art. 17 del Código de Trabajo, determina:

...Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores. Para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de su ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configura el despido intempestivo si no lo fueren. (Código de Trabajo, 2012).

Desde el momento de la celebración del contrato, el trabajador adquiere ciertos derechos y obligaciones que una vez termine la temporada para la que haya sido contratado, se suspenden.

### **1.3.2.5 Por la dependencia del trabajador**

#### **1.3.2.5.1 Tarea**

En este tipo de contratos los trabajadores se comprometen a realizar una determinada actividad por un determinado periodo. El inciso segundo del Art. 16 del Código de Trabajo, establece lo siguiente:

...En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra de trabajo en la jornada o en el periodo de tiempo previamente establecido. (Código de Trabajo, 2012).

Una vez concluida la tarea, la relación laboral termina llevándose consigo toda obligación y derechos que hubieren existido entre el empleador y el trabajador.

#### **1.3.2.5.2. Obra cierta**

Este tipo de contrato tiene como función la realización de obras o servicios con autonomía respecto a la empresa. La duración no está determinada, sino que está limitada a la duración de la obra (Tipán, 2013).

Los trabajadores bajo esta modalidad de contratos, deben de ejecutar una labor determinada obra, por regla general en este tipo de contrato no se toma en cuenta el tiempo; sino la conclusión de la obra. Este tipo de contratos se celebren para el cumplimiento de una determinada actividad u obra, es por esa razón que una vez concluida la jornada o el periodo de tiempo en el que se debía de cumplir la hora, la relación laboral se termina cuando la obra para que fue contratado se haya terminado y esta se haya cancelado en su totalidad.

#### **1.3.2.5.3. Destajo**

En este tipo de contratos, los trabajadores reciben sus pagos por partes o terminación de cierta actividad u obra, en este sentido El inciso segundo del Art. 16 del Código de Trabajo, determina lo siguiente:

...En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Código de Trabajo, 2012).

Este tipo de contratos son comunes en las obras, en las cuales los pagos se pactan por planillas en las que una vez que el trabajador cumple con cierta cantidad de la obra, este recibe su pago como parte de su trabajo que ha realizado.

#### **1.4. Estabilidad laboral**

##### **1.4.1 Concepto**

La estabilidad laboral es la situación de trabajo constante y permanente que cumple con el principio básico de Continuidad y el derecho de las personas a tener un trabajo digno y duradero. En este sentido, Alfonzo-Guzmán (2001) manifiesta que es el derecho de las personas a mantener su situación jurídica, económica y social, y por ende a conservar su empleo.

Coincidiendo con lo anterior, el Dr. Viteri Llanga (2006), la estabilidad laboral es un derecho de permanencia y continuidad de los trabajadores en su puesto de trabajo. Por tanto, el empleador está obligado a no privarlos de trabajo mientras no exista una causa válida y justificable que le permita dar por terminada la relación laboral.

Así mismo, para Reyes (2017) la estabilidad laboral le otorga un carácter permanente a la relación laboral, por lo que su terminación dependerá estrictamente de la decisión del trabajador y sólo en casos especiales con causas específicas puede ser terminada por el empleador.

La estabilidad laboral entonces, es un derecho de los trabajadores a conservar su empleo de manera permanente y que les protege de posibles arbitrariedades por parte del empleador. Sin embargo, también beneficia a este último ya que evita la rotación de personal y permite el desarrollo y mejora continua tanto de su empresa como del trabajador en su puesto de trabajo.

##### **1.4.2. Análisis del Estado laboral en el Ecuador**

La Constitución de Montecristi establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, es así que en su artículo 33 señala que el trabajo es la fuente de realización personal y base de la economía. En este sentido, no se puede hablar de garantías de derechos laborales sin que esté

inmersa la estabilidad laboral, ya que es esta la que justamente protegerá al trabajador de posibles arbitrariedades.

Por otro lado, el Código del Trabajo (2005) en su artículo 14 establece que el tiempo mínimo de duración de todo contrato, ya sea por tiempo fijo o por tiempo indefinido. Así mismo, existen excepciones a la estabilidad mínima pues en casos específicos como los contratos ocasionales, por obra cierta, por aprendizaje o a prueba está permitido que su duración sea inferior a un año. Sin embargo, al tratarse de contratos que ciertamente no garantizan todos los derechos de los trabajadores, se debe tener en consideración que estos deben ser pactados de forma escrita, para que de esta manera se respeten las condiciones y cláusulas establecidas en los mismos, esto con el afán de que se cumplan a cabalidad y no sean sometidas a regla general.

### **1.4.3. Clasificación de la estabilidad laboral**

Como se ha evidenciado, la estabilidad laboral es un derecho que no beneficia solo al trabajador sino también al empleador. En este sentido, y para tener un mejor entendimiento de este derecho fundamental de los trabajadores, a continuación, se realiza una revisión de la clasificación de la estabilidad laboral.

#### **1.4.3.1 Estabilidad laboral absoluta**

Para el tratadista uruguayo Plá Rodríguez (1978) la estabilidad laboral absoluta es considerada como una garantía pro operario pues en este caso el empleador no puede dar por terminada la relación laboral sin que exista una causa justa que lo justifique. Así mismo, se podría decir que la estabilidad laboral absoluta se asemeja a un sinónimo del principio básico de Continuidad, pues el trabajador no podrá ser despedido de ninguna manera injustificada.

De manera general, la estabilidad laboral es sinónimo de una expresión de uno de los principios más importantes del derecho laboral; como es el principio de continuidad. En este sentido podemos mencionar que la estabilidad laboral absoluta es el derecho que tiene el trabajador en caso de ser despedido por su empleador de forma injustificada, para ser restituido a su empleo.

Un claro ejemplo de este tipo de estabilidad se ve plasmado en el artículo 332 de la Constitución (2008), pues en el mismo señala que el Estado garantizará la estabilidad en el empleo por el número de hijos o por embarazo. Se podría afirmar entonces que no existen causas para despedir a una mujer embarazada por lo tanto se trataría de estabilidad laboral absoluta. En este contexto, es obligación del Estado Ecuatoriano revisar la normativa y establecer derechos laborales que ayuden a proteger los derechos laborales de las madres que se encuentren embarazadas garantizando el bien familiar como uno de los aspectos más importantes en el área social-económica.

#### **1.4.3.2 Estabilidad relativa**

Así mismo, Plá Rodríguez (1978) manifiesta que la estabilidad relativa a diferencia de la estabilidad absoluta, se la conoce como “durabilidad”, ya que da la facultad al empleador de dar por terminada la relación laboral, acción que será compensada al trabajador mediante una indemnización.

Se podría entonces decir que este tipo de estabilidad es la que más se ajusta a la realidad ecuatoriana, pues el Código de Trabajo en su artículo 188 manifiesta que.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo... (Código del Trabajo, 2012).

### **1.5 Trabajo informal**

Se puede entender como trabajo informal a todas aquellas actividades o formas de producción por las cuales una persona percibe una remuneración, pero sus condiciones no se encuentran reguladas por una normativa (Fortún M. , 2019).

A continuación, se abordará el trabajo informal, su concepto según algunos tratadistas, antecedentes causas y consecuencias.

#### **1.5.1 Antecedentes del trabajo informal**

Como se ha mencionado anteriormente en este trabajo de investigación, el trabajo informal es toda aquella actividad que se realiza al margen de cualquier

normativa. Históricamente el Ecuador es un país que presenta retrasos en cuanto a lo laboral y al no contar con una economía 100% sustentable resulta difícil que toda la población pueda acceder a un trabajo formal. Si se revisa las estadísticas, es fácil notar que en el año 2018 casi la mitad de la población económicamente activa, específicamente el 46%, se encontraba empleada o dedicada al trabajo informal (El Telégrafo, 2019)

Existen algunas causas que derivan en la informalidad. Sin embargo, una de las causas predominantes, como sugieren Sánchez y Ramírez (2005) puede ser debido a la iniciativa que tienen ciertos individuos de ofrecer mejores resultados económicos que los que puede ofrecer cualquier propuesta del Estado, sin embargo, en muchos casos su remuneración no alcanza ni el salario básico unificado.

Así mismo, para el año 2018 se estimaba que sólo en las ciudades de Quito y Guayaquil las cifras de los trabajadores en condición informal se encontraban alrededor de 11000 y 50000 personas respectivamente (El Telégrafo, 2019). Según cita la revista Líderes (2015) esta situación es altamente vulnerable, porque el trabajo en la economía informal está efectivamente fuera del alcance de la legislación.

Para entender mejor el contexto de trabajo informal, a continuación se presentan algunos conceptos emitidos acerca de este tema por distintos tratadistas e investigadores.

### **1.5.2 Concepto**

El Fondo Monetario Internacional (FMI) (2019), sobre la informalidad indica que son todas aquellas actividades que se realizan al margen de la ley, que producen bienes prohibidos y que no pagan salarios justos ni impuestos a los Estados.

Por su parte, la Dra. Rosario Palacios (2011) en su trabajo de investigación “¿Qué significa "trabajador informal"? Revisiones desde una investigación etnográfica” señala que el trabajo informal es aquel que está relacionado con las actividades de subsistencia de quienes trabajan en grupos marginales de la economía. Así mismo, manifiesta que el sector informal resulta del excedente de mano de obra por empleo.

En la misma línea, para los profesores Cota Yañez y Navarro Alvarado (2016), el trabajo informal nace de las organizaciones de funcionamiento precario, que más bien está basado en relaciones de parentesco, personales o sociales que no tienen personalidad jurídica y operan a pequeña escala.

En este sentido, el trabajo informal se podría entender como aquel que se realiza al margen de la legislación laboral, donde los trabajadores que realizan este tipo de actividades no cuentan con una remuneración o salario estable y, peor aún, no se encuentran afiliados al seguro social.

### **1.5.3 Organización Mundial del Trabajo en cuanto a la Organización del Trabajo Informal**

Según la OIT en América Latina y el Caribe alrededor del 50% de la población activa se dedica al trabajo informal, lo que coincide en cierta medida con las cifras de informalidad en Ecuador, reflejando así que este es un problema no solo nacional sino más bien regional (Serna Duque, 2018).

En cuanto al trabajo informal, la Organización Internacional del Trabajo, expresa su entera preocupación debido a que representa un obstáculo para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, así como para la protección social y la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido, señala que la mayoría de las personas que optan por este tipo de trabajo lo hacen por la necesidad que se genera el llevar el pan de cada día a casa (OIT, 2015).

Sin embargo, la OIT también sugiere que se debe considerar que en varios países las personas dedicadas al trabajo informal son una parte muy importante para la economía, pues a pesar de todo juegan un papel importante en la creación de empleo y la generación de ingresos. El trabajo informal puede entonces ofrecer estrategias necesarias para la supervivencia de los individuos en países donde no existe garantías de seguridad social o el salario mínimo es bajo (OIT, 2015).

Por último, es importante recalcar que el trabajo informal representa todo un reto para quienes se encargan de normar las políticas que mejoran las condiciones de trabajo y las garantías tanto jurídicas como sociales. Por lo que es importantísimo que los Estados trabajen en la formulación de marcos normativos

apropiados, reformas laborales, proyectos de desarrollo urbano y demás iniciativas que no frenen el trabajo pero que permitan a las personas tener mejores condiciones laborales que les retribuyan una remuneración más justa. Si bien es cierto el trabajo informal está correlacionado con la pobreza, esto no es del todo cierto, aunque erradicar la misma ayudaría en gran medida a mejorar la situación de informalidad de las personas (OIT, 2015).

#### **1.5.4 Estadísticas del trabajo informal en el Ecuador en el año 2019 y el primer semestre de 2020.**

En el Ecuador el empleo informal ha ido en aumento en los últimos años, es así que en el año 2019 pasó de 59.4% al 61.2%, existiendo así un aumento gradual en el índice del desempleo o el subempleo, siendo este último un mercado laboral en donde se gana menos del salario básico, no se trabaja las horas reguladas ni existe afiliación a la seguridad social (Silva & Tapia, 2020).

Los problemas fiscales del Estado que llevó a recortes de personal en el sector público fue un factor determinante para el aumento de despidos y de personas que migraron al empleo informal, a esta situación hay que sumarle el ingreso anual de alrededor de 16000 personas al sector laboral, el incremento de mano de obra extranjera, especialmente de venezolanos y la falta de liquidez de las empresas para poder retener a sus trabajadores (El Comercio, 2020).

Esta situación se agravó en el año 2020, pues se sumó la crisis laboral por la pandemia del Covid-19. El despido masivo de personas y la reducción de la jornada laboral influyó directamente en la reducción del empleo adecuado hasta junio del 2021 a solo el 16.7% de la población activa (INEC, 2021).

<b>Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)</b>	<b>may/jun 2020</b>
Tasa de participación global	60,9%
Tasa de empleo adecuado	16,7%
Tasa de subempleo	34,5%
Tasa de desempleo	13,3%

Figura 1. Resultados de la ENEMDU telefónica mayo-junio 2020 (INEC, 2021)

Como se puede observar en las estadísticas presentadas, la situación del trabajo informal en el Ecuador ha ido en aumento en los últimos años. De esta manera, resulta imprescindible que se empiece a trabajar en una reforma laboral que, coincidiendo con lo manifestado por la OIT en párrafos anteriores, no frene el trabajo pero que les permita a las personas trabajadoras tener mejores condiciones laborales que les garantice por lo menos un salario básico y una afiliación al seguro social.

### **1.5.5 Causas del trabajo informal**

Las causas de la informalidad laboral son un tópico que en la actualidad sigue estando en discusión por los especialistas del tema, y no vislumbra que será aceptado como definitivo en un tiempo cercano, pues como sugieren Fortuna y Prates (1990), el sector informal es un preconcepto que está en busca de una teoría.

A continuación, se presentan algunos aspectos que tienen influencia en el crecimiento del trabajo informal.

#### **1.5.5.1 Educación**

La educación es muy importante para el desarrollo socio-económico de los pueblos en vías de desarrollo, por lo que es lógico pensar que a mayor educación menor trabajo informal existirá. Sin embargo, la solución adecuada del mal empleo no depende sólo de la educación (Palma, 1993).

Un nivel mayor de educación permite obtener mejores oportunidades laborales ya que se espera que esto mejore la productividad en la economía, facilite tanto a las empresas como a los trabajadores la absorción de costos de aseguramiento social y que por lo tanto se pueda cumplir de una manera más precisa tanto con las exigencias y obligaciones que están reguladas por una normativa (Levy & Székely, 2016)).

Si bien es cierto la educación no es una causa determinante en el trabajo informal, es necesario que se siga fomentando el cursar niveles de educaciones cada vez más superiores y un acceso justo a la misma; pues a pesar de que no

representa una garantía para la consecución de un empleo formal, sí podría ser un factor muy importante a tomar en cuenta por parte del empleador.

#### **1.5.5.2 Desempleo**

El desempleo se encuentra estrechamente relacionado con el trabajo informal, ambos han sido un problema recurrente en la economía de los países en vías de desarrollo, que dificulta la lucha contra la pobreza y la equidad social. Por poner un ejemplo, grupos de menores ingresos se puede apreciar altos niveles de desempleo mientras también existen altos niveles de empleo informal.

Como sugieren los investigadores Rodríguez y Calderón (2015), el trabajo informal se encuentra condicionado por la capacidad de generación de empleo formal en una ciudad, debido a que la existencia de plazas laborales formales se refleja en el aumento o disminución tanto del desempleo como de los trabajos informales.

#### **1.5.5.3 Pobreza**

A pesar de que no se ha hablado directamente de la pobreza, ha estado inmersa en otras causas del empleo informal, pues no es hecho aislado que la mayor presencia de trabajo informal se encuentre en los sectores marginales de la economía. La pobreza es una de las principales causas del empleo informal de la que se originan y se asocian otras como la falta de educación. Así mismo, los problemas económicos del país resultan en falta de oportunidades laborales estables y formales lo que repercute y aumenta los índices de pobreza (Botero, 2012).

Es necesario que los Estados trabajen en una distribución justa de los ingresos y en el acceso equitativo a las distintas oportunidades laborales, lo que resulta fundamental para la reducción tanto de la pobreza como del trabajo informal.

#### **1.5.5.4 Migración**

La migración también se suma a una de las causas del empleo informal en el país, sobre todo cuando es evidente la despreocupación del Estado en promover el desarrollo de las zonas rurales. Con el crecimiento de las urbes y el desarrollo de la economía moderna, las personas de pequeñas ciudades o zonas rurales,

en su búsqueda de mejores ingresos y oportunidades, migran internamente a las grandes ciudades que constan de mejores dotaciones y servicios (Sethuraman, 1981).

Sin embargo, la capacidad laboral de estas grandes ciudades no es suficiente para cubrir con las necesidades de las personas que emigran hacia ellas, quienes en su afán de supervivencia optan por el trabajo informal como una solución rápida a su situación (Porrás, 2015).

Así mismo, las crisis financieras de otros países han hecho que se produzcan grandes migraciones de personas a otros países, lo que así mismo ha provocado un elevado aumento del índice de trabajo no adecuado.

#### **1.5.5.5 Corrupción**

La corrupción en las instituciones públicas es una de las principales causas de la informalidad en el trabajo, pues la informalidad y el desempleo son temas que deben de ser tocados con aptitud en la política ecuatoriana. Como manifiesta el investigador Guillermo de la Peña (1996) en su artículo “Corrupción e informalidad”, esta situación resulta en la ausencia de práctica de regulación estatal donde tal regulación sí existe formalmente. Dicha ausencia desemboca en ahorros de producción y operación del negocio, pues simplemente para las personas que laboran bajo estas condiciones estos ahorros significan una posibilidad de sobrevivir.

Es necesario que se combata a la corrupción en todas las esferas pues esto en gran medida ayudaría a la erradicación de pobreza, así como la disminución del empleo informal.

#### **1.6 Consecuencias del trabajo informal**

Así mismo como existen causas de las que se deriva el trabajo informal, también existen consecuencias que se desprenden de dicha situación. Si bien es cierto el trabajo informal no es del todo malo ya que permite la supervivencia de las personas y de alguna manera les permite tener un ingreso económico, también hay consecuencias a corto, largo y mediano plazo que deberían preocuparnos

como sociedad. A continuación, se muestran algunas consecuencias que se desprenden del empleo informal.

### **1.6.1 Inestabilidad laboral**

La gran diversidad de los empleos temporales hace que aumente la inestabilidad laboral, en el caso del trabajo informal ni siquiera se puede hacer referencia a la estabilidad pues representa una forma insegura de trabajar, que no les brinda un bienestar fijo a las personas pues su labor nace más bien de la necesidad de sobrevivir (Erazo Bonilla, 2015).

Si bien es cierto, el mercado informal es una fuente de empleos, al no estar regulados por la normativa ecuatoriana no se puede garantizar que se cumplan sus derechos y, en ese sentido, la estabilidad laboral no juega un papel determinante en el empleo de las personas pudiendo ser sujeto de abusos y arbitrariedades.

### **1.6.2 Subempleo**

El subempleo se deriva de la necesidad de las personas de evitar el desempleo. Esta situación conlleva a que el trabajador deba reducir su capacidad de producir, así como la reducción de su jornada laboral, es decir trabajar menos horas a las establecidas normalmente. Básicamente, se podría entender que una persona se encuentra en situación de subempleo incluso cuando cuenta con un contrato laboral, se podría poner el ejemplo de un jefe que contrata a alguien por medio tiempo con el afán de que su remuneración sea menor. Sin embargo, esta situación se presenta con mucha más frecuencia en las personas con condición informal (Morales, 2020).

### **1.6.3 El trabajo infantil**

El trabajo infantil es una de las consecuencias más graves que se desprende del trabajo informal, pues les priva de su normal desarrollo psíquico intelectual. Las estadísticas de trabajo infantil en el Ecuador se habían reducido, sin embargo, debido a la crisis financiera que sufre el país esta ha ido en aumento los últimos años. Las estadísticas muestran que el 5% de niños (entre 5 a 14

años) y el 17 % de adolescentes (entre 15 a 17 años) trabajan en el Ecuador, lo que afecta a sus derechos superiores y precariza la situación laboral en el país (Morán, 2020).

Es deber del Estado garantizar que se cumpla con el Interés Superior del Niño y sus derechos fundamentales, es así que debe profundizar esfuerzos en la erradicación de todas las formas de trabajo infantil que les permita a los niños, niñas y adolescentes su desarrollo integral y el cumplimiento de todos sus derechos. Sin embargo, esto no será posible si no se regula primero el trabajo informal y se dé una solución permanente a sus causas.

#### **1.6.4 Perjuicio económico**

Son varios los perjuicios económicos que se derivan de la promoción del trabajo informal, entre ellos se puede mencionar la evasión fiscal o el no pago de impuestos lo que reduce la base impositiva. Así mismo, actúa como competencia desleal para empresas formales que sí tienen que cubrir con muchas obligaciones que se derivan de su actividad como el pago por rubro de seguridad social de sus empleados. Además, hace uso de servicios públicos a pesar de que su actividad informal no precisamente colabora con la financiación de los mismos (Diario Semana, 2016).

### **1.7 Precarización del trabajo**

#### **1.7.1 Concepto**

Se puede entender a la precarización laboral como la situación que sufren los trabajadores cuando existe inestabilidad en la contratación o sus derechos se ven vulnerados (Padilla, 2019).

Por otro lado, también puede ser definida como el deterioro de la calidad de los empleos, que surge como consecuencia de la conexión sociocultural que da como resultado el quebranto en los empleos; esto conlleva a que muchas personas sean víctimas de inseguridad e incertidumbre ya que no tiene garantías para el desarrollo de sus actividades laborales (Solís, 2014).

Se puede decir entonces que la precarización laboral representa el retroceso de las condiciones laborales y la violación de los derechos y principios de los

trabajadores, principalmente el principio de progresividad e intangibilidad. Esta situación incluye el aumento o disminución de horas laborables que no son remuneradas, la inequidad salarial entre personas que realizan las mismas actividades, la reducción de duración de contratos de trabajo y el no registro en la seguridad social.

### **1.7.2 Análisis jurídico y social de la precarización laboral en el Ecuador**

La normativa actual vigente en el Ecuador, pretende proteger al trabajador con finalidad de dotarle un trabajo digno, asegurando la aplicación del Art. 33 de la Constitución de la Republica, siendo así que el Estado ha tratado de ejecutar proyectos donde se pretende eliminar la precarización laboral y la informalidad de ciertas labores, garantizando así el desarrollo económico y social del trabajo, protegiendo así también a su familia, porque la norma constitucional manifiesta que el trabajo es un derecho pero que también es un deber social

En el Ecuador en los últimos años se ha dado muchos cambios que han sido impulsados por los gobiernos de turnos, los mismo que en muchos casos han tenido resultado inminentes y han logrado satisfacer los intereses de la sociedad y han contribuido a disminuir la precarización laboral en el país. La decisión mejor adoptada por el gobierno del Economista Rafael Correa, fue la eliminación de la tercerizadoras, impidiendo así que la tercerización del trabajo se pueda disfrazar mediante cortinas legales como la del trabajo complementario, pero también ha tenido efectos negativos en las relaciones labores, ya que muchos empleadores a optado por prescindir de los trabajadores o ya no contratar a más personal por los altos costos que esto conlleva. En la actualidad, la crisis sanitaria que vive el país por la pandemia mundial COVID – 19 ocasionada por el virus SARS COV-2 ha reflejado los altos índices de precarización laboral, ya que los empleadores optaron por disminuir su personal por la causal sexta del Art. 169, precarizando más la vulnerabilidad de las personas, y muchas veces violentando sus derechos constitucionales amparados en nuestra Carta Magna.

Es deber del Estado ecuatoriano garantizar a todos los trabajadores oportunidades laborales dentro del marco constitucional, prohibiendo así cualquier tipo de abuso o explotación laboral.

### **1.7.3 Consecuencias jurídicas y sociales de la precarización laboral en el Ecuador**

Desde el referéndum desarrollado en el 2008, el Estado ecuatoriano paso de ser un Estado Social de Derechos, a un Estado Constitucional de Derechos y justicia, teniendo como norma jurídica principal a la Constitución, por lo tanto, prevalece como principio y derecho el trabajo digno y libremente aceptado como lo manifiesta el Art.33 de la norma suprema.

El Ecuador a raíz de los aportes de muchos sectores sociales se ha logrado avances significativos en lo que refiere a la parte laboral, ya que a través del tiempo se ha visto la necesidad de ir adaptando la normativa con los cambios que se van dando por la globalización y los avances tecnológicos; pero en cambio a nivel de normativa laboral no se han ido adaptando acorde a los cambios mencionados, ya que, nuestro Código de Trabajo no ha sido modificado por más de cincuenta años y está quedándose obsoleto y no se ajusta a las necesidades actuales. Si bien es cierto que la Constitución en sus Art. 30, 33, 34, 325, 326 donde se garantiza el libre acceso al trabajo y el desarrollo económico de los trabajadores en todas sus formas, esto se ve vulnerado por las autoridades competentes ya que violentan dichos artículos, porque no permiten el desarrollo económico de las personas que no tienen un trabajo formal y vulnerando los principios constitucionales y tratados internacionales de donde Ecuador es miembro.

Las consecuencias jurídicas de la precarización laboral se limitan a que toda persona que preste una actividad o servicio debe de realizarlo dentro de un horario establecido y recibir un pago que se encuentre acorde con la actividad que realiza, cumplimiento así con lo que determina la normativa; a igual trabajo corresponderá igual remuneración.

## **CAPÍTULO II**

### **2.- DERECHOS Y GARANTÍAS VULNERADOS Y EL PERJUICIO JURÍDICO ECONÓMICO PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR A CAUSA DEL TRABAJO INFORMAL**

En el capítulo dos de este trabajo de investigación se identificarán los derechos vulnerados de aquellas personas que tienen trabajos informales y no prestan tributos al Estado. Además, se realiza un análisis del perjuicio jurídico y económico al Estado, que se desprende de la informalidad.

#### **2.1. Derechos y garantías vulnerados al trabajador informal**

##### **2.1.1 Derecho al Trabajo**

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo de investigación, el derecho al trabajo nace de las necesidades de supervivencia del ser humano y, por tal motivo se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo de los individuos y la obtención de una vida digna para él y sus allegados.

Así mismo, teniendo en consideración que el Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan el vínculo laboral y que a su vez tiene influencia directa en las relaciones tanto sociales como humanas, entonces se podría señalar que, la informalidad laboral transgrede el Derecho al Trabajo, ya que las personas que ejercen la práctica laboral informal no pagan impuestos al Estado, mientras tanto el trabajador formal si cancela dichos tributos generados a través de su empleador. Sin embargo, las personas en situación de informalidad no son tratadas de la misma condición que el trabajador formal como manda la Constitución en su Art. 33.

Como han demostrado las estadísticas, el trabajo informal en el país aumenta año tras año de una forma que parece ser insostenible, llegando en el año 2020 al 83% de la Población Económicamente Activa, lo que demuestra de forma evidente que en el Ecuador no existen políticas que incentiven a la formalidad laboral. Si bien es cierto esta situación se vio agravada por la pandemia del Covid-19, según Maldonado (2019) la informalidad también es causada por los

mismos empleadores, quienes no cumplen con las exigencias mínimas del actual Código de Trabajo.

En ese sentido, el trabajo informal perjudica directamente al trabajador formal, ya que no da paso a nuevas plazas de trabajo que se encuentren reguladas por la normativa. Así mismo es la persona que se encuentra en situación de formalidad quien debe adaptarse a la precariedad laboral que toma origen en la informalidad debido a sus costos operativos mucho más bajos, ya que no incluyen utilidades, seguridad social ni los beneficios que la ley exige.

### **2.1.2 Derecho a una vida digna**

El trabajo formal y decente no es solo una idea pragmática que las personas quieren alcanzar, sino más bien es el reflejo del cumplimiento de un Derecho Humano reconocido. En este sentido, es innegable darle el debido reconocimiento al trabajo como el generador de riqueza y el precursor de la vida digna.

No se puede ocultar que el rápido desarrollo tecnológico, el decrecimiento de los mercados mundiales y la falta de emisión de políticas para el trabajo actualizadas han desembocado en una crisis laboral, que no permite la creación de plazas de trabajo necesarias que cubran la altísima demanda laboral existente.

Partiendo de estas premisas, se puede decir que la informalidad vulnera el Derecho a una vida digna como garantiza nuestra Carta Magna, pues limita en gran medida el desarrollo de las personas y el acceso a las condiciones básicas de vida de las personas. Si bien es cierto las personas pobres en su mayoría son las que ejercen las actividades laborales de manera informal, eso no quiere decir que todos los trabajadores informales sean pobres (Rosenbluth, 1994).

Para la tratadista Tannya García Ramos (2014) en su obra "Políticas de una vida digna", manifiesta que es necesario que se valore la vida por la vida misma. Si uno de los objetivos del Estado es luchar contra la pobreza, garantizar el acceso a todos los servicios básicos y de esta manera evitar indirectamente que se vulnere el derecho a la vida digna; entonces se debería empezar por trabajar en

políticas que permitan un acceso integral de todas las personas de todos los sectores sociales en puestos de trabajo dignos, y más que nada, que cumplan con salarios dignos, jornadas justas y seguridad social.

### **2.1.3 Estabilidad laboral**

La Estabilidad Laboral, es el derecho y garantía por parte del estado y del empleador para permanecer en un empleo. La Ley puede otorgar a cada trabajador diferentes grados de estabilidad, según el tipo y forma contractual de relación laboral. Así mismo, este principio concurre en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo.

Según el Dr. Joaquín Viteri Llanga (2006), la estabilidad laboral es el derecho de los trabajadores a una permanencia y continuidad de su puesto de trabajo en el medio empresarial en el que se encuentran desempeñando sus actividades. El empleador tiene en ese caso, la obligación de no privarlos del trabajo siempre y cuando no existan causas legales o justificables para la terminación del vínculo laboral.

Así mismo, el tratadista Mario De La Cueva (1949), define a la estabilidad laboral de la siguiente manera.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la resolución, que hagan imposible su continuación (De la Cueva, 1949).

La normativa ecuatoriana, en el Código de Trabajo (2017) en su Art 11 manifiesta los tipos de contratos que existen de donde se deriva la estabilidad laboral, que son:

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

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

- A prueba;
- Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- Por enganche;
- Individual, de grupo o por equipo

Así mismo, el Art. 12 establece las formas de contratos de trabajo que son: Expreso y Tácito. Por otro lado, el Art 14 del mismo Código manifiesta que se establece una estabilidad mínima de un año.

Para el jurista Américo Plá Rodríguez en su obra “Los principios del derecho del trabajo” (1998), manifiesta la existencia de dos tipos de estabilidad laboral, Estabilidad laboral absoluta y estabilidad laboral relativa, siendo la segunda la más aplicada en el Ecuador.

En armonía con lo manifestado, sostenemos que la estabilidad laboral es la obligación recíproca y compartida del patrono y el trabajador, en la que ambos tengan participación activa en el ambiente laboral y aporten valor agregado a la producción, procesos, productos o servicios que ofrecen. Este derecho protege al trabajador ante posibles abusos o arbitrariedades por parte del empleador y de esta manera se hace un justo reconocimiento a la labor que desempeña en su lugar de trabajo.

Así mismo la estabilidad laboral representa un beneficio para el empleador, ya que permite que el ambiente de trabajo se desenvuelva de manera agradable, evita la rotación de personal y logra crear fuertes lazos de lealtad, amistad y pertenencia empresarial. Todo lo mencionado en conjunto favorece a una mejor y mayor productividad

En el caso de que el empleador dé por terminada la relación laboral deberá pagar una indemnización. Así lo establece el artículo 32 del código del trabajo, señalando que:

Art. 32.-...El empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes... (Código de Trabajo, 2017)

El Art. 188 del mismo código acerca de la indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido y establece que.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo... (Código del Trabajo, 2017)

En armonía con lo que expresa la doctrina y nuestra normativa sobre la estabilidad laboral, se puede concluir que el objeto la estabilidad laboral, es proteger el empleo y se fundamenta en el derecho al trabajo digno que tienen todas las personas como expresa la Constitución. Así mismo, la finalización de los contratos de trabajo impulsa o incitan a la persona a realizar trabajos informales de una manera involuntaria para su necesidad de subsistir, de la misma forma los contratos de trabajo que son de plazos cortos generan una estabilidad laboral relativa, que si bien es cierto el contrato de trabajo es formal, pero al momento de terminarse, el trabajador vuelve a laborar de manera informal, vulnerando así todos los derechos que le otorga la estabilidad laboral.

#### **2.1.4 Derecho a la continuidad laboral**

El Principio de la continuidad laboral tiene como objetivo dar una duración prolongada a una relación laboral, en la que prevalece el tiempo indefinido. Sin embargo, en el caso del trabajo informal no se puede hablar ni siquiera de un tiempo claro de trabajo, partiendo del hecho que ni siquiera existe una jornada laboral definida mucho menos se puede hablar de que se esté garantizando el principio de continuidad laboral.

Cabe destacar que todo contrato individual de trabajo no es de carácter inmutable, ya que una de sus propiedades es ser cambiante, ya que este va variando acorde a las condiciones que se vayan presentando a lo largo del tiempo. Si bien es cierto la continuidad laboral no se encuentra de una manera expresa en nuestra legislación, pero la doctrina si lo ha hecho de una manera relevante demostrando que si existe la continuidad laboral el trabajador otorga bienestar para su familia y sí mismo. (Dominguez, 2020)

Con la finalidad de llevar el empleo informal hacia el formal, es necesario el trabajo en conjunto por parte del Gobierno, empresa privada, y las

organizaciones de la sociedad civil organizada; dicho esfuerzo debe procurar el apoyo oficial e institucional a los trabajadores y a las empresas de la economía informal para que puedan salir de la informalidad, respetando los principios constitucionales de este sector más desfavorecido económicamente y así poder conseguir un trabajo digno y los recursos necesarios para una vida digna y sostenible.

### **2.1.5 Derecho a la seguridad social**

Partiendo del concepto de seguridad social como el conjunto de políticas y la ejecución de acciones por parte del Estado, que tienen por objetivo prestar un contingente a las distintas situaciones a las que se encuentra expuesta la sociedad como por ejemplo la salud, la jubilación, protección por desempleo, entre otros. Este derecho nace a partir del trabajo formal y la estabilidad laboral, con la finalidad de brindar protección y seguridad al trabajador y a su familia. Además de otorgar la jubilación por vejez al trabajador o asegurado. (Fernández Just, 2016).

En el Ecuador la seguridad social, como parte del Estado de bienestar, tiene por objeto garantizar a las personas un nivel mínimo de protección ante riesgos económicos de vulnerabilidad y pobreza (Mideros, 2019). El acceso a la Seguridad Social es un derecho reconocido en la Constitución, es así que el artículo 3 numeral señala que.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así mismo, el artículo 34 manifiesta que este derecho es irrenunciable y es un deber y responsabilidad del estado que este sea garantizado. En este sentido dicho artículo indica que.

Art. 34.-El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado... El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto

sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

También es importante tener en consideración lo que señala la Carta Magna en el artículo 369 en donde se señala que el seguro universal obligatorio se extenderá para todas las personas sin importar su situación laboral. No hace falta remarcar que bajo la informalidad no existe la seguridad social, lo que implica que no se cumpla con este derecho constitucional ni se garantice la salud ni la jubilación justa, situación que desemboca en una vida en condiciones de vida precarias o en situaciones de pobreza en la vida adulta mayor.

## **2.2. El perjuicio jurídico – económico para el Estado**

Es innegable que del trabajo informal se desprenden consecuencias tanto jurídicas como económicas que perjudican directamente al Estado y a su vez a quienes somos parte de la sociedad.

A continuación, se abordará la evasión de impuestos generado a partir de la informalidad.

### **2.2.1 Perjuicio Jurídico**

El Ecuador, a raíz de la Constitución de Montecristi, paso de ser un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, siendo así que en sus Art. 33, 325, 326, garantiza el trabajo como derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, es importante resaltar la diversidad de formas de trabajo que realizan las personas para percibir ingresos para así vivir de una manera digna están garantizados por la misma, estas actividades proporcionan una amplia variedad de vías que permiten la transición a la economía formal, según los lineamientos que se estipularon en Ginebra en el 2007 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007).

Uno de los problemas principales de los Estados en desarrollo es la incapacidad de creación de fuentes de empleo de calidad para captar toda la fuerza de trabajo. Desde la última década en el Ecuador, el modelo de desarrollo económico y crecimiento de la población, impide responder a la demanda global

de empleos formales (OIT, 2009). El aumento del empleo en el sector formal de la economía de la mayoría de los países se ha quedado estancada con respecto al incremento de la fuerza laboral, tendencia que probablemente continúe en el futuro. (OIT, 2009). Uno de los ejes más importantes del Estado ecuatoriano es la creación de fuentes de empleo digno y seguro, con todas las prestaciones que garantiza la norma suprema; para el desarrollo de esta promoción o fomentación laboral es la creación de programas de inserción laboral, de incentivos y apoyo tributario para las empresas que crean fuentes de empleo, pero como Estado se han creado varios proyectos para el apoyo de la juventud al mundo laboral como es “Mi primer empleo”.

El Ecuador en los últimos años ha tenido un bajo crecimiento económico, siendo así que el trabajo informal es un problema que subsiste y a veces se agudiza. La mayoría de las nuevas oportunidades de trabajo se crean en la economía informal; considerando que todos los trámites, procesos, costos altos de tramitación, pero sobre todo existe poca difusión de la información sobre los procedimientos y requisitos al pedir permisos para laborar, se puede concluir que las relaciones de la administración pública con los ciudadanos se caracterizan muchas veces por la falta de transparencia y predictibilidad.

### **2.2.2 Evasión de impuestos**

Los ingresos tributarios forman parte esencial del financiamiento del presupuesto general del estado en Ecuador (Alava Rosero & Valderrama Barragán, 2020), y como se ha podido evidenciar, el sector formal laboral aporta con los ingresos al Estado por el pago de sus tributos mientras que el trabajo informal tiene gran repercusión e importancia en la economía del país considerando que más de la mitad de la población económicamente activa que integra este sector.

Con el afán de reducir el impacto del sector informal en la recaudación de impuestos, el Servicio de Rentas Internas (SRI) creó el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE), para incluir de manera voluntaria a los integrantes de este sector en la base de contribuyentes del país, reemplazando el pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto a la Renta (IR) por cuotas mensuales. Sin embargo, la incorporación de este sector de la economía

al régimen tributario mencionado no fue como se esperaba pues no se alcanzó ni el 10% (Carriel, Marquez, Pinzon, & Shoregui, 2020).

Existe una clara relación entre el sector informal y el sistema de recaudación tributario, pues tanto los impuestos como las aportaciones de seguridad social son factores que se suman al costo de la fuerza laboral formal, lo que claramente tiene repercusión en la creación de actividades informales.

El tamaño de la economía informal tiene efectos en el sistema tributario a través de una mayor evasión impositiva afectando la disponibilidad de recursos de los gobiernos centrales (Carriel, Marquez, Pinzon, & Shoregui, 2020). Así mismo es importante recalcar que la baja calidad de los servicios públicos, la falta de políticas tributarias y la desconfianza en las instituciones de recaudación tributaria también son factores que tienen influencia en la casi nula inclusión de las personas en calidad de informales al sistema de recaudación del país.

En el Ecuador, solo el 14.3% del PIB per cápita proviene de la recaudación tributaria del régimen simplificado, lo que representa solo el 0.01% del PIB nacional (Carriel, Marquez, Pinzon, & Shoregui, 2020). Estos datos son verdaderamente alarmantes si se tiene en consideración que alrededor del 80% de la PEA del país se encuentra dentro del sector informal, lo que claramente refleja un perjuicio directo al Estado en cuanto a la evasión tributaria.

Claramente el país es sujeto de perjuicio económico derivado de la informalidad, pues el PIB ecuatoriano ha decrecido en los últimos años y por el contrario el trabajo informal sigue en aumento. Es necesario que se promulguen políticas que promuevan y motiven la inclusión del sector informal en el sistema de recaudación tributario, lo que permitirá de cierta manera que el gobierno central pueda tener más recursos que puedan ser usados en pro del desarrollo de la sociedad.

### **2.2.3 Desorden social**

El tratadista Keith Hart (1973) en su obra “Oportunidades de ingresos informales y empleo urbano”, manifiesta que la informalidad laboral y el desorden social se edifica bajo presupuestos que raramente han cambiado a través de la historia, y

a pesar que no se puede llegar a un consenso entre formal vs informal, esto genera problemáticas en las normativas que regula las relaciones laborales y los principios constitucionales que regulan a los Estados, dicho problema se ha interpretado desde un inicio debido a su condición de “mercado indómito”, calificación otorgada por y que podría decirse sigue en vigencia, ya que hace referencia a un mercado que no se encuentra regulado por normas estatales.

Afirmando lo manifestado por Hart, Alejandro Portes (2005), ofrece una perspectiva que explica la existencia de informalidad laboral, dependiendo del tipo de Estado que opere en dicho contexto.

Este principio funciona de la siguiente manera: en una sociedad con un alcance de regulación bajo, la configuración del sector informal será en consecuencia también bajo. Las sociedades con una regulación estatal mediana tendrán una actividad informal de igual magnitud, y así sucesivamente se reproduce la lógica hasta identificar que las sociedades con un control estatal grande crean porcentajes grandes de informalidad, en donde la cohesión entre agentes se construye debido a las condiciones apremiantes, y la protección muta pasa a primer plano. (Portes, 2005)

Portes le atribuye una explicación sensata y completa al fenómeno de la economía informal encontrada en un contexto donde dicha corriente estaba en boga, construye una teoría que pretende derribar las abstracciones sociales.

Así mismo, el desorden social trae consigo graves consecuencias como la violencia que se genera al momento de que una autoridad quiere controlar una actividad informal o la corrupción que se desprende de las mismas autoridades y permitiendo que se sigan realizando estas actividades luego de haber recibido algún pago indebido. Es necesario que se regule de manera coercitiva estas situaciones, pues todas tienen graves consecuencias tanto para el trabajador formal, informal como para el Estado.

## **CAPÍTULO III**

### **3. CAUSAS DEL TRABAJO INFORMAL Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIEDAD**

#### **3.1. Causas del trabajo informal**

La informalidad laboral, en la actualidad es un problema ampliamente debatido por parte del Gobierno Nacional y las organizaciones laborales. Asimismo, el trabajo informal formado por parte de la población más vulnerable del país es ya un problema del Estado.

A continuación, se presentan algunos aspectos que tienen influencia en el crecimiento del trabajo informal

##### **3.1.1 Inaccessibilidad al trabajo formal**

La falta de trabajo es un problema mundial, y este problema genera un alto crecimiento del trabajo informal, a nivel global existen unos 310 millones de personas sin trabajo formal, asimismo, se estima que existe que unos 535 millones de trabajadores ganan menos de 5 dólares a la semana, impidiendo así desarrollarse de una manera digna, él y su familia (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

En la última década, la industrialización y la globalización de los mercados han eliminado puestos de trabajo, dejando a los trabajadores desempleados y empujándolos a la informalidad, llevándolos a la pobreza y a otros a la pobreza extrema. La falta de políticas de Estado, corrupción y los altos costos de manufactura nacional, son impedimentos el aumento de la oferta de trabajos de calidad, asimismo, la falta de políticas de Estado y de inversión genera la duda para creación de empresas, así como de su capacidad innovadora y de desarrollo

En los últimos años en el Ecuador, la mayor creación de empleos fue en el sector económico informal, en las economías en desarrollo y en transición. La mayor parte de las personas recurren al a la informalidad debido a que no existen plazas de trabajo o no pueden encontrar trabajo digno en el sector formal, y no

pueden permitirse estar completamente desempleados, ya que esto impide vivir de manera digna con su familia. El problema grave de la informalidad laboral es que adolecen de graves carencias y vulneración de los derechos que a los trabajadores les pertenecen, las condiciones de trabajo adecuadas, protección jurídica y social, representación y participación y que no pueden compararse con los trabajos protegidos y decentes del sector formal de la economía.

### **3.1.2 Desigualdad salarial**

La Constitución de la República del Ecuador en el Art 33 establece que los ecuatorianos tienen derecho a un trabajo digno, remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. En el Ecuador el salario mínimo establecido es de \$400 dólares americanos, pero la mitad del sector informal está por debajo de este salario.

En armonía con lo que emana la Constitución, el artículo 3 del Convenio Nro. 131, de la Organización Internacional del Trabajo (2020) sobre la Fijación de Salarios Mínimos, ratificado por el Ecuador el 02 de diciembre de 1970, expresa lo siguiente sobre los salarios mínimos:

“(...) a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”

Por último, el Código de trabajo en su Art. 117 en el numeral 2 determina lo siguiente:

“El Estado, a través del “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios”, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado par los trabajadores privados” (Código del Trabajo, 2020)

La normativa que rige en el Ecuador, establece y garantiza el salario mínimo para la subsistencia, pero esto se ve vulnerado al trabajar en el sector informal, ya que el trabajador informal vive con valores muy inferiores al estipulado por la ley y así lo hacen aproximadamente la mitad de los ecuatorianos, esto quiere

decir que, trabajan bajo la sombra de la normativa legal vigente. Existe en el país muchas empresas que no están reguladas, por lo cual no cumplen con sus obligaciones laborales como es la estabilidad laboral, seguridad social y mucho menos los trabajadores no pueden acceder a la jubilación, en este sentido se labora de una manera limitada, por estas situaciones, se describe al trabajo informal como una de los problemas sociales más grandes en la actualidad.

Es clara la percepción de la desigualdad salarial, siendo esta problemática solo la punta de iceberg. Estas diferentes situaciones se ven agravadas por la falta de apoyo estatal en programas de: educación, cultura, políticas de inversión para fomentar el empleo, entre otros. Esta desigualdad social es latente más en las mujeres, de acuerdo a las estadísticas en el Ecuador existe un 45% de mujeres que ganan menos del salario básico unificado establecido siendo su razón el laborar en el sector informal y sin prestaciones estatales, puesto que es evidente que aún existen bastos estereotipos que creen que la mujer es inferior que el hombre (Inec, 2019).

En definitiva, la informalidad laboral va relacionado con la desigualdad salarial de una manera muy íntima, ya que, si una persona que trabaja en el sector informal generará ingresos al salario básico para vivir, la capacidad de supervivencia obliga a la persona a generar ingresos para vivir, en muchos casos estos montos son imperceptibles para la subsistencia. En este sentido, las políticas estatales deben enfocarse a eliminar esta brecha o desigualdad a nivel de ingresos, generar programas de ayuda y capacitación para las personas que se encuentran en el sector informal y así poder llegar de manera digna al salario minio para vivir

### **3.1.3 Migración del campo a la ciudad**

La Constitución del 2008 en sus artículos garantiza el trabajo y salarios dignos en su Art. 33, pero a su vez en la última década ha existido un éxodo masivo a la ciudad por parte de la fuerza laboral rural, siendo la población femenina el más afectado, ya que en la actualidad las mujeres predominan en este sector.

Desde siempre, en el campo están los mayores productores de alimentos de primera necesidad, sin embargo, el sector agrícola ha sido olvidado por parte de

los gobiernos de turno, la falta de apoyo gubernamental, los créditos inaccesibles para invertir en la producción de los campos y su industrialización, de esta manera generar fuentes de empleo, frenando la migración del campo a la ciudad.

La falta de apoyo estatal a los sectores rurales tiende a generar trabajos mal remunerados y sin los beneficios de ley, a consecuencia de aquello, da origen a un motivo adicional para emigrar. Los problemas principales que resaltan del éxodo migratorio del campo a la ciudad son:

- Deficiente educación
- Falta de servicios básicos
- Largas distancias de conexión vial que existe en las zonas rurales
- Falta de transporte

Las personas que migran a las ciudades más grandes del país, han originado por el gran atractivo que poseen las mismas tanto en lo laboral, social, económico y educativo, esto llama la atención de las personas que viven en el campo, por la diversidad laboral, la vida urbana, la cual se manifiesta en la oferta de todos aquellos elementos que suelen ser más difíciles de lograr en el campo.

La alta incidencia de trabajo informal en el país, se debe también a la migración regional, ya que el 47 % de estas personas solo cuentan con educación básica o solo tienen alguna educación elemental o nula, estas personas migran sin tener la certeza de conseguir un empleo digno y caen en la informalidad (Inec, 2020); migran con la esperanza de acceder a un sueldo mayor al que tenían en sus zonas de origen y una vez establecidos en las urbes, afrontan problemas como el limitado acceso a viviendas por el elevado costo de alquiler, carestía de la canasta básica familiar y servicios básicos en consecuencia, el trabajo informal limita el desarrollo adecuado de la vida digna de las personas.

#### **3.1.4 Migración al extranjero**

Con el sueño de mejorar la calidad de vida y tener más oportunidades de trabajo y mejorar los ingresos económicos son las principales causas de la migración en el Ecuador, ya que se cree que saliendo del país encontrarán dicha

oportunidad, resaltando que muchos de estos trabajadores y trabajadoras piensan que, por su condición de irregularidad, no tienen ningún tipo de derechos. En toda la historia ecuatoriana, la migración ha sido un factor social de gran importancia, esto se da por la necesidad de las personas para optar por una vida de mejor calidad.

Según el estudio de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2012) titulado “Migraciones y Derechos Laborales en Latinoamérica: Características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo”, manifiesta un criterio concreto sobre la migración:

...la mayor parte de las personas que han emigrado lo han hecho por razones laborales, cómo parte de una fuerza laboralmente desarraigada. Los flujos de mano de obra se han convertido en recursos estratégicos en dos sentidos: por una parte, los flujos intrarregionales contribuyen a la formación de un mercado de trabajo regional, que, aunque desregulado hace competitiva una serie de actividades que de otra forma serían menos rentables; por otra parte, constituyen la principal fuente para la obtención de divisas mediante la apropiación de las remesas familiares. (FLACSO, 2012)

La precariedad laboral es histórica en el país, más de un 52% de ecuatorianos laboran en la informalidad, y a esto se suma el 82% de migrantes de distintas naciones (Inec, 2020), pero en los últimos años el conflicto social en Venezuela ha generado un éxodo migratorio y siendo Ecuador uno de los países más afectado ya que estos ciudadanos generan mayor índice de informalidad laboral generando un caos.

En este contexto, la informalidad laboral es la marca laboral en el Ecuador, siendo la precariedad la regla principal, y a esto se suma las nuevas tendencias del trabajo, ganan matices más complejos en el país y siendo esta una de las causas principales de migración de nuestros compatriotas.

La corrupción y los conflictos sociales a raíz de la pandemia COVID-19 ha empeorado la situación, esto se ve agravado por el flujo creciente de migración ilegal a otros países, pero siendo el más atractivo los Estados Unidos, no importando el peligro que esto conlleva. En la actualidad el Estado no ha hecho nada para frenar la ola migratoria, apeorando la situación y violentando la

Constitución ya que uno de los derechos principales es del derecho al trabajo como lo estipula el Art. 33 de la Constitución de la República, diciendo:

Art. 33.- 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 (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

Asimismo, el Art. 325, expresa lo siguiente:

Art. 325.- 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

Por último, los numerales 1 y 2 del Art. 326 del mismo cuerpo legal mencionan de una manera taxativa que los derechos son irrenunciables e intangibles de la siguiente manera:

“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario...” (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

### **3.1.5 Alto costo de la canasta básica familiar frente al salario básico unificado**

El Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos en el Informe Ejecutivo de enero de 2021, conceptualiza a la canasta básica familiar de la siguiente manera:

Las canastas básicas familiares están constituidas por alrededor de 75 productos de los 359 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la remuneración básica unificada. Los productos que conforman estas canastas analizadas, se considera que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar considerado en: alimentos y bebidas; vivienda;

indumentaria; y, misceláneos. (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, 2021)

La inflación, corrupción y la falta de empleo genera una alta incidencia en los valores de los productos de la canasta básica. Analizando las causas del aumento progresivo de la canasta familiar, se debe tomar en cuenta los costos de manufactura y traslado de productos, el aumento progresivo en los precios de los combustibles y derivados de petróleo, entre otros.

Estos antecedentes afectan a la economía del hogar, con los altos precios de ella, genera un aumento, una pérdida progresiva del poder adquisitivo, ya que con la misma cantidad de dinero se puede comprar menos productos básicos para el hogar. En cuanto a los salarios, cuando aumenta la inflación el Gobierno suele subir el salario mínimo, pero esta alza salarial es mínima y no contrarresta los altos precios para las personas que tienen ingresos menores al salario básico, y muchos menos para los que trabajan en el sector informal.

El costo de la canasta básica familiar según el Inec (2021) está en un promedio en el Ecuador en \$ 715. 33, siendo este un precio demasiado alto para la gente que trabaja en el sector informal, ya que muchas de estas personas viven de lo que generan al día, siendo un valor promedio de 7 a 12 dólares diarios.

Tomando en cuenta que los valores de la canasta son variables, acorde a las situaciones del país, esto puede subir en cuestión de días y siendo imposible ser adquiridos por las personas que trabajan en la informalidad, violentando sus derechos constitucionales protegidos por la Carta Magna como son: la vida digna, alimentación, salud, vivienda, que son garantizados por la Constitución.

### **3.1.6 Incumplimiento de la tutela laboral por parte del Estado**

Desde la Carta Magna del 2008, el Ecuador pasó a ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, de esta manera, en nuestra nación la Constitución es la normativa suprema en tutela de derechos fundamentales para todos los ecuatorianos, estando como pilar fundamental el derecho al trabajo y su efectivo cumplimiento por parte del ejecutivo para el crecimiento nacional. En los Arts. 33, 325 y 326 de la Constitución se tutela el derecho laboral que genera un proceso progresivo en favor de los derechos fundamentales de los trabajadores,

que fue desde su reconocimiento "como valores centrales de las relaciones de trabajo" hasta su "garantía plena" (Irrarázaval, 2011).

La tutela laboral por parte del Estado garantizada en la Carta Magna, se ve vulnerada por parte de los funcionarios públicos ya tratan en igualdad de condiciones tanto a empleador y trabajador, olvidan que el trabajador está en una situación de vulnerabilidad ya que es la parte más débil dentro de la relación laboral, pero esta vulneración es más perceptible en el trabajo informal, ya que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador como lo expresa el Art. 33 de la norma suprema sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial (Domínguez, 2020). La falta de apoyo del sector privado agrava la situación; esta problemática se considera un problema de Estado, pero el Estado es quien la incumple, dejando en indefensión y vulnerando los derechos de los trabajadores informales.

### **3.1.7 Situación económica actual del Estado ecuatoriano**

El Banco Central del Ecuador (2021), siendo una de las entidades encargadas de emitir los informes de la situación actual del Estado, expresa que por la gravedad de la situación generada por la pandemia COVID-19, la estimación de crecimiento económico para 2021, publicada el 03 de junio del presente año, cuando anunció que el decrecimiento se ubicaría entre 1,3% y 2,6%. Sobre la base de la información proporcionada por el Ministerio de Economía y Finanzas y otras fuentes del sector público y privado, se prevé que el Producto Interno Bruto (PIB) para 2021 registre un decrecimiento interanual de 8,9% (PIB de USD 65.535 millones en valores constantes), tasa que se encuentra dentro del rango presentado en junio pasado. (El Comercio, 2021)

En contexto con el informe emitido por el Banco Central, se ve la magnitud de afectación económica, pero la crisis va más allá, ya que más de un millón de personas ha caído en la informalidad laboral y 5.3 millones de personas han quedado en condiciones laborales precarias. Según las estadísticas oficiales, solo el 17 % de la población económicamente activa tiene un trabajo que cumple

los requisitos mínimos legales, siendo clara la vulneración de los derechos constitucionales que a ellos les pertenece.

### **3.1.8 Falta de acceso a la educación**

La brecha social aun existente entre los ecuatorianos, aun es latente, ya que la desigualdad económica y social se ve reflejada en el ámbito educativo, además, los despidos masivos generados por la globalización, industrialización y el crecimiento tecnológico y la falta de empleo dificulta de una manera grave el libre acceso a la educación. (Velez, 2021).

Según los datos del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2021), manifiesta que el 37,23% de los hogares cuenta con un computador a escala nacional y que en el área rural el porcentaje es inferior (23.27%). Añadió que, de 12 863 unidades educativas fiscales y fiscomisionales, únicamente 4747 tienen acceso a Internet. Y que mientras los centros educativos de Pichincha, Tungurahua, Santa Elena y Galápagos tienen este servicio sobre el 70%, en Pastaza, Morona Santiago, Orellana y Zamora Chinchipe está por debajo del 20%. En este informe del INEC, se puede ver de una manera más concreta la brecha social y laboral entre ciudades más industrializadas a diferencia de las menos industrializadas y más lejanas.

Existe una alta relación entre la falta de educación y la informalidad laboral ya que es directa, y siendo las mujeres las más afectadas, ya que el 54.2% trabaja en el sector informal, y esto a pesar de las mujeres cuentan con mayores niveles educativos que los hombres (Velez, 2021). En el Ecuador son normales las expresiones de la baja “calidad educativa”, sin abordar en la problemática de como este significa en términos de “capital humano laboral” y de cómo esto afecta al empleo formal.

La relación que debe ser asumida como política de Estado debe ser “a mayor educación, menor informalidad”, pero esta relación no debe estar contemplada de una manera superficial, ya que no sólo temas de salario mínimo, y efectos perversos de la protección social y laboral deben ser debatidos; la calidad de la educación, el desarrollo de las habilidades socio-emocionales y el problema del

transporte, deben entrar en los debates políticos y académicos sobre la informalidad, siempre con una mirada de género.

### **3.1.9 La corrupción**

El jurista Mario Wainstein (2004) en su obra “La corrupción, un tema para investigar” define a la corrupción de la siguiente manera;

Se entiende que existe corrupción cuando una persona, ilícitamente, pone sus intereses personales por sobre los de las personas e ideales que está comprometido a servir (Wainstein, 2004).

Asimismo, el jurista ecuatoriano Michel Rowland (1998) expresa lo siguiente haciendo referencia a la corrupción:

Se define como corrupción al fenómeno por medio del cual un funcionario público es impulsado a actuar de modo distinto a los estándares normativos del sistema para favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa. Corrupto es, por lo tanto, el comportamiento desviado de aquel que ocupa un papel en la estructura estatal (...). La corrupción es un modo particular de ejercer influencia: influencia ilícita, ilegal e ilegítima. Esta se encuadra con referencia al funcionamiento de un sistema y, en particular, a su modo de tomar decisiones (Rowland, 1998).

En armonía lo que expresa la doctrina, la corrupción en Ecuador es el “pan de cada día” en los hogares ecuatorianos, se escucha en noticieros, diarios y conversaciones, con una normalidad que ya no es indiferente a la sociedad. Tanto así que la mayor parte de la sociedad creen que es algo común que un funcionario público sea corrupto. En la última década, más de 20 funcionarios estatales de alto rango están presos, tanto así que, el vicepresidente de la República, Jorge Glas está condenado por el delito de peculado tipificado en el Art. 278 del COIP.

La corrupción, ha deteriorado de manera grave el Estado Constitucional de Derecho y Justicia que prima en el Art. 1 de la Constitución, existe bastante normativa que no se aplica, los procesos que se establecen en las normas, en ocasiones, no son tomados en cuenta. El sistema judicial ecuatoriano, está saturado de casos de corrupción, y estos se resuelven de manera lenta por esta

misma causa. En estos casos de corrupción se ven vulnerados los derechos de los ciudadanos ya que la falta de sanción punitiva del Estado es lenta y deficiente. Por lo que, como ecuatorianos, tenemos el deber y obligación de cumplir y hacer cumplir las leyes, velar porque todo acto del poder público sea fiscalizado.

La incidencia de los actos de corrupción en el Ecuador se ven reflejados en la falta de liquidez económica y la creación de nuevos impuestos para tapan los “huecos” generados por los actos de corrupción, estos actos realizados por los malos funcionarios públicos han generado un caos social, siendo así, muchas empresas han cerrado por no poder pagar los impuestos creados para poder generar ingresos emergentes para el Estado. Los impuestos arbitrarios y el cierre de negocios, ocasionan que el porcentaje de trabajadores informales crezca, ya que, sin tener fuentes de empleo formales, las personas buscan generar ingresos de manera desesperada para poder subsistir él y su familia.

### **3.1.10 La no aplicación de las políticas gubernamentales en cuanto a la planificación familiar**

En el Ecuador, el Ministerio de Salud Pública – MSP en coordinación con los Ministerios de Educación y el MIES, con apoyo de los GADS Provinciales y Cantonales, sociedad civil y la ciudadanía implementa la Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar – ENIPLA. (2018).

En la actualidad en nuestro país, la planificación familiar ya no es solo considerada un asunto de derechos humanos; también es fundamental para el empoderamiento de las mujeres, reducción de la pobreza y alcanzar el desarrollo sostenible. Pero este desarrollo se ve desvanecido por la falta de apoyo por parte del Estado para la aplicación de programas de planificación familiar. Los últimos años se ha visto incrementado en gran porcentaje el alto nivel de embarazos en menores de edad, esto agrava la situación del Estado ya que genera más pobreza y carga estatal.

Si bien es cierto, que el Ecuador garantiza en su Carta Magna el derecho a la vida desde la concepción, pero también garantiza el óptimo desarrollo de los infantes, no obstante, esto se ve vulnerado en madres menores de edad que no

tienen los recursos necesarios para brindar una vida de calidad al infante. Esta problemática se ve reflejada en los sectores rurales y alejados de la periferia urbana, la falta de recursos estatales agrava el panorama.

Para contrarrestar este problema se debe hacer un trabajo en conjunto entre el gobierno, assembleístas, el sector privado, sociedad civil y así poder disminuir los embarazos no planificados y así reducir la brecha. Si tomamos en consideración los beneficios potenciales para las familias, las sociedades y las naciones, sobre la planificación familia todo ese esfuerzo resultaría una inversión en el futuro del mundo estratégica y totalmente factible.

Siendo la planificación familiar un derecho, esto no es de fácil acceso para las personas de las zonas alejadas del país, existiendo hogares con familias abundantes, siendo esto un problema estatal en poder otorgar una vida digna, siendo la mayor parte de estas personas con educación básica o nula, cayendo en trabajos informales y precarios, la desigualdad social y la falta de apoyo estatal es visible.

### **3.1.11 La errónea interpretación y aplicación de la flexibilización laboral**

En nuestro país, la normativa que regula la relación entre trabajador y empleador es el Código de Trabajo, el mismo que esta desactualizado desde hace más de treinta años. En el Art. 11 del Código de Trabajo expresa la forma de contratación que existen en nuestro país, asimismo, el Art. 12 del mismo cuerpo legal expresa los tipos de contratos que son dos, expreso y tácito (Código del Trabajo, 2020).

Si bien es cierto que en el Ecuador no existe una definición legal sobre la flexibilización laboral, pero la doctrina si ha desarrollado una manera concreta, el jurista Manuel Fortun (2020) expresa que:

La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los derechos laborales, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores (Fortún M. , 2020)

Por otro lado, la doctora Carmen Anez, en su obra ““El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral”, define a la flexibilidad laboral de la siguiente manera:

La flexibilidad de la organización del trabajo sustenta la búsqueda de la adaptabilidad constante en modelos de producción basados en información, conocimiento y el uso de “materia gris”, también denominado desarrollo del “capital intelectual” (Anez, 2005).

Como manifiesta la doctrina, la flexibilidad laboral en la actualidad está siendo considerada por los empleadores como un estímulo para el trabajador, ya que este puede disponer de su jornada de trabajo y horario, pero esto es una realidad a medias, ya que, la flexibilización laboral implica altas jornadas de trabajo y reducción salarial por el hecho de ser flexible las horas de trabajo suben y el sueldo es el mismo y se elimina de manera parcial la remuneración por tiempo extra. Además, esta flexibilidad laboral genera una inestabilidad para el trabajador ya que por la falta de empleo puede aceptar contratos laborales no muy favorables y caer en la informalidad. El mercado laboral, históricamente, se ha conformado por los derechos otorgado hacia los trabajadores por la lucha y conquista sindical, esta flexibilización laboral violenta a los principios de intangibilidad, irrenunciabilidad y progresividad amparados por la Constitución.

Asimismo, los vacíos legales de libre interpretación y la inexperiencia en los inspectores de trabajo generan conflictos en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que por la falta de conocimiento los funcionarios violentan los derechos laborales, dejando así al trabajador en indefensión y vulneran sus derechos, el empleador por ser la parte económicamente más fuerte, genera presión sobre las decisiones de los funcionarios público.

En los últimos años, se ha podido observar que la informalidad y flexibilidad laboral están ganando mayor protagonismo en los debates sobre el futuro del trabajo. Estas figuras están tomando fuerza en el mercado laboral ecuatoriano, lo que resalta la velocidad de transformación y la diversidad de sus modalidades. Siendo una el uso de plataformas digitales para la divulgación de estas formas de empleo informal; que comparten condiciones de trabajo precarias, como la

ausencia de contratos laborales y la flexibilidad de las jornadas, sueldos bajos y vulneración de derechos.

Un ejemplo claro de la flexibilización laboral el Art. 16 de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) donde el empleador modifica la jornada laboral de sus trabajadores acorde a las necesidades de su actividad económica, incluyendo su tiempo de descanso, sin violentar la jornada máxima de 40 horas laborales prevista en el Código del Trabajo, pero siendo el trabajador la parte más vulnerable de la relación laboral accede a esta flexibilidad con la finalidad de mantener su fuente de ingresos económicos viéndose afectados.

Asimismo, dicha norma fue creada para establecer las condiciones mínimas que debe cumplir los empleadores para establecer los acuerdos con la parte laboral, además, no se indica las materias que se pueden acordar ni las garantías mínimas que no pueden ser negociadas, lo que causaría una violación a los principios de progresividad, intangibilidad, protectorio, de irrenunciabilidad y de buena fe en materia de derechos fundamentales y laborales amparados por las Constitución.

## **3.2. Incidencia en la sociedad**

A continuación, se realizará el análisis sobre la situación actual que existe en América Latina y en el Ecuador, pero de manera en especial en la Provincia del Napo

### **3.2.1 La incidencia en América Latina**

La inestabilidad e informalidad laboral es una de los problemas más graves en América Latina, ya que el desempleo, inestabilidad laboral y los bajos salarios son muy debatidos en los foros Latinoamericanos.

En la actualidad se ha presentado una alta tasa de informalidad laboral en las naciones latinoamericanas ya que, entre el 40 % y el 50 % de las economías de los países en desarrollo son generadas a raíz de los trabajos informales y, además, estos trabajos ofrecen precarias condiciones para desarrollar las actividades (Tokman & Délano, 2019).

A pesar de que los países latinoamericanos tienen situaciones y economías parecidas, se creería que en el contexto sobre la informalidad debería ser similar, pero no es así, ya que las brechas son gigantescas. Sin embargo, si se analiza particularmente, según el Banco Mundial (2021), en el 2010, el 94,06% del empleo total en Bolivia era informal; mientras que, en Honduras, solo el 63,51% era informal. Asimismo, en el 2018, la tasa de empleo informal en Bolivia descendió a 77,22%; no obstante, países como el Perú y Uruguay tenían tasas más bajas con 59,91% y 23,48%, respectivamente.

Analizando los datos del Banco Mundial, se puede observar que la informalidad laboral no es homogénea en la región, y tampoco lo es a nivel de género, ya que, el sexo femenino es el más afectado ya que existe un 75% que labora en la informalidad. Es más, también hay diferencias con respecto a la edad, el 56% de jóvenes entre los 15 y 24 años se ve afectado por este fenómeno. Asimismo, en el Ecuador las tasas de informalidad son altas, ya que el 56% de la población trabaja de manera informal. A pesar de que alrededor de 35 millones de puestos de trabajo se crearon en América Latina, las tasas de informalidad no decrecieron en la misma magnitud. Esto se debe, principalmente, a que las empresas medianas no se preocupan por innovar y ralentizan su crecimiento. (Banco Mundial, 2021)

### **3.2.2 La incidencia en el Ecuador**

En el Ecuador la informalidad laboral es un problema de Estado, ya que, desde años atrás se considera un rasgo particular de las economías en desarrollo cuya existencia desborda el mal funcionamiento de cómo debería funcionar las economías modernas (Sandoval, 2014), y de este mal manejo de economía que se conoce como trabajo informal y funciona.

Asimismo, el trabajo informal se le asocia con la pobreza, siendo así, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ( Organización Internacional del Trabajo - Cepal, 2019, pág. 9), expresa que el trabajo informal es la fuente de ingresos de muchos hogares de Ecuador, donde la tasa media de informalidad es de aproximadamente un 54%, de acuerdo con estimaciones recientes de la OIT.

Además, a pesar de existir una recuperación de la tasa de ocupación en el año 2017 y 2018, se observa una reducción para el año 2019, que se caracteriza por un bajo crecimiento económico del país y también una escasa generación de empleo, donde la tasa de ocupación se incrementó en un 0,2% en promedio.

El trabajo informal aparece como una alternativa al desempleo, pero esta alternativa es “sui generis”, ya que en muchos casos estos trabajos son con remuneraciones bajas y en otros casos no existe remuneración, ni mucho menos los derechos constitucionales que al trabajador le pertenecen. En este sentido, mirando la magnitud de problema, el fenómeno deja de ser coyuntural, para ser un conflicto de Estado, siendo un hecho de sobrevivencia, y por cierto una elección racional de la población, dadas la situación en un escenario de pobreza e inexistencia de seguridad social.

La mayoría de trabajadores informales se encuentran comprendidas de 27 a 64 años, siendo Guayaquil y Quito donde se asientan los mayores índices de informalidad; asimismo, se evidencia que existen factores relacionados con características educativas, familiares, demográficas, de habitabilidad, económicas, espaciales, políticas y de disponibilidad de servicios básicos, que influyen en la aparición del trabajo informal en los sectores urbanos. Estos factores son: servicios básicos, transporte, educación, ingresos económicos, residencia, entre otros.

Como reflejan los datos procedentes del INEC, se puede observar que el mayor índice de personas que se dedican al trabajo informal está en los sectores más marginales del país, siendo esto una problemática de gran importancia, ya que esto genera un desorden social y esto se ve agravado por la falta de políticas gubernamentales, problemas socioeconómicos, analfabetismo, desempleo, migración regional.

### **3.2.3 La incidencia en la Provincia de Napo**

El Napo, provincia situada al oriente ecuatoriano, es una de las provincias con mayor presencia de las causas identificadas del trabajo informal realizado en este trabajo de investigación, como se pudo observar los análisis descriptivos realizados en las primeras secciones de este documento.

A pesar de que el Napo es una provincia petrolera, es una de las más afectada por la falta de empleo y el trabajo informal, ya que, en lo que va del año 2021, existe un 55% de trabajadores informales (Inec, 2021). Actualmente, se estima que en la capital ecuatoriana, se estima hay cerca de 11.000 de estos trabajadores frente a 4.700 regularizados, de estos el 23% son ciudadanos de la provincia del Napo, mientras que en Guayaquil, según datos de la Alcaldía, son 50.000 y de estos son el 15% del Napo (Inec, 2021).

La pérdida de plazas de empleo formal y las malas políticas de Estado, han perjudicado de una manera desmesurada a todo el territorio patrio, siendo una de las más afectadas la provincia oriental, ya que en términos interanuales se traduce en un aumento de las personas desempleadas o que tienen un empleo inadecuado. La tasa de desempleo en un año pasó de 4,9% en septiembre de 2019, lo que, significada 406.871 personas, a 6,6% en el mismo mes de 2020, que representa más de 522.620 ciudadanos, comparando de manera mensual la tasa de desempleo cayó 6,7 puntos porcentuales, según el INEC (2021). El desempleo pasó de representar el 13,3% de la población económicamente activa (PEA) en junio de 2020 a 6,6% en septiembre del mismo año. El grupo poblacional más golpeado por el desempleo es del de las mujeres. Según el INEC, la tasa de desempleo se ubicó en 8% para las mujeres, mientras que en el caso de los hombres fue de 5,7%. (Primicias, 2021).

El petróleo es uno de los pilares productivos de la economía ecuatoriana, siendo la provincia del Napo una de los principales territorios de explotación, una posición que ha mantenido desde 1972 cuando la extracción de crudo en la Amazonia, en grandes volúmenes, permitió un boom petrolero en el país (UESS, 2020). A pesar de tener los yacimientos de petróleo la provincia del Napo, no ha tenido un desarrollo significativo tanto en los social, laboral, educativo e infraestructura vial, demostrando un abandono total por parte del Estado, hasta el año 2005, la Ley 40 fue publicada en el Registro Oficial N°. 248 el 7 de agosto de 1989 y estableció la creación de. Los Fondos de las Rentas Sustitutivas provenían del pago de US\$ 0,005 por barril transportado por el Oleoducto Transecuatoriano SOTE. Las compañías debían depositar estos valores en el

Banco Central, quien era el encargado de transferir los recursos a las respectivas provincias.

En la actualidad este derecho adquirido por las provincias orientales se ve vulnerado por la reforma de la Ley Orgánica para la Recuperación del Uso Público de los Recursos Petroleros del Estado y Racionalización Administrativa de los Procesos de Endeudamiento puesta en vigencia el 3 de abril de 2008 a través del Registro Oficial N°. 308, donde el Art. 2 establece que los recursos públicos de origen petrolero debían ingresar al Presupuesto General como ingresos de capital y serían “única y exclusivamente” para fines de inversión. La norma eliminó todos los fondos petroleros bajo la forma de preasignación a las provincias.

Art. 2.- Los recursos disponibles en los fideicomisos mercantiles suscritos por el FIMFEISEH con la Corporación Financiera Nacional y con el Banco Nacional de Fomento, para el desarrollo del Programa Sistema Nacional de Microfinanzas, serán transferidos al Presupuesto General del Estado en el plazo de cinco días a partir de la vigencia del presente reglamento (Ley Orgánica para la Recuperación del Uso Público de los Recursos Petroleros del Estado y Racionalización Administrativa de los Procesos de Endeudamiento, 2008).

La eliminación de estos rubros a las provincias orientales constituyo el abandono parcial por el Estado, ya que eran ingresos extras proveniente de la explotación petrolera que por ley les pertenecía, agravando la situación de abandono estatal y limitando la creación de fuentes de empleo y programas de desarrollo local.

En la actualidad la flexibilización laboral y la vulneración de derechos a los trabajadores se ha visto elevado de manera negativa en la provincia del Napo, a raíz de la entrada en vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario se ha visto un incremento de transgresión en materia de derechos laborales, manifestado lo siguiente:

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los

salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.

De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores.

Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la fiscalía general del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes (LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO, 2020).

La interpretación flexibilizar las jornadas laborales a conveniencia del empleador se ha visto en crecimiento, muchos dueños de empresas han utilizado a conveniencia este artículo, vulnerando los derechos laborales, como indica el informe presentado por el Inec donde han presentado más de 500 solicitudes de terminación de contratos laborales en lo que va de junio del 2021.

El trabajo informal en la provincia del Napo es latente y problemático, transformado en una realidad, estando en igualdad de números y condiciones tanto la población que trabaja en el sector formal, como el que trabaja en el sector informal. Asimismo, como se ha expresado a lo largo de esta investigación, existe una opción factible por el trabajador informal para lograr obtener recursos económicos para subsistir con su familia, en un contexto donde la demanda laboral es muy alta y las plazas de empleo son muy escasas. Las personas que laboran el sector informal aceptan de una manera involuntaria la precariedad laboral y la vulneración de derechos y principios amparados por la Carta Magna.

## CONCLUSIONES

El análisis realizado en esta investigación académica, se ha elaborado a través de la revisión del derecho laboral a lo largo de la historia, tanto nacional como internacional, los derechos y principios que protegen a los trabajadores, ahondando en la conservación y protección de los mismos; y, luego de revisar derecho comparado con legislaciones de otros países, se pudo constatar que en el Ecuador, se vulneran los siguientes principios: principio protectorio, continuidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad y los derechos fundamentales consagrados en los artículos 33, 325, 326 de la Carta Magna, mismos que han sido adquiridos por la parte trabajadora a través del tiempo.

La mitad de población económicamente activa labora en el sector informal, por la misma característica de ser informal el empleador no garantiza los derechos laborales que a él se le otorga, no pueden percibir los beneficios laborales que el Estado garantiza como a los trabajadores que están en el sector formal. La necesidad de supervivencia ha convertido al trabajo informal en garantía de sustento y de trabajo digno, aunque de manera contraria a la ley.

La falta de empleo formal y la falta de apoyo estatal en la creación de fuentes de empleo formal, son los principales motivos para trabajar en el sector informal, además es la búsqueda desesperada de ingresos económicos al no haber podido conseguir trabajo adecuado, que se ajuste a las necesidades actuales para poder alcanzar un desarrollo óptimo del trabajador como de su familia. La política económica nacional debe considerar cambios en su diseño, para impulsar el desarrollo productivo e industrial y esto ver traducido en la generación de empleo y mejoramiento de los mecanismos de regulación y supervisión para que esta ocupación sea de carácter formal.

El bajo nivel educativo y la falta de apoyo estatal para la provincia del Napo, limita de una manera significativa las oportunidades de conseguir un trabajo formal en el mercado laboral local o provincial, lo que obliga a caer en el sector informal, siendo víctimas la pobreza y vulnerabilidad, precarizando su calidad de vida. Además, la falta de inversión en el sector agrícola y los sectores rurales del país generan el mayor índice de migración regional afectando así el crecimiento de

la informalidad laboral del país, sin embargo, el sector informal de la economía parece ser muy persistente en el tiempo, y apenas inciden en las aceleraciones del crecimiento económico

La Asamblea Nacional siendo el ente rector en materia legal, debe promulgar la reforma del Art. 2 a la Ley Orgánica para la Recuperación del Uso Público de los Recursos Petroleros del Estado y Racionalización Administrativa de los Procesos de Endeudamiento, ya que, la provincia del Napo a pesar de tener los yacimientos de petróleo no se ve beneficiada por este, sino que todos estos recursos se ven centralizados en el Presupuesto General del Estado en Quito y entregando en porcentajes mínimos a esta provincia, asimismo no se han elaborado de una manera concreta proyectos de apoyo comunitario, ya que por la aplicación de la ley para frenar la informalidad laboral y tratar de elevar la calidad de vida de las personas.

El Ministerio de Relaciones Laborales no realiza el control, ni tampoco realiza inspecciones de los lugares de trabajo, ni a los empleadores infractores, que tengan en sus puestos de trabajo a personas que no estén reguladas. Además, deberían aplicar las sanciones que estipula el Art. 244 COIP al no regular a las personas que no estén afiliados al seguro social.

## RECOMENDACIONES

Las autoridades de la Provincia del Napo deben priorizar las necesidades laborales de las personas, además de priorizar la conservación y el respeto de los principios constitucionales estipulados en los Art. 33, 325, 326 de la Constitución, como son los de intangibilidad, protectorio, irrenunciabilidad y continuidad laboral, para así poder disminuir las actividades económicas informales, para poder desarrollarse sin perjudicar sus actividades, brindándoles un mejor futuro de vida como manda la Constitución.

El Ministerio de Relaciones Laborales siendo la institución estatal encargada de armonizar las relaciones entre empleador y trabajador, debe tutelar en todo momento la conservación de los derechos y principios constitucionales amparados por la Carta Magna. Asimismo, el Gobierno ecuatoriano debe generar mayores proyectos de inversión e impulsar el aparato productivo nacional, generando nuevas plazas de trabajo y mejorar el nivel de vida de sus familias.

Por parte del Gobierno ecuatoriano generar mayores proyectos de inversión en el sector agrícola y rural, brindar asesoría y asistencia técnica a las personas que se dedican a la agricultura, ya que la mitad de población económicamente activa labora en el sector informal, por la misma característica de ser informal el empleador no garantiza los derechos laborales que a él se le otorga, no pueden percibir los beneficios laborales que el Estado garantiza como a los trabajadores que están en el sector formal.

Generar políticas públicas encaminadas a fortalecer el nivel de educación, donde el gobierno garantice las condiciones de vida de cualquier sector y generen conglomeración para abrir más establecimientos formales. Mediante las entidades Estatales, generar propuestas para promover y mejorar las condiciones de vida de las personas en la informalidad; incentivar a través de capacitaciones, programas de reubicación, incluyéndolos en programas donde de una u otra manera contribuyan y tratar de sacarlos de la informalidad, por otra parte, capacitar tratando de hacer convenios con la empresa privada que los vinculen al trabajo formal, que hagan parte de un empleo o puedan emprender

una actividad económica desde sus conocimientos y experiencia dentro del sector formal.

La Asamblea Nacional, debe reformar o actualizar el Código de Trabajo acorde los principios estipulados en la Constitución y que vaya de igual manera a las situaciones actuales del ámbito laboral, ya que su aplicabilidad se encuentra obsoleta y deja vacíos legales de interpretación. Asimismo, mediante el ente rector reformar Ley Orgánica para la Recuperación del Uso Público de los Recursos Petroleros del Estado y Racionalización Administrativa de los Procesos de Endeudamiento, y así otorgar mayores recursos a la provincia del Napo, ya que por ser una provincia petrolera debería recibir mayores recursos estatales y fomentar el crecimiento social, laboral y cultural.

El Ministerio de Relaciones Laborales debe realizar mayores controles de los empleadores infractores, y así tratar de equiparar la situación de vulnerabilidad de los trabajadores, y aplicar de una manera coercitiva lo manifestado por el Art. 244 del COIP:

## BIBLIOGRAFÍA

- Alava Rosero, A., & Valderrama Barragán, G. (2020). La informalidad y su relación con la recaudación tributaria. Estudios en el contexto de Ecuador. *Dissertare Revista de Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1-14.
- Alfonzo Guzmán, R. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas: Tipografía Melvin.
- Anez, C. (2005). El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 10, nº 30, 310-324.
- Arranz Abogados. (2017). *Cuándo surge el derecho laboral*. Recuperado el 7 de 02 de 2021, de Arranz Abogados:  
<http://www.arranzabogados.es/blog/cuando-surge-el-derecho-laboral/>
- Asamblea Nacional. (2020). *LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO*. Quito: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.
- Awad, O. (2020). *Contratos por grupo o Equipo*. Obtenido de Curso de contratación laboral en Ecuador:  
<https://omarawadyepej.jimdofree.com/tipos-de-contrato/por-grupo-o-equipo/#:~:text=%2D%20El%20contrato%20en%20equipo%20se,un%20mismo%20patrono%2C%20estamos%20frente>
- BANCO CENTRAL. (2021). *LA ECONOMÍA ECUATORIANA SE RECUPERARÁ 3,1% EN 2021*. MINISTERIO DE FINANZAS. QUITO: BANCO CENTRAL. doi:<https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1394-la-economia-ecuatoriana-se-recuperara-3-1-en-2021>
- Banco Mundial. (2021). *América Latina y el Caribe : panorama general*. Washington D. C - Estados Unidos: Banco Mundial. doi:[https://www.google.com/search?q=banco+mundial&rlz=1C1ALOY\\_esEC957EC957&sxsrf=ALeKk01pZPxA6JCJmWHQnQM6ZjelhcABFA%3A1623891477816&ei=FZ7KYK-kMblHxgHZipm4Dw&oq=banco+m&gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIHCAAQsQMqqzIFCAAQsQMyAggAMglIADICCAyAggAMggIABCxAXCDATICCAyCAg](https://www.google.com/search?q=banco+mundial&rlz=1C1ALOY_esEC957EC957&sxsrf=ALeKk01pZPxA6JCJmWHQnQM6ZjelhcABFA%3A1623891477816&ei=FZ7KYK-kMblHxgHZipm4Dw&oq=banco+m&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIHCAAQsQMqqzIFCAAQsQMyAggAMglIADICCAyAggAMggIABCxAXCDATICCAyCAg)
- Barceló, P. (2001). *Breve historia de Grecia y Roma*. Madrid: Alianza editorial.
- Barrientos, M. E. (2017). *Principio de primacía de la realidad en el derecho laboral Guatemalteco*. Obtenido de Lexology:  
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f8e5bd2b-8458-4696-b409-f1d9b0d3d71e>

- Borja, R. (1990). *Enciclopedia de la Política A-G*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Botero, J. (2012). Desempleo e informalidad en Colombia. Un modelo de equilibrio general computable. *Universidad EAFIT-CEPAL*.
- Carriel, O., Marquez, F., Pinzon, Y., & Shoregui, R. (2020). Sector Informal: Tributación y desarrollo local. *Revista Espacios*, 41(15), 21-33.
- Cevallos, Mora & Peña. (2020). *Derecho Laboral*. Obtenido de CMP: <https://www.cmp-abogados.com/esp%C3%B1ol/blog/derecho-laboral/>
- Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (2020).
- Constitución de la República del Ecuador . (20 de Octubre de 2008). *LEXIS*. Recuperado el 11 de diciembre de 2020, de [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Cota Yañez, R., & Navarro Alvarado, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, 31(78), 125-144.
- Daqui, M. (2015). *El principio del In Dubio Pro Operario y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial del Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre - diciembre 2014*. Riobamaba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- De la Peña, G. (1996). Corrupción e informalidad. *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, 3(7), 109-127.
- Derechos Trabajadores. (2011). *Un poco de historia sobre la organización sindical en Ecuador*. Recuperado el 7 de 02 de 2021, de Derechos Trabajadores: <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador>
- Diario Semana. (2016). *Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia*. Obtenido de semana.com: <https://www.semana.com/economia/articulo/los-problemas-y-las-consecuencias-de-la-informalidad-en-colombia/239203/#:~:text=Los%20tipos%20y%20consecuencias%20de%20la%20informalidad&text=Genera%20empleos%20de%20baja%20calidad,sin%20contribuir%20a%20su%20fina>
- Domínguez, F. (2020). *Análisis del "Caso Fortuito o Fuerza Mayor" como causal unilateral para dar por terminada la relación laboral y sus consecuencias jurídicas*. Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.
- Ecuador en Cifras. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu). *Ecuador en Cifras*, 2-3.

- El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. (2005). *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 10, nº 30, 310 - 324.
- El Comercio. (2021). *La inflación anual en abril del 2021 en Ecuador se ubicó en -1,47%*. Guayaquil.  
doi:<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/inflacion-anual-abril-2021-ecuador.html#:~:text=El%20INEC%20public%C3%B3%20este%20jueves,%2C79%2C%20en%20ese%20orden.>
- El Telégrafo. (2019). *El trabajo informal emplea al 46% de la población en el Ecuador*. Obtenido de El Telégrafo:  
<https://www.letelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/empleo-informal-poblacion-ecuador>
- Erazo Bonilla, V. (2015). *El trabajo informal en el medio urbano de Quito; inestabilidad laboral y la reproducción económica de los vendedores ambulantes*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Fernandez Just, A. (2016). *Informalidad y Seguridad Social*. Montevideo: Universidad de Buenos Aires.
- FLACSO. (2012). *Migraciones y Derechos Laborales en Centroamérica: Características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo*. San José - Costa Rica: Flacso - 1ra Edición.
- Fondo Monetario Internacional. (2019). Dinámica del mercado laboral e informalidad durante el ciclo económico en ALC. *Perspectivas Económicas: Las Américas*, 1-35.
- Fortún, M. (2019). *Informalidad Laboral*. Obtenido de Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Fortún, M. (2020). Flexibilidad laboral. *Economipedia.com*, 1-2.  
doi:<https://economipedia.com/definiciones/flexibilidad-laboral.html#referencia>
- Fortuna , J. C., & Prates, S. (1990). *El sector informal versus las relaciones laborales informalizadas en el Uruguay*. Buenos Aires: Planeta.
- García Ramos, T. (2014). Políticas de Vida Digna: Propuestas para atender la crisis del trabajo. *Trabajo y Sociedad*(22), 437-446.
- García Ruíz, M. (2017). 1° de Mayo, Día del Trabajo. *El Búho Gaceta Electrónica de la Facultad de Derecho UNAM*, 1(71).

- Gómez, O. (2017). *Trabajo formal vs informal. Todo lo que necesitas saber*.  
Obtenido de Oficinaempleo: <https://www.oficinaempleo.mx/blog/trabajo-formal-vs-informal-todo-lo-que-necesitas-saber/>
- Gracia Berni, A. (2005). *Derechos adquiridos de los trabajadores*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador:  
<https://www.derechoecuador.com/derechos-adquiridos-de-los-trabajadores>
- Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo*. Montevideo: Kolping Uruguay.
- INEC. (2021). *ENEMDU telefónica mayo-junio 2020*. Obtenido de INEC:  
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-telefonica/>
- Inec. (2021). *Indice del precios al consumidor*. Quito: Boletín Técnico N° 01-2021IPC.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2021). CANASTA FAMILIAR BÁSICA Y CANASTA FAMILIAR VITAL DE LA ECONOMÍA DOLARIZADA. *Informe Ejecutivo Canastas Analíticas Enero 2021*, 1-2.  
doi:[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas\\_2021/Enero-2021/1.%20Informe\\_Ejecutivo\\_Canastas\\_Analiticas\\_ene\\_2021.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2021/Enero-2021/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_ene_2021.pdf)
- Irarrázaval, L. A. (2011). Supremacía constitucional y tutela laboral. *Revista de derecho (Valdivia)*, 2-3.  
doi:[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502011000100002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502011000100002)
- Jaramillo Jassir, I. D. (2011). *Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Jiménez Silva, C. (2012). *Comentarios a la Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Levy, S., & Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina. *El trimestre económico*, 83(332), 499-548.
- Maitalo Castillo, H. (2015). *Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la ciudad de Loja desde el enfoque del trabajo social*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Maldonado, P. (2019). *Soluciones para el empleo informal*. Obtenido de El Comercio: <https://www.elcomercio.com/blogs/a-innovar/soluciones-informal-pedro-maldonado.html>

- Mideros, A. (2019). *Objetivos y desafíos de la seguridad social en Ecuador*. Obtenido de Primicias: [https://www.primicias.ec/noticias/firmas/objetivos-desafios-seguridad-social-ecuador/#:~:text=La%20seguridad%20social%20en%20el,situaci%C3%B3n%20laboral%20\(art%C3%ADculo%20369\)](https://www.primicias.ec/noticias/firmas/objetivos-desafios-seguridad-social-ecuador/#:~:text=La%20seguridad%20social%20en%20el,situaci%C3%B3n%20laboral%20(art%C3%ADculo%20369)).
- Milk, R. (1997). *Movimiento Obrero Ecuatoriano: el desafío de la integración*. Quito: Ediciones Abya Yala.
- Ministerio de Salud Pública . (2018). *Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar*. Quito - Pichincha, Ecuador. doi:<https://cssr-ecuador.org/downloads/2016/11/34.Estrategia-Nacional-Intersectorial-Planificacion-Familiar-MSP.pdf>
- Miyagusuku, J. T. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Morales, C. (2020). *Subempleo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/subempleo.html>
- Morán, S. (2020). *El trabajo infantil en Ecuador aumentará por la pandemia*. Obtenido de Plan V: <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/el-trabajo-infantil-ecuador-aumentara-la-pandemia#:~:text=En%20el%20Ecuador%2C%20el%20trabajo,de%20cinco%20hasta%2014%20a%C3%B1os.&text=En%20el%20mundo%20m%C3%A1s%20de,ni%C3%B1as%20en%20el%20pa%C3%ADs%20trabajan>
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT. (2015). *KILM 8. Empleo en la economía informal*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_501585.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501585.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). El trabajo decente y la economía informal. *Oficina Internacional del Trabajo Ginebra*, 115-118.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Convenio N° 131*. Ginebra: TAXFINCORP CÍA. LTDA. © 2020. doi:[https://www.tfc.com.ec/uploads/noticia/adjunto/642/NORMA\\_QUE\\_FIJA\\_EL\\_SALARIO\\_B%C3%81SICO\\_UNIFICADO\\_DEL\\_TRABAJADOR\\_EN\\_GENERAL\\_PARA\\_EL\\_A%C3%91O\\_2020.pdf](https://www.tfc.com.ec/uploads/noticia/adjunto/642/NORMA_QUE_FIJA_EL_SALARIO_B%C3%81SICO_UNIFICADO_DEL_TRABAJADOR_EN_GENERAL_PARA_EL_A%C3%91O_2020.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo - Cepal. (2019). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. Lima - Perú: OIT.

doi:<https://www.cip.org.ec/wp-content/uploads/2020/02/Panorama-Laboral-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2019.pdf>

- Padilla, S. (2019). *Precariedad Laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa "trabajador informal"? Revisiones desde una investigación etnográfica. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(4), 591-616.
- Palavecino Cáceres, C. (2010). *Los principios del derecho del trabajo*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de [https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material\\_docente/bajar?id\\_material=657849](https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material_docente/bajar?id_material=657849)
- Palma, D. (1993). Educación, Empleo e Informalidad. *Revista Iberoamericana de Educación*(2).
- Paredes Gerónimo, M. (2006). *El principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida*. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Plá, A. (1978). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Editorial Acali.
- Porras, D. (2015). *Economía informal: Incidencias de la migración interna en la reproducción del subempleo en Bogotá*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Primicias. (21 de 03 de 2021). Informalidad Laboral en el Tena. *Primicias*, págs. 3-4. doi:<https://www.primicias.ec/noticias/economia/persons-empleo-informalidad-ecuador/>
- Quiloango Faringo, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Ramírez Bosco, L. (2010). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Ley.
- Ramírez, J. (2020). *Importancia del principio de continuidad laboral*. Recuperado el 10 de 02 de 2021, de Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>
- Revista Líderes. (2015). *La informalidad laboral, una condición arraigada en Ecuador*. Obtenido de Revista Líderes: <https://www.revistalideres.ec/lideres/informalidad-laboral-condicion-ecuador.html>

- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Reynoso Castillo, C. (2011). *Los Contratos de Trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Robalino, M. (2005). *El Contrato de Trabajo*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>
- Rodríguez, G., & Calderón, M. (2015). La economía informal y el desempleo: el caso de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 25(55), 41-58.
- Rodríguez-Montero, R. P. (2004). Notas introductorias en torno a las relaciones laborales en Roma. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 727-742.
- Rosenbluth, G. (1994). Informalidad y pobreza en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 157-177.
- Rowland, M. (1998). *Visión contemporánea de la corrupción*. Mexico: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM .
- Sánchez, L., & Ramírez, J. (2005). Modelo Ecuatoriano de Equilibrio General Aplicado (MEEGA) Refinamiento del Mercado Laboral. *Cuestiones Económicas*, 22(2), 47-84.
- Sandoval, G. (2014). *La informalidad laboral*. Quito: Equidad & Desarrollo .
- Serna Duque, S. (2018). *OIT: 60% de la población activa del mundo trabaja en la informalidad*. Obtenido de AA: <https://www.aa.com.tr/es/mundo/oit-60-de-la-poblacion-activa-del-mundo-trabaja-en-la-informalidad/1133445>
- Sethuraman, S. V. (1981). *The role of the urban informal sector*. Ginebra: OIT.
- Sierra, G. A. (2010). La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy. *Económicas CUC*, 31(1), 61-71.
- Silva Otero, A., & Mata de Grossi, M. (2005). *La llamada revolución industrial*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Silva, M. (2008). *El principio de la primacía de la realidad*. Recuperado el 11 de 02 de 2021, de Derecho y Cambio Social: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

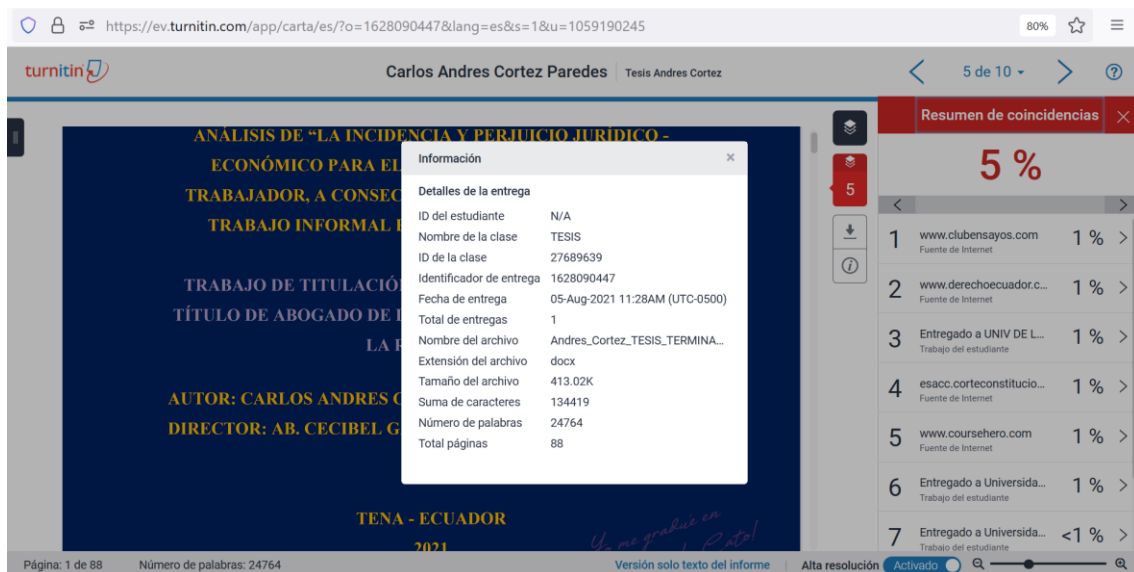
- Silva, M., & Tapia, E. (2020). *El mercado formal se deterioró el 2019; la informalidad aumentó*. Obtenido de El Comercio:  
<https://www.elcomercio.com/actualidad/cifras-inec-informalidad-economia.html#:~:text=Un%20total%20de%20115%20782,8%25%20en%20el%20%C3%BAltimo%20a%C3%B1o>.
- Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y sociedad*, 26(59), 81-112.
- Terán Rodríguez, M. (2016). *La contratación colectiva por rama de industria en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Tipán, K. (2013). *El contrato de obra cierta en el Ecuador*. Santo Domingo: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Tokman, V. E., & Délano, M. (2019). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vargas, M. (2020). *Feudalismo – ¿Qué es?, Significado, Características, Economía y Sociedad*. Recuperado el 10 de 01 de 2020, de Profe en Historia: <https://profeenhistoria.com/feudalismo/>
- Velez, R. (26 de Abril de 2021). ¿Cuáles son las alternativas para la educación por bajo acceso a internet? *El Comercio*, págs. 1-2.  
 doi:<https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/estudiantes-acceso-internet-alternativas-covid19.html>
- Verona, J. (2020). *Importancia del principio de continuidad laboral*. Obtenido de Grupo Vernona: <https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>
- Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito: Editorial Produgrafil Center.
- Wainstein, M. (2004). *LA CORRUPCIÓN. UN TEMA PARA INVESTIGAR*. Buenos Aires - Argentina: Publicación “Contabilidad y Auditoría”.  
 doi:[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/cya/cya\\_v9\\_n17\\_01.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/cya/cya_v9_n17_01.pdf)
- Walker Linares, F. (1959). *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*. Editorial Nascimento.
- Yangora Nawech, B. (2017). *Introducción del Principio de Continuidad Laboral en el Código de Trabajo*. Loja: Universidad Nacional de Loja.

## **ANEXOS**

Cuenca, 11 de agosto de 2021

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado **“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DEL INCREMENTO DEL TRABAJO INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”** del estudiante **CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES** con número de cédula **1803657103**; un índice de similitud del 5%.

Es todo cuanto se puede informar.



turnitin Carlos Andres Cortez Paredes Tesis Andres Cortez

Resumen de coincidencias

5 %

Rank	Source	Percentage
1	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1 %
2	www.derechoecuador.com Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a UNIV DE L... Trabajo del estudiante	1 %
4	esacc.corteconstitucion.com Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 88 Número de palabras: 24764 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Atentamente

JUAN  
FERNANDO  
VALAREZO  
CORDERO

Firmado digitalmente  
por JUAN FERNANDO  
VALAREZO CORDERO  
Fecha: 2021.08.11  
20:29:33 -05'00'

Dr. Juan Fernando Valarezo Cordero, Mgs.

## CENTRO DE IDIOMAS

### Resumen

En el Ecuador, la informalidad laboral es un problema significativo, el desarrollo tecnológico, globalización, industrialización y la falta de apoyo por parte del Estado han sido las detonantes para el incremento de las actividades informales en la actualidad. Asimismo, el crecimiento trabajo informal ocurre por la falta de empleo, que conlleva a no tener otra salida de supervivencia, a la labor de distintas actividades informales.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo realizar un análisis del trabajo informal en la provincia del Napo, frente a la posible vulneración de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República.

Debido a que el Código de Trabajo no ha sido actualizado en más de medio siglo, se evidencia que en el Ecuador el Ministerio de Relaciones Labores no garantizan a los trabajadores la protección de sus derechos ni principios constitucionales.

Palabras clave: trabajo informal, vulneración de derechos, relación laboral

## CENTRO DE IDIOMAS

### Abstract

In Ecuador, labor informality is a significant problem. Technological development, globalization, industrialization, and the lack of support from the State have been the triggering factors for the increase of informal activities today. Likewise, the growth of informal work occurs due to the lack of employment, which leads to conclude that there is no other way to survive, to work in different informal activities. The objective of this research work is to analyze informal work in the province of Napo, in view of the possible violation of the rights of workers enshrined in the Constitution of the Republic. Given that the Labor Code has not been updated in more than half a century, it is evident that the Ministry of Labor Relations does not guarantee workers the protection of their rights or constitutional principles in Ecuador.

*Keywords:* informal work, violation of rights, labor relations

## CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 10 de agosto del 2021

**EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO**



0EÁU0VÜUÁ0ÜX0E0P0YÁ  
Ú0ÖÜ0ÄÜ0EÜT 0P0VU  
Ö[ & { ^} 0! 0000[ Á  
ää 000( ^) 0Ä[ !0( !!\*^) 000  
U00 00000) 00& 00[ !Ä[ !Á  
ÔUX0EJ  
Ô^ ^) 00000& 00[ !  
0E0F0E0 0E0F0G0 0E0I 0E0E

**Abg. Pietro Geovanny Piedra Sarmiento.  
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**

Cuenca, 14 de septiembre de 2021

**Señor Doctor**

Ernesto Robalino Peña

**DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**Su despacho**

De mis Consideraciones

**MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO**, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutora del estudiante **CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**, con número de cédula 1803657103, quien realizo su Trabajo de Titulación denominado **“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DEL INCREMENTO DEL TRABAJO INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”**, debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 36/40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:

Ab. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño  
**DOCENTE TUTORA**

**CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**, portador de la cédula de ciudadanía N° **1803657103**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO PARA EL ESTADO, LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DEL INCREMENTO DEL TRABAJO INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **20 de septiembre de 2021**



F: .....

**CARLOS ANDRES CORTEZ PAREDES**

**C.I. 180365710-3**



# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE DERECHO**

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA  
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

#### **TÍTULO:**

**“LA INCIDENCIA Y PERJUICIO JURÍDICO - ECONÓMICO PARA EL ESTADO,  
LA SOCIEDAD Y EL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DEL INCREMENTO  
DEL TRABAJO INFORMAL EN LA PROVINCIA DEL NAPO”**

**AUTOR:** Carlos Andrés Cortez Paredes

**TUTOR:** Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño. Mgs

**Fecha:** Cuenca, 16 de abril del 2020

## **1. TEMA:**

Derecho Laboral

## **2. TÍTULO:**

La incidencia y perjuicio jurídico - económico para el estado, la sociedad y el trabajador a consecuencia del incremento del trabajo informal en la provincia del Napo.

## **3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

En la actualidad el trabajo informal en la provincia de Napo es problema social-económico y recae directamente en lo jurídico; ya que, al no existir control migratorio, el deplorable sistema económico que vive nuestro país, las faltas de políticas gubernamentales, entre otras situaciones, ha generado que las plazas de empleo digno se vean limitadas, creando informalidad en el empleo en gran escala en nuestra provincia.

Es un derecho irrenunciable de todo ciudadano el derecho al trabajo, así lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 manifiesta:

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. (Asamblea Nacional Constituyente. CRE, 2008)

Al realizar la actividad laboral informal no solamente se vulnera derechos sino también se convierte en tema de afectación jurídico - económica tanto para el Estado como para la sociedad, al estado por la evasión de impuestos, desorden

en la vía pública, inseguridad; y, en lo jurídico puesto que no garantiza los derechos de los trabajadores incluyendo el trabajo digno y los beneficios de carácter social.

Además de generar un impacto en los trabajadores por no estar regulados en la legislación ecuatoriana, ocasionando que estas puedan ser vulnerados en sus derechos.

El primer inciso del Art. 328 de Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que:

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos...”. (Asamblea Nacional Constituyente. CRE, 2008)

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada en 1998, compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(Profesional, 2019) Así también, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales manifiesta:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional.

Si bien es cierto, todas las personas tienen derecho a realizar una actividad que garantice sus ingresos, sin embargo, este trabajo debe ser desarrollado de forma adecuada tanto para quien la cumple como para que el estado pueda llevar un

control eficiente de los recursos del país, reflejado en obras para los ciudadanos, a través de la eficiente declaración de impuestos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, determina también, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento.

“El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad la realizan de manera informal ya que al haber bajas remuneraciones por los servicios que ofrecen los ciudadanos genera que la mano de obra sea barata, un factor influyente para el trabajo informal es el tema de la migración, la falta de control migratorio causa problemas sociales dentro de la población del napo, ya que al contar nuestro país con el dólar como moneda de circulación hace que los países aledaños al nuestro busquen realizar actividades laborales afectando la circulación económica del país, causando un efecto de salida de capital fuera del mismo y creando una baja tasa de comercio interno por falta del circulante” (ONU, 1969)

Los trabajadores informales no están reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario. Sin embargo, ésta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad. Dado que las actividades informales se desarrollan en un ámbito de vacío jurídico, las autoridades públicas

las confunden algunas veces con actividades delictivas y, por consiguiente, las someten a acoso, sin excluir el soborno y la extorsión, y las reprimen. (OIT, 1995)

En el Ecuador, la informalidad es un problema latente para el estado, puesto que impide que las ciudades puedan aplicar un método de ordenamiento territorial adecuado, dando paso a la evasión de impuestos, la desorganización sectorial y por consecuencia la vulneración de derechos de las personas que realizan esta actividad, invirtiendo el estado a través del MIES presupuesto que busca acabar con estas actividades, pero que cada vez es más difícil de controlar.

#### **4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿El incremento del trabajo Informal causa un perjuicio jurídico - económico al estado, a la sociedad y al trabajador en la provincia de Napo?

#### **5. OBJETO DE ESTUDIO:**

Derecho Laboral

#### **6.- CAMPO DE ACCIÓN:**

El trabajo Informal analizado desde la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la OIT.

#### **7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico.

#### **8. OBJETIVO GENERAL:**

Analizar el trabajo informal desde la concepción doctrinaria, para determinar su incidencia económica, social y jurídica en la Provincia del Napo.

#### **9. OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

1.- Identificar el marco teórico, jurídico y doctrinario del derecho del trabajo, trabajo formal, trabajo informal, y la precarización del trabajo.

2.- Reconocer los derechos y garantías vulnerados y el perjuicio jurídico – económico para el estado, la sociedad y el trabajador a causa del trabajo informal.

3.- Analizar las causas que provoca el trabajo informal y su incidencia en la sociedad.

## **10. TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

El tipo de Investigación al cual nos basamos es de tipo cualitativo, pues se analizará el trabajo informal y sus consecuencias jurídicas y económicas basadas en la Constitución, el Código del Trabajo y la OIT y las causas de su incremento en la provincia del Napo.

El autor Hernández Sampieri nos manifiesta lo siguiente sobre el enfoque cualitativo.

La investigación cualitativa se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primeramente, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. (Hernández Sampieri, 2014)

## **11. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL:**

Al momento de iniciar una investigación, debemos plantearnos fundamentalmente al marco teórico y conceptual por ende debemos tener claro algunos conceptos, que nos servirán como guía a lo largo de la investigación.

### **Derecho del trabajo**

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente. CRE, 2008)

La Constitución del Ecuador al referirse al trabajo de los jóvenes nos dice que una garantía es “Art. 39.- ...El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento...” (Asamblea Nacional Constituyente. CRE, 2008)

En cuanto a los derechos de libertad consagrados en el “Art 66.20.- El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Asamblea Nacional Constituyente. CRE, 2008)

### **Trabajo formal**

Empleo formal se denomina aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, según el cual el empleado goza de la protección y los beneficios que la ley establece en materia laboral y, por otro lado, se compromete a cumplir con el pago de impuestos, seguridad social y prestaciones, entre otras cosas (“Empleo Informal”, 2015)

### **Trabajo informal**

Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una

empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores. (Profesional, 2019)

### **Formas de trabajo**

Varias son las maneras formales de desarrollar un trabajo en el Ecuador, garantizando la estabilidad del trabajador:

“Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.” (Nacional H. C., 2013)

### **Precarización del trabajo**

El Ecuador a través de su normativa constitucional, garantiza el derecho al trabajo digno en todas sus condiciones, indicando que:

“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.” (Asamblea Nacional Constituyente. CRE, 2008)

### **Vulneración de derechos**

Cuando un empleador contrata a personas en estado informal, puede ser sujeto de responsabilidad administrativa ante el estado, así también deberá cubrir los gastos que puedan generarse por esta circunstancia, así el empleador debe cubrir todo lo que derive de esta relación informal, por ejemplo:

Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador. - El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste (Nacional H. C., 2013)

### **Trabajo formal vs trabajo informal**

La corporación de estudios para el Desarrollo, publica en su estudio realizado hasta finales del año 2018, que:

“En el 2018, por cada 100 empleados, 46 laboran informalmente (no tienen registro único de contribuyentes). Hasta el 2017 eran 44 de cada 100.” (CORDES, 2019)

Es decir que, en los dos últimos años, el trabajo informal ha ido incrementándose en el Ecuador, ligado al aumento de personas inmigrantes que aceptan cualquier tipo de trabajo en condiciones que no garantizan su salud, estabilidad laboral y todas las prestaciones necesarias para desarrollar su trabajo de forma adecuada.

## **Consecuencias que genera el trabajo informal**

Debemos considerar, que el trabajo informal trae consigo varias consecuencias tanto a la sociedad, la persona que lo desarrolla y el estado, entre ellas podemos considerar las siguientes:

1. Inexistencia de Declaraciones de Actividades
2. Falta de afiliación al IESS de los trabajadores
3. Incremento Progresivo de la Informalidad

Fenómenos que podemos describirlos de la siguiente manera:

### **Vulneración de garantías laborales**

Al realizarse este tipo de trabajo informal, la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determina la difícil situación en la que deben desarrollarse las personas, puesto que no pueden acceder a un servicio de salud digno que garantice el cumplimiento de cualquier actividad laboral.

En el Ecuador, conforme señala la Encuesta Nacional de Empleo, 58 de cada cien trabajadores no están afiliados al IESS, lo que determina una condición laboral precaria. Aplicar las sanciones a través de un control minucioso permitiría mejorar las condiciones de los trabajadores y obligar a sus empleadores a cumplir con la afiliación obligatoria que manda la Ley.

### **Baja rentabilidad para las microempresas y emprendedores**

Las empresas o microempresas que tienen RUC y afilian a sus trabajadores, tienden a ser más rentables, por lo que quienes obtienen su registro único de contribuyente obtienen resultados económicos positivos para su trabajo. (Medvedev, 2012)

Es una realidad, que, a mejores garantías para el trabajador, mejor será su desempeño en el trabajo, por lo que la informalidad genera un desgaste evidente, pues al no contar, sobre todo con una afiliación al IESS no le permite

al trabajador acceder a un sistema de salud para su cuidado, afectando el desarrollo adecuado de sus actividades y búsqueda de mejores condiciones laborales.

### **Disminución de ingresos al Estado**

A través de la declaración de impuestos, el estado puede permitirse colocar esta recaudación en obras para todos los ecuatorianos. En el momento en que el control de esta recaudación se dificulta, el Ecuador comienza a mantener un déficit en sus arcas, puesto que la informalidad, se basa en la evasión de tributos por la inexistencia de un Registro Único de Contribuyente que ayude a controlar las actividades laborales en el país.

Sin embargo, podemos considerar que el Servicio de Rentas Internas, puede realizar la inscripción de oficio a las personas que no obtengan su RUC, hecho de coercitivo que podría aportar a disminuir el trabajo informal en el Ecuador, conforme el Art. 97.4 del Régimen Tributario Interno que señala:

“La Administración Tributaria, de oficio, podrá inscribir a los contribuyentes que reúnan las condiciones para sujetarse al Régimen y que no consten inscritos en el Registro Único de Contribuyentes.”  
(Nacional H. C., 2014)

Aplicando ésta normativa, el estado podría mejorar su control sobre personas que desarrollar labores de forma informal y que mantienen empleados en las mismas condiciones, evadiendo impuestos y perjudicando no solo a sus trabajadores sino a todo el país.

## **12. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER**

El incremento del trabajo informal en la provincia del Napo ha causado un perjuicio jurídico económico para el estado, la sociedad y el trabajador, por tanto,

es necesario promover políticas gubernamentales para erradicar esta equivocada practica laboral que afecta a la sociedad y al Estado ecuatoriano de manera directa.

### **13. MÉTODOS A UTILIZARSE**

El método que se aplicara en este proyecto de investigación es el método cualitativo, que se basa en el cimientio teórico utilizando el método inductivo-deductivo con el uso y su técnica de la revisión bibliográfica, base de datos científicas, revistas, documentos útiles y disponibles. El método deductivo se deduce a partir de los hechos observando basados en la ley general, y el método inductivo, formula leyes a partir de los hechos observados.

El método inductivo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación. (Merino, 2012)

El Método analítico es aquel proceso de investigación empírico-analítico que se enfoca en la descomposición de un todo, desarticulando en varias partes o elementos para determinar las causas, la naturaleza y los efectos. La definición del análisis es el estudio y examen de un hecho u objeto en particular, es el más usado en el campo de las ciencias sociales y en las ciencias naturales. (Merino, 2012)

Por lo mismo, es lo primordial que para llevar a cabo un método analítico se necesita conocer la naturaleza del fenómeno y del objeto que se estudia para entender su esencia e impartir una apropiada investigación. Este método nos ayuda a conocer más del objeto de estudio y sus características con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. (Merino, 2012)

De lo expuesto en líneas anteriores, queda claro que, para poder realizar una buena investigación, es necesario seguir una metodología organizada

con actividades sucesivas que se encuentre planificadas para lograr los objetivos propuestos.

La investigación se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno”. Durante el siglo XX, dos enfoques emergieron para realizar investigación: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo. (Hernández Sampieri, 2014)

#### **14. POBLACIÓN Y LA MUESTRA:**

En cuanto a este punto, no se determinará la población y la muestra, ya que éste es un trabajo de investigación con enfoque cualitativo, motivo por el cual, no será posible desprender una investigación a grupo sectorial o poblacional eficaz; más bien la presente está encaminada a la obtención de un resultado positivo en base a una teoría fundamental sobre el tema que será materia de estudio, utilizando procedimientos para la recolección de la información, con la finalidad de sustentar la presente investigación, será haciendo uso del método no probabilístico, ya que se utilizará como fundamento de exploración Bibliográfica, de archivos, análisis de documentos, y apoyo mediante el uso del internet y entrevistas.

## 15. CRONOGRAMA DE TAREAS:

Actividades calendario	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Revisión y selección de información Bibliográfica.	x					
Determinación del tema de investigación.	x					
Formulación del problema.	x					
Determinación del objeto de estudio y el campo de acción.	x					
Formulación de los objetos generales y específicos.	x					
Elaboración de los fundamentos teóricos.		x				
Elaboración y validación de los instrumentos de recolección de información.			x			
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.				x		
Conclusiones y Bibliografía.					x	
Elaboración del informe final de la investigación.					x	
Presentación del informe en la secretaria de la Unidad Académica.					x	
Sustentación ante el tribunal de grado.						x

## 16. BIBLIOGRAFÍA

"*Empleo Informal*". (09 de 02 de 2015). Obtenido de Significados.com.:

<https://www.significados.com/empleo-informal/>

Asamblea Nacional Constituyente. CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* .  
Montecristi-Manabi : Registro Oficial N° 449 Publicado el 20 de octubre de 2008.

CORDES. (2019). *Corporación de Estudios para el desarrollo* .

Hernández Sampieri, F. C. (2014). *Metodología de la Investigación* . México: McGrawHill.

Medvedev. (2012). *Las Caras de la Informalidad* .

Merino, P. P. (2012). *Tipos de Investigación*.

Nacional, H. C. (2013). *Código del Trabajo* . Quito : Registro Oficial .

Nacional, H. C. (2014).

OIT. (1995).

ONU. (1969). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* . Registro  
Oficial .

Profesional, C. I. (2019). *OIT*.

## 17.FIRMAS DEL TUTOR Y DEL RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN QUE APRUEBA EL DISEÑO DEL ANTEPROYECTO

Cuenca, 16 de abril del 2020

---

Carlos Andrés Cortez Paredes

C.I 1803657103

**Investigador(a)**

---

Dra. Cecibel Gallegos Avendaño  
Mgs.

**Tutor(a)**

---

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo Mgs.

**Responsable de investigación**

---

Dr. Carlos Julio Fajardo Romero Mgs.

**Responsable Unidad de Titulación Derecho Distancia.**

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo fecha: \_\_\_\_\_

---

**Asesor Jurídico Unidad académica de Ciencias Sociales**