



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ**  
**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO**  
**DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DEL ECUADOR**

**Título:**

Análisis Jurídico De La Estabilidad Laboral En El Sector Privado Ecuador –  
2023

**Autor:**

María Fernanda Hidalgo Mendieta

**Tutor:**

Dr. Holger Vélez Bailón. PhD

Carrera de Derecho

Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

**Lugar y Fecha:**

Manta, 14 de junio del 2024

## CERTIFICACION DEL TUTOR

 <b>Uleam</b> UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante HIDALGO MENDIETA MARÍA FERNANDA, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, período académico 2024(1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "ANÁLISIS JURÍDICO EN LA ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DEL SECTOR PRIVADO EN ECUADOR - 2023".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 18 de junio del 2024.

Lo certifico,



Dr. Holger Vélez Bailón. PhD.

**Docente Tutor(a)**

**Área:**

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

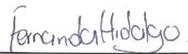
**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

# AUTORIA

## Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado “**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO ECUADOR - 2023**”, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



**María Fernanda Hidalgo Mendieta**

**C.I. 2350450439**

# APROBACIÓN DEL TRABAJO



INFORME DE ANÁLISIS  
magister

## último avance

**10%**  
Textos sospechosos

**9% Similitudes**  
0% similitudes entre comillas  
3% entre las fuentes mencionadas  
**< 1% Idiomas no reconocidos**

**Nombre del documento:** ultimo avance.docx  
**ID del documento:** fab99730a22048942d1823e175cc0777ff99431  
**Tamaño del documento original:** 71,15 kB

**Depositante:** HOLGER WALFREDY VELEZ BAILON  
**Fecha de depósito:** 18/6/2024  
**Tipo de carga:** interface  
**fecha de fin de análisis:** 18/6/2024

**Número de palabras:** 7873  
**Número de caracteres:** 53.306

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15212/1/AJL-DRE-PD1010-2022.pdf">dspace.uniandes.edu.ec</a> 98 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (390 palabras)
2	<a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/04/Caso-Aguinaga-Aillon-Vs.-Ecuador-LPDerech...">img.lpderecho.pe</a> 30 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (271 palabras)
3	<a href="https://www.redalyc.org/journal/2932/293264542006/293264642006.pdf">www.redalyc.org</a> 18 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (262 palabras)
4	<a href="https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/6760/1/Jorge_Eduardo_Fernandez_Guzmán.pdf">dspace.unl.edu.ec</a> 91 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (246 palabras)
5	<a href="https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6702/1/132317.pdf">repositorio.usfq.edu.ec</a> 80 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (231 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #9265a3 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	<a href="https://iuslatin.pe/los-derechos-laborales-especificos-e-inespecificos-y-su-aplicacion-en-el-derecho-...">iuslatin.pe</a>   LOS DERECHOS LABORALES ESPECIFICOS E INESPECIFICOS Y SU APLICA... El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	<a href="https://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2017/004-17-DEE-CC/REL_SENTENCIA_004-17-DEE-CC...">portal.corteconstitucional.gob.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
4	<a href="http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10111#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20de%20los%20trabajadores...">dspace.unach.edu.ec</a>   Repositorio Digital UNACH: La estabilidad laboral de los tra... El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/IT-UCSG-FRE-JUR-DER-672.pdf">repositorio.ucsg.edu.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- [https://www.diariconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo#goog\\_rewarded](https://www.diariconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo#goog_rewarded)
- <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/198/244>
- <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3694>
- <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/15-principio-buena-fe-laboral-derecho-trabajo>

## **DEDICATORIA**

Me dedico este trabajo de titulación a mí misma, por la perseverancia y el esfuerzo constante, por cada obstáculo superado, por los días grises, por la dedicación que me llevaron a alcanzar este logro y por la confianza en mí misma, que me permitió creer en mi capacidad para hacerlo.

Y se lo dedico a mi madre, que es mi razón de vida, mi apoyo en la travesía de la vida y la mujer que merece cada uno de mis esfuerzos y sacrificios. Este triunfo es tuyo reina.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis agradecimientos, especialmente van dirigidos a mis padres Carlos y Mary, por construir la mujer que soy, por criarme con una base de valores fuertes y firmes, por regalarme la posibilidad de escoger mi camino y equivocarme en el mismo, por ser mis mayores ejemplos de perseverancia y amor, sobre todo por la guía terrenal que tanto he necesitado a lo largo del camino. Agradezco a mi segunda madre María, por estar presente en cada pequeño paso de mi vida, por ser un ejemplo de mujer fuerte por todo lo que en mi ha aportado. Agradezco a mis hermanas Karla y Yuliana, por no dejarme rendir, por cada consejo dado y por su amor incondicional. Agradezco a mi tía Lola, por también estar en todos los procesos de mi vida, por brindarme su apoyo y amarme como una hija. Agradezco a mis mejores amigos por siempre apoyarme, por contribuir en mi fortaleza y ánimos. Agradezco a mi equipo de trabajo que se han convertido en grandes amigos, y han aportado de gran forma en mi desarrollo personal. Agradezco a Mateo por haber sido mi paño de lágrimas en el último tramo de esta carrera. Y agradezco al Dr. Holger Vélez, tutor de mi proyecto de titulación, por sus enseñanzas y paciencia durante este arduo camino.

Finalmente me agradezco a mí misma, por ser constante, por buscar inspiración de pequeñas cosas, por no rendirme pese a las adversidades puestas por el camino y sobre todo por siempre dar lo mejor de mí.

De todo corazón, gracias a todos por ser parte del camino que estoy formando.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACION DEL TUTOR .....	II
AUTORIA.....	III
APROBACIÓN DEL TRABAJO.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
RESUMEN .....	X
ABSTRACT .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I.....	3
1. Problematización de la investigación .....	3
1.1. Objeto de estudio .....	3
1.2. Campo de la investigación.....	3
1.3. Planteamiento del problema .....	3
1.4. Formulación del problema .....	4
1.5. Justificación .....	4
1.6. Objetivos.....	5
1.6.1. Objetivo general .....	5
1.6.2. Objetivos específicos.....	5
Capitulo II.....	6
2. Marco teórico.....	6
2.1. Derecho Laboral.....	6

2.1.1.	Principios del Derecho Laboral.....	6
2.1.2.	Sujetos del Derecho Laboral.....	8
2.1.3.	Relación laboral entre los sujetos .....	9
2.1.4.	Antecedentes históricos sobre el Derecho Laboral en Ecuador .....	9
<p>A través de las épocas de la humanidad, la necesidad de supervivencia humana, ha llevado al hombre a sumergirse en un mundo de trabajo, en busca de un sustento para sus convivientes. Con el transcurrir del tiempo, esta búsqueda de prosperidad ha dado lugar a conflictos y tensiones en la sociedad, obligando que se creen e implementen normas que rijan el ámbito del trabajo.....</p>		
2.2.	Estabilidad Laboral en Ecuador .....	12
2.2.1.	Causales para la terminación de la relación laboral .....	12
2.2.2.	Indemnizaciones por despido intempestivo .....	13
2.3.	Sector privado del Ecuador.....	13
2.3.1.	Características del Sector Privado .....	14
2.3.2.	Políticas Laborales para el sector privado .....	14
3.	Normativas, tratados y acuerdos internacionales.....	15
3.1.	Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) .....	15
3.2.	Carta de la Organización de los Estados Americanos (Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1993).....	15
3.3.	Marco legal ecuatoriano en relación con el derecho laboral en el sector privado	17
3.3.1.	Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008).....	17
3.3.2.	Código de Trabajo (Asamblea Nacional , 2020).....	18
3.3.3.	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220 .....	19
3.4.	Datos estadísticos sobre la estabilidad laboral en el sector privado del Ecuador	20

<b>Capitulo IV.</b> ....	<b>21</b>
<b>4. Metodología de la investigación</b> .....	<b>21</b>
4.1. Modalidad de estudio .....	21
4.2. Tipo de investigación .....	21
4.3. Técnicas.....	21
4.4. Materiales .....	21
<b>Capitulo V.</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Análisis de resultados/Propuesta</b> .....	<b>23</b>
5.1. Análisis científico de los resultados obtenidos .....	23
5.2. Discusión .....	24
5.3. Propuesta de reforma .....	25
<b>Conclusiones</b> .....	<b>29</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>31</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>32</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>35</b>

## RESUMEN

El estudio exploró y describió los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral, como la alta rotación de personal, el uso de contratos temporales y los despidos injustificados. Se examinó la evolución del derecho laboral en Ecuador, desde sus raíces en el derecho romano hasta la legislación actual, destacando la Constitución de la República y el Código del Trabajo como pilares fundamentales. Se analizó el marco jurídico laboral ecuatoriano, que garantiza derechos como la remuneración justa y la jornada laboral máxima. Se identificaron deficiencias en la aplicación de la normativa y se propuso una reforma al Código del Trabajo para limitar el uso de contratos temporales y fortalecer la protección contra despidos injustificados. La investigación utilizó una metodología mixta, combinando el análisis jurídico con un enfoque empírico, y empleó diversas técnicas, como la revisión documental y el análisis de antecedentes históricos. Los resultados del estudio son relevantes para trabajadores, empleadores, legisladores y la sociedad en general, ya que contribuyen al debate sobre la estabilidad laboral en Ecuador.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral, sector privado, análisis jurídico, reformas, derecho laboral

## **ABSTRACT**

The study explored and described factors that contribute to job instability, such as high staff turnover, the use of temporary contracts and unjustified dismissals. The evolution of labor law in Ecuador was examined, from its roots in Roman law to current legislation, highlighting the Constitution of the Republic and the Labor Code as fundamental pillars. The Ecuadorian labor legal framework was analyzed, which guarantees rights such as fair remuneration and maximum working hours. Deficiencies in the application of regulations were identified and a reform of the Labor Code was proposed to limit the use of temporary contracts and strengthen protection against unjustified dismissals. The research used a mixed methodology, combining legal analysis with an empirical approach, and used various techniques, such as documentary review and analysis of historical background. The results of the study are relevant for workers, employers, legislators and society in general, as they contribute to the debate on job stability in Ecuador.

**Keywords:** Labor stability, private sector, legal analysis, reforms, labor law

## INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral, entendida como la garantía de permanencia en el empleo mientras se cumplan las obligaciones contractuales y legales, constituye un pilar fundamental en las relaciones laborales (Guáman, 2022). En Ecuador, a pesar de la existencia de un marco jurídico que busca proteger este derecho, su aplicación en el sector privado ha presentado desafíos y generando debates en los últimos años (Universidad Europea , 2023).

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar el marco jurídico laboral y sus efectos en el sector privado ecuatoriano en el año 2023 para determinar si es necesario fortalecerlas de forma que protejan los derechos de los trabajadores.

La inestabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano se ha convertido en una preocupación creciente. Diversos factores como la alta rotación de personal, el uso de contratos temporales, los despidos injustificados y la falta de conocimiento a mecanismos de protección han afectado la seguridad laboral de los trabajadores. Esto tiene implicaciones tanto para los individuos, que enfrentan incertidumbre y precariedad, como para la economía en su conjunto, ya que la inestabilidad laboral puede afectar la productividad y el desarrollo (Olmedo, 2018).

Este estudio sobre la estabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano es importante para diversas partes interesadas. Los trabajadores podrán conocer sus derechos y cómo proteger su empleo, mientras que los empleadores aprenderán estrategias para mejorar la estabilidad laboral en sus empresas privadas. Los resultados también serán valiosos para los legisladores, quienes podrán evaluar la necesidad de reformas, y para académicos y la sociedad civil, que podrán enriquecer el debate sobre este importante tema.

La investigación utilizará una metodología mixta, combinando el análisis jurídico con un enfoque empírico. Se realizará una revisión exhaustiva de la

legislación laboral ecuatoriana, incluyendo el Código del Trabajo, la Constitución, la jurisprudencia relevante y los convenios internacionales ratificados por Ecuador. Así mismo se realizará una propuesta de reforma para mejorar el marco jurídico laboral del Ecuador.

Este proyecto de investigación se estructura en cuatro capítulos. El primero presenta la problemática de la estabilidad laboral en el sector privado del Ecuador, definiendo el objeto de estudio, la pregunta de investigación, justificación, importancia y objetivos. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, definiendo conceptos clave, además del marco legal aplicable. El tercer capítulo detalla la metodología empleada, especificando la modalidad, tipos de investigación, materiales y procesamiento de la información. En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos, incluyendo el análisis e interpretación de la información recopilada. Finalmente se expone las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, determinando si se cumplieron los objetivos planteados.

## **CAPITULO I.**

### **1. Problemática de la investigación**

#### **1.1. Objeto de estudio**

Análisis jurídico de la normativa sobre la estabilidad laboral en el Ecuador

#### **1.2. Campo de la investigación**

Sector privado del Ecuador

#### **1.3. Planteamiento del problema**

La problemática planteada se centra en la inestabilidad laboral en Ecuador que pueden surgir debido al despido intempestivo injustificado, contratos cortos, o la falta de conocimiento del trabajador para hacer valer sus derechos, lo que constituye una violación a la garantía de estabilidad laboral que infringen los derechos de los trabajadores. Esta problemática se relaciona directamente con la falta de una legislación sólida que establezca un marco claro y efectivo para proteger la estabilidad laboral de los empleados en el sector privado. Uno de los puntos clave es que, aunque existen disposiciones en el Código de Trabajo que establecen que el empleador solo puede despedir a un trabajador por causas justificadas, como incumplimiento grave de obligaciones laborales, necesidad de cambios en la empresa por razones económicas o técnicas, o la terminación de contratos a plazo fijo, la falta de una ley más detallada y específica deja margen para la interpretación y aplicación inconsistente de estas normas. Esta falta de claridad y la posibilidad de despidos injustificados pueden tener graves consecuencias socioeconómicas para los trabajadores, como la pérdida de ingresos, la inseguridad financiera, el impacto en su calidad de vida y la vulneración de su derecho a una vida digna. Además, esta situación puede llevar a la violación de otros derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad humana, ya que la inseguridad laboral constante puede generar un ambiente de estrés y ansiedad en los trabajadores (Ortega & Cabrera, 2023).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que protegen la estabilidad laboral del trabajador en el sector privado del Ecuador?

#### **1.5. Justificación**

El análisis que se plantea en la presente investigación es debido a la importancia y relevancia que tiene el tema de la estabilidad laboral para mantener un marco legal justo en cuanto a los derechos laborales tanto para el empleador como para el trabajador. Por ende, el presente estudio plantea contribuir al análisis del cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral por parte de los empleadores hacia los trabajadores en el sector privado. Cubre una importancia en el contexto social, dado que la estabilidad laboral es un derecho fundamental que incide directamente en la calidad de vida de los trabajadores y tiene un alto impacto en la sociedad. La estabilidad laboral es un pilar fundamental para el bienestar de los trabajadores, debido a que les proporciona seguridad en sus empleos, permite una planificación en sus vidas y brinda una estabilidad económica, en tal sentido, es importante investigar cómo se está aplicando este derecho en la realidad laboral dentro del sector privado.

El presente análisis va a identificar las posibles deficiencias en la protección de la estabilidad laboral, y en consecuencia, puede abrir un espacio para la propuesta de reforma legal. Dichas reformas podría plantearse en beneficio tanto de los empleadores como de los trabajadores al fomentar un ambiente laboral más justo y equitativo, donde se respeten y garanticen plenamente los derechos constitucionales de los trabajadores. También es importante destacar que el análisis se centrará en la realidad y dimensiones del Código de Trabajo, ya que en dicho código se puede no estar cumpliendo de manera adecuada con la garantía de la estabilidad laboral, tal como lo establece nuestra Constitución.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

- Determinar si es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que protegen la estabilidad laboral del trabajador en el sector privado en el Ecuador.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

1. Revisar los antecedentes históricos sobre el derecho laboral en el Ecuador.
2. Analizar el marco jurídico ecuatoriano en relación con el derecho laboral en el sector privado.
3. Plantear reformas que mejoren la estabilidad laboral en el sector privado.

## **CAPITULO II.**

### **2. Marco teórico**

#### **2.1. Derecho Laboral**

El derecho laboral es un campo legal esencial que se encarga de regular las relaciones entre empleadores y empleados, protegiendo los derechos de los trabajadores y asegurando que ambas partes cumplan con sus obligaciones. Su papel es crucial para mantener un equilibrio justo en el entorno laboral, donde se respeten los derechos de los trabajadores y se satisfagan las necesidades de los empleadores (Universidad Europea , 2023).

El Derecho al trabajo es parte de la serie de derechos humanos que recopila la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además, de la Declaración de 1998 de la OIT, se recopilan los principios y derecho fundamentales en el trabajo, para que a partir de este tratado los Gobiernos y los grupos de trabajadores se comprometen a respetar y defender el derecho del trabajo como un derecho fundamental, acatando las obligaciones y compromisos que son propios de la OIT (ONU, 1948).

Partiendo en que el Derecho al trabajo es un derecho fundamental e inherente, podemos conceptualizarlo como una manifestación social de la labor bajo autoridad jerárquica en el marco de un sistema económico, que tiene como protagonistas al empleador y al trabajador.

##### **2.1.1. Principios del Derecho Laboral**

Según Carmona (2020) el Derecho del Trabajo se fundamenta en tres pilares esenciales: la buena fe, la protección y la irrenunciabilidad. A continuación, el autor detalla cada uno de ellos:

##### **Principio de Buena Fe**

El principio de buena fe, presente en todas las áreas del derecho, exige un comportamiento honesto y transparente en las relaciones laborales, tanto antes como durante la vigencia del contrato. Esto implica, por ejemplo, el deber de información veraz y completa en la etapa precontractual, así como la

prohibición de imponer cláusulas injustas. Durante la vigencia del contrato, la falta de probidad, como injurias, acoso, abandono del trabajo o negativa injustificada a trabajar, puede llevar al despido sin indemnización. Este deber de probidad también aplica al empleador, y su incumplimiento puede resultar en un "autodespido" o "despido indirecto", con el pago de indemnizaciones al trabajador. Además, el principio de buena fe implica que las partes deben cumplir no solo con lo expresamente pactado en el contrato, sino también con las obligaciones que se derivan de la naturaleza de la relación laboral, la ley o la costumbre, como la obligación de trabajar en días festivos en casos de fuerza mayor, para garantizar la seguridad de la empresa o la salud de los trabajadores (Ureña, 2018).

### **Principio protector**

El principio protector es la piedra angular del derecho laboral, reconociendo la desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores. Para compensar esta disparidad y proteger al trabajador, este principio se traduce en tres reglas clave. Primero, "in dubio pro operario" establece que ante la ambigüedad de una norma, se debe optar por la interpretación más favorable al trabajador, como se ejemplifica en el Código del Trabajo, donde la ausencia de contrato escrito favorece la versión del trabajador. Segundo, "la regla de la norma más favorable" prioriza la norma que otorga mayores beneficios al trabajador cuando existen varias opciones aplicables. Tercero, "la regla de la condición más beneficiosa" garantiza que las nuevas normas no puedan disminuir los derechos adquiridos por el trabajador (Fontelles, 2018).

### **Principio de la irrenunciabilidad de los Derechos Laborales**

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, derivado del principio protector, establece que ningún trabajador puede renunciar voluntariamente a los beneficios y protecciones que le otorga la ley laboral. Esto evita que los empleadores impongan cláusulas de renuncia en los contratos, socavando la protección laboral. Se refuerza este principio declarando irrenunciables los derechos laborales mientras exista el contrato, como el derecho a vacaciones anuales que no pueden ser compensadas en dinero, salvo

al término de la relación laboral. La violación de este principio resulta en la nulidad absoluta de la cláusula de renuncia, manteniendo vigente el contrato y obligando al empleador a devolver los beneficios obtenidos indebidamente (Bayas & Solorzano, 2021).

### **2.1.2. Sujetos del Derecho Laboral**

Son sujetos del Derecho Laboral todos aquellos (personas físicas o jurídicas, individuales o colectivas) que intervienen en las relaciones laborales, asumiendo derechos y obligaciones. En esencia, se trata del trabajador y del empleador, pero también se incluyen otras figuras como los sindicatos, las asociaciones empresariales y el propio Estado, cada uno con roles y responsabilidades específicas en la dinámica laboral (Asamblea Nacional , 2020).

Los sujetos del Derecho Laboral son los actores principales en las relaciones de trabajo. Fundamentalmente, son el trabajador, quien aporta su fuerza de trabajo, y el empleador, quien organiza y dirige esa fuerza. Sin embargo, el concepto se extiende a otras entidades que participan en la regulación y protección de los derechos laborales, como los sindicatos, las organizaciones empresariales e incluso el Estado, que actúa como garante del cumplimiento de las normas laborales

En el ámbito del Derecho Laboral, los sujetos son aquellos entes a los que la ley les reconoce capacidad para ser titulares de derechos y obligaciones en el contexto de las relaciones de trabajo. Los sujetos principales son el trabajador y el empleador, pero también se incluyen otros actores relevantes como los sindicatos, que representan los intereses de los trabajadores, las organizaciones empresariales, que defienden los intereses de los empleadores, y el Estado, que interviene para garantizar el equilibrio y la justicia en las relaciones laborales.

### **2.1.3. Relación laboral entre los sujetos**

La relación laboral es un vínculo jurídico bilateral que se establece entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se obliga a prestar servicios personales bajo la dependencia y dirección del segundo, a cambio de una remuneración. Esta relación se caracteriza por la subordinación del trabajador al poder de dirección del empleador, quien tiene la facultad de organizar el trabajo, impartir órdenes e instrucciones, y controlar el cumplimiento de las tareas encomendadas. A cambio de su trabajo, el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y suficiente, así como a otras prestaciones sociales establecidas por la ley.

La relación laboral es un vínculo socio-jurídico que se constituye entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el primero se compromete a realizar un trabajo por cuenta ajena y bajo la dirección del segundo, a cambio de una contraprestación económica. Esta relación se caracteriza por la ajenidad del trabajo, es decir, el trabajador no asume los riesgos y venturas de la actividad empresarial, sino que se limita a poner su fuerza de trabajo a disposición del empresario. A cambio de su trabajo, el trabajador tiene derecho a una remuneración digna y suficiente, así como a otras prestaciones sociales establecidas por la ley y los convenios colectivos (Mora, 2014).

### **2.1.4. Antecedentes históricos sobre el Derecho Laboral en Ecuador**

A través de las épocas de la humanidad, la necesidad de supervivencia humana, ha llevado al hombre a sumergirse en un mundo de trabajo, en busca de un sustento para sus convivientes. Con el transcurrir del tiempo, esta búsqueda de prosperidad ha dado lugar a conflictos y tensiones en la sociedad, obligando que se creen e implementen normas que rijan el ámbito del trabajo.

Así, el progreso inicial para abordar los conflictos laborales se observó a través de especializaciones y formación de distintos grupos en los amplios campos de trabajo. Este fenómeno empezó a generarse en la Edad Media, cuando los trabajadores reconocieron la importancia de agruparse conforme a sus oficios, necesidades y afinidades, como, por ejemplo: los carpinteros

colaborando con carpinteros, lo que llevó a la segmentación laboral basada en sus habilidades y conocimientos específicos.

Con la aparición de la Edad Moderna, se produjo una notable transformación en el ámbito laboral a base del surgimiento de la Gran Industria, marcando el paso del trabajo manual de las fábricas e inaugurando así una nueva era en la historia laboral. Este cambio trascendental también se asoció con la abolición de la esclavitud, un hito crucial en la lucha por la igualdad y la justicia en el ámbito laboral. Sin embargo, persistían desigualdades significativas como la disparidad salarial entre hombres, mujeres y niños debido a su género o edad, lo que motivó la necesidad de establecer regulaciones y leyes para abordar estas injusticias. Esta evolución histórica no solo transformó las relaciones laborales, sino que también dio lugar a importantes avances en los medios de transporte, el comercio y el sistema financiero, sentando las bases para una sociedad en constante cambio y desarrollo.

A partir de la independencia, el país desarrolló su propia legislación laboral, influenciada por corrientes internacionales y adaptada a la realidad nacional. Este proceso histórico ha dado lugar a un marco jurídico que busca equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, promoviendo la justicia social y el desarrollo económico. La influencia del derecho romano, las revoluciones liberales, la doctrina social de la Iglesia y los movimientos obreros han contribuido a la formación de un sistema de protección laboral que busca garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Chiriboga et al., 2018).

En el contexto antes mencionado, se producen avances legislativos significativos que transforman la historia laboral, destacando la aprobación de nuevas normativas legales, la implementación de sistemas de seguridad social y la definición de derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, con la finalidad de lograr un equilibrio entre ambas partes.

La primera manifestación de una normativa laboral en el territorio ecuatoriano se remonta a 1903, cuando se promulgó una regulación que abordaba las horas y días de trabajo en el comercio y la industria. Más tarde, en

1916, apareció lo que se conoció como “CODIGUILLO”, una normativa que estableció disposiciones sobre la duración de la jornada laboral, el descanso dominical, el pago adicional por horas extraordinarias y suplementarias, así como las condiciones para la terminación de contratos laborales. Además, en 1928 se agregaron regulaciones relacionadas con el despido, las indemnizaciones, las sanciones por incumplimiento y otras disposiciones laborales, las cuales fueron revisadas y complementadas en los años siguientes, en 1936 y 1937. Esta evolución normativa continuó hasta culminar en 1938, con la promulgación del primer Código de Trabajo en Ecuador, que consolidó todas estas disposiciones previamente establecidas en una única legislación integral. Este evento marca un paso crucial en el avance hacia la regulación y protección de los derechos laborales en el país, sobre todo dentro de la regulación laboral en el sector privado de la legislación. Una de las contribuciones más especiales del Código de Trabajo fue la inclusión de los principios y derechos derivados de los convenios internacionales, especialmente aquellos establecidos por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), debido a que, incorporación no solo reflejó el compromiso de Ecuador con los estándares laborales internacionales, sino que también proporcionó una base legal sólida para garantizar el respeto y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ecuatorianos. Al adoptar estos principios, el Código de Trabajo contribuyó a fortalecer la legislación laboral nacional y a promover un entorno laboral más justo, equitativo y ofrecer una estabilidad laboral a los trabajadores.

A lo largo de todos estos años, desde que se dictó el primer Código de Trabajo en el Ecuador, existieron varias reformas, estos cambios en la normativa se hacían con el fin de adaptarlas a las exigencias de la economía y política del país. Luego, en el 2008 con la nueva Constitución de la República, se reconocen nuevos derechos laborales, y, a partir de este cambio se fueron realizando reformas en el Código de Trabajo, hasta encontrarnos con la normativa que hoy se encuentra vigente en nuestra legislación.

Hasta la fecha, el Código de Trabajo Vigente, se adapta a diversas modalidades y condiciones laborales dentro del sector privado, abarcando un amplio aspecto de derecho y obligaciones tanto establecidos en la Constitución

de la República del 2008, como en los tratados internacionales. Esta normativa busca al igual que las anteriores, busca regular el ámbito laboral de acuerdo con las necesidades que a lo largo de todo este tiempo que se ha venido promoviendo y otorgando estabilidad laboral a los trabajadores, es por aquello, que se esfuerza por alinearse con estándares Internacionales.

Ahora bien, es crucial reconocer que la estabilidad en el empleo representa un pilar fundamental en la protección de los derechos laborales, asegurando tanto el derecho como las expectativas del trabajador en su puesto.

## **2.2. Estabilidad Laboral en Ecuador**

De acuerdo con Suarez & Pinargote (2023) la estabilidad laboral en Ecuador, un derecho fundamental de los trabajadores se refiere a la garantía de mantener el empleo bajo condiciones justas y equitativas, protegiendo a los individuos de despidos arbitrarios o injustificados. Esta estabilidad se basa en el cumplimiento de las leyes laborales vigentes, contratos de trabajo claros y el respeto a los derechos establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo. Si bien no existe una definición única y absoluta, la jurisprudencia y la doctrina han desarrollado criterios para determinar cuándo un despido es considerado justificado o no, buscando equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores. La estabilidad laboral no implica un derecho absoluto a mantener el empleo de por vida, pero sí establece un marco legal que busca proteger a los trabajadores y garantizar un entorno laboral justo y seguro.

La estabilidad laboral en Ecuador es un desafío persistente para el desarrollo económico y social del país. A pesar de los avances en la reducción del desempleo y el subempleo, la informalidad y la precariedad laboral siguen siendo altas, especialmente entre jóvenes y mujeres. Esto se traduce en bajos salarios, falta de acceso a seguridad social y condiciones laborales inadecuadas, lo que afecta la productividad y el bienestar de los trabajadores.

### **2.2.1. Causales para la terminación de la relación laboral**

Las causales de terminación de la relación laboral son aquellos hechos o circunstancias previstas por la ley o por la voluntad de las partes que ponen fin al vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador. Estas causales pueden originarse en la voluntad unilateral de cualquiera de las partes (despido o renuncia), en el mutuo acuerdo, en el cumplimiento del plazo o condición resolutoria pactados, o en causas ajenas a la voluntad de las partes, como la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito. La existencia de una causal válida es fundamental para determinar los efectos jurídicos de la terminación, como el pago de indemnizaciones o la posibilidad de impugnar la decisión.

### **2.2.2. Indemnizaciones por despido intempestivo**

La indemnización por despido intempestivo constituye una compensación económica que el empleador debe abonar al trabajador cuando decide poner fin a la relación laboral sin causa justificada o sin seguir el debido proceso establecido por la ley. Esta indemnización tiene como objetivo resarcir al trabajador por la pérdida repentina de su empleo, reconociendo el perjuicio económico y la vulnerabilidad en la que se encuentra al verse privado de su fuente de ingresos de manera abrupta e injustificada. La cuantía de la indemnización suele estar determinada por la legislación laboral de cada país, considerando factores como el salario del trabajador, la antigüedad en la empresa y, en algunos casos, la existencia de circunstancias agravantes que puedan incrementar la indemnización

### **2.3. Sector privado del Ecuador**

El sector privado en Ecuador es el motor de la economía, compuesto por empresas de todos los tamaños, desde microempresas familiares hasta grandes conglomerados industriales. Su papel es fundamental para la generación de empleo, la innovación y la producción de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de la población. El sector privado es un actor clave en las exportaciones, contribuyendo significativamente a la entrada de divisas y al crecimiento económico del país. A pesar de los desafíos, como la alta carga tributaria y la burocracia, el sector privado ecuatoriano demuestra resiliencia y

un espíritu emprendedor, buscando constantemente oportunidades de inversión y expansión.

### **2.3.1. Características del Sector Privado**

El sector privado, desde una perspectiva de libre mercado, se caracteriza por su autonomía y libertad operativa dentro del marco legal establecido. Las empresas privadas, motivadas por el lucro, buscan maximizar sus beneficios a través de la producción y el intercambio de bienes y servicios. Su relación con el derecho se basa en el respeto a la propiedad privada, la libertad de contratación y la responsabilidad limitada. El Estado, en este contexto, actúa como garante de las reglas del juego, asegurando la competencia justa y protegiendo los derechos de los actores económicos.

### **2.3.2. Políticas Laborales para el sector privado**

Las políticas laborales para el sector privado son un conjunto de medidas e instrumentos normativos y programáticos diseñados para promover el trabajo decente, la productividad y la competitividad en las empresas. Estas políticas abarcan una amplia gama de temas, desde la regulación de los contratos de trabajo y la protección de los derechos laborales fundamentales, hasta la promoción de la formación profesional, la negociación colectiva y el diálogo social. El objetivo final es crear un entorno laboral justo, equitativo y seguro que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores, contribuyendo así al desarrollo económico y social sostenible.

## **CAPITULO III.**

### **Marco Jurídico**

#### **3. Normativas, tratados y acuerdos internacionales**

##### **3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)**

###### **Art. 23.-**

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a las dignidades humanas y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

En este fundamental artículo se puede evidenciar que el trabajador tiene derecho a elegir su labor de acorde a su afinidad y condiciones, mientras que el mismo no podrá ser forzado a trabajar. De igual manera, se le garantiza al trabajador ser protegido bajo una estabilidad laboral frente al desempleo y discriminaciones.

##### **3.2. Carta de la Organización de los Estados Americanos (Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1993)**

###### **Art. 34.-**

Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza Crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:

- Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos.

El presente artículo en su literal mencionado, conlleva a los Estados a que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades, salarios y condiciones, para de esta forma promover igualdad y eliminación de pobreza.

**Art. 45. –**

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre solo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe presentarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.
- c) Los empleadores y trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.” (Novena Conferencia Internacional Americana, 30 de abril 1948)

Ahora bien, este articulado de la norma internacional recopila lo establecido en los artículos mencionados de esta misma norma legal, encuadrando el derecho del trabajo no solo como un derecho social, si no como un seguro de vida, de salud y economía; asimismo, recopila los derechos que tendrán los trabajadores acerca de la libertad que tendrán las asociaciones de trabajadores.

### **3.3. Marco legal ecuatoriano en relación con el derecho laboral en el sector privado**

#### **3.3.1. Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008)**

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), su artículo 32 en el que se estipula que el Estado garantizará el derecho al trabajo para los ecuatorianas y ecuatorianos, y demás derechos que sustenten el buen vivir, seguido del artículo 33 del mismo cuerpo legal, donde se establece el trabajo como un derecho y deber social, recapitulando lo siguiente:

##### **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.

Sobre este artículo, le da una conceptualización al trabajo como un deber social y derecho económico, pues este es el que facilitará a los ecuatorianos a mejorar su condición económica y social, a través de la remuneración a cambio de la prestación de servicio. Este artículo es la mayor garantía y esencial que enmarca nuestra Constitución en el ámbito del trabajo.

##### **Art. 325.-**

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce el derecho al trabajo. Se conocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Referente a este articulado, este no significa otra cosa más que, existen varias modalidades de trabajo que recopila la legislación ecuatoriana, las cuales enmarcan la inclusión de todas las modalidades de trabajo, aun cuando estas labores sean de auto sustento y cuidado humano.

### **Art. 326. –**

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”

Como bien lo menciona el artículo en líneas anteriores, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, esto quiere decir que no se puede renunciar y que, gracias al principio de intangibilidad, el poder público no podrá desconocer este derecho a través de las diversas normas legales.

En este estudio, nos adentraremos en la estructura jerárquica del sistema legal ecuatoriano, siguiendo la pirámide conceptual de Hans Kelsen, se estudiará la Constitución del Ecuador al ser la norma suprema del país. Esta constitución consagra los derechos, deberes y garantías de los trabajadores como principios fundamentales. Es en este marco legal donde se encuentra la piedra angular que sustenta y protege los derechos laborales del país, proporcionando un marco sólido para el análisis y la interpretación en el ámbito laboral.

### **3.3.2. Código de Trabajo (Asamblea Nacional , 2020)**

El Código de Trabajo gestiona y regula la relación entre el empleador y el trabajador, partiendo desde las modalidades de trabajo, hasta las condiciones laborales. Esta normativa abarca leyes especiales y convenios internacionales ratificados por el Ecuador, a continuación, se identificarán los artículos relevantes para este estudio:

#### **Art. 8.-**

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

El contrato individual es el documento donde se plasma la voluntad del trabajador a prestar sus servicios lícitos y personales para un empleador determinado. Ahora bien, en el artículo 8 del Código de Trabajo nacional que la

prestación de servicios debe de ser remunerada en el mismo documento legal, y puede contener varias cláusulas, desentendiendo de la naturaleza de cada cual.

En concordancia, el artículo del artículo 169 ibidem estipula lo siguiente:

Art. 169.- El contrato individual de trabajo termina:

- Por las causales legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicio objeto del contrato;
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieren evitar;
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- Por desahucio presentado por el trabajador

Este artículo a través de sus numerales otorga estabilidad laboral a los trabajadores para que no seas despedidos intempestivamente, si no que, la terminación del contrato entre empleador-trabajador debe ser legalmente justificada por una de las causales antes estipuladas en artículo en mención.

### **3.3.3. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220**

Esta disposición normativa, según su artículo 1, tiene como objeto “En apego a las competencias establecidas para esta Cartera del Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y en los artículos 23.1. y 539 del Código del Trabajo, el presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular la

modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar (Ministerio de Trabajo, 2020).

### **3.4. Datos estadísticos sobre la estabilidad laboral en el sector privado del Ecuador**

Los indicadores laborales en Ecuador muestran una tendencia mixta en los últimos meses. Aunque la tasa de participación global se ha mantenido relativamente estable, fluctuando entre 63,8% y 65,7%, la tasa de empleo adecuado ha experimentado un ligero descenso, pasando del 34,5% en junio de 2023 al 35,4% en junio de 2024. En contraste, la tasa de subempleo ha aumentado, alcanzando un pico del 23,1% en mayo de 2024 antes de disminuir ligeramente al 19,9% en junio de 2024. A pesar de estas fluctuaciones, la tasa de desempleo ha mostrado una tendencia a la baja, disminuyendo del 3,8% en junio de 2023 al 3,1% en junio de 2024, lo que sugiere una mejora en las oportunidades de empleo en el país. En general, estos datos indican un mercado laboral dinámico con desafíos persistentes en términos de calidad y estabilidad del empleo (INEC, 2024).

Los indicadores laborales en Ecuador presentan un panorama complejo: aunque la tasa de desempleo ha disminuido y la participación global se mantiene estable, la calidad del empleo es preocupante, con un descenso en el empleo adecuado y un aumento en el subempleo. Esta situación se agrava por la alta tasa de contratos a plazo fijo, la precariedad laboral y los despidos intempestivos, lo que evidencia una asimetría de poder en las relaciones laborales que pone en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores, quienes a menudo se ven obligados a aceptar condiciones precarias por temor a perder su empleo.

## **CAPITULO IV.**

### **4. Metodología de la investigación**

#### **4.1. Modalidad de estudio**

El estudio adoptó una modalidad mixta, combinando elementos de investigación jurídica y empírica. Esta aproximación permitió analizar tanto el marco legal sobre el Derecho Laboral vigente como sus efectos prácticos en el sector privado ecuatoriano. La revisión exhaustiva de la legislación laboral, incluyendo el Código del Trabajo, la Constitución, jurisprudencia relevante y convenios internacionales ratificados por Ecuador, proporcionó una base sólida para comprender el contexto jurídico. Adicionalmente, la propuesta de reforma legislativa se basó en un análisis profundo de las deficiencias identificadas en la aplicación de la normativa, buscando soluciones prácticas para mejorar la estabilidad laboral en el sector privado.

#### **4.2. Tipo de investigación**

La investigación se caracterizó por ser de tipo exploratorio y descriptivo. En su fase exploratoria, se buscó identificar y comprender los principales factores que contribuyen a la inestabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano. Se examinaron las causas subyacentes, el uso de contratos temporales, los despidos injustificados y la falta de conocimiento de los mecanismos de protección laboral.

#### **4.3. Técnicas**

Se emplearon diversas técnicas de investigación para recopilar y analizar datos. En el ámbito jurídico, se realizó una revisión documental exhaustiva de la legislación laboral ecuatoriana y de los convenios internacionales relevantes. En el ámbito empírico se analizaron antecedentes históricos laborales y estudios previos sobre la estabilidad laboral en Ecuador. La triangulación de estas fuentes permitió obtener una visión completa y multidimensional del problema.

#### **4.4. Materiales**

Los materiales utilizados en la investigación incluyeron leyes, reglamentos, jurisprudencia, convenios internacionales, estudios académicos y artículos de prensa. Todos los materiales fueron seleccionados cuidadosamente para garantizar su pertinencia y fiabilidad, contribuyendo así a la solidez de los resultados y conclusiones de la investigación.

## **CAPITULO V.**

### **5. Análisis de resultados/Propuesta**

#### **5.1. Análisis científico de los resultados obtenidos**

El análisis de los resultados investigados revela una desconexión entre la teoría del derecho laboral y la realidad de la estabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano. Si bien el marco legal reconoce los derechos de los trabajadores y establece principios de protección, la persistencia de la inestabilidad laboral sugiere que estos principios no se aplican de manera efectiva en la práctica dentro del sector privado.

La alta tasa de contratos a plazo fijo, la precariedad laboral y los despidos intempestivos evidencian una asimetría de poder en las relaciones laborales, donde los empleadores suelen tener mayor capacidad para imponer condiciones desfavorables a los trabajadores. Esto pone en tela de juicio la eficacia del principio protector y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que, en la práctica, muchos trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones precarias por temor a perder su empleo.

Asimismo, la investigación muestra que las indemnizaciones por despido intempestivo, aunque reconocidas legalmente, a menudo no son suficientes para compensar el perjuicio económico y la vulnerabilidad que enfrentan los trabajadores despedidos. Esto sugiere que el sistema actual de protección no disuade eficazmente a los empleadores de recurrir al despido como una herramienta de ajuste laboral.

La situación se agrava en el contexto del sector privado ecuatoriano, donde la búsqueda de maximización de beneficios puede llevar a prácticas que priorizan la flexibilidad laboral sobre la estabilidad de los trabajadores. Esto se traduce en una mayor rotación de personal, contratos temporales y condiciones laborales precarias, lo que afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores y su capacidad de planificar a largo plazo.

En conclusión, se revela una brecha entre la teoría del marco legal y la práctica del derecho laboral en Ecuador, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral en el sector privado.

Por lo tanto, se determina que si existe la necesidad de fortalecer y mejorar ciertos artículos del Código del Trabajo para lograr la estabilidad laboral de los trabajadores dentro del sector privado del Ecuador.

## **5.2. Discusión**

Los resultados de esta investigación revelan una preocupante disparidad entre el sólido marco legal ecuatoriano en materia de derechos laborales y la realidad que enfrentan los trabajadores del sector privado. Si bien la Constitución y el Código de Trabajo consagran principios de protección, irrenunciabilidad e indemnización, la persistencia de la inestabilidad laboral, reflejada en la alta tasa de contratos a plazo fijo, la precariedad laboral y los despidos intempestivos, sugiere una aplicación deficiente de estos principios en la práctica.

Esta situación se alinea con las observaciones de autores como Suarez & Pinargote (2023) quienes, a pesar de reconocer la existencia de un marco legal que busca proteger a los trabajadores, señalan los desafíos persistentes en materia de estabilidad laboral, especialmente en lo que respecta a la informalidad y la precariedad. La investigación evidencia una asimetría de poder en las relaciones laborales, donde los empleadores, en su búsqueda de maximizar beneficios y flexibilidad, imponen condiciones desfavorables a los trabajadores, quienes, por temor a perder su empleo, se ven obligados a aceptarlas, socavando así los principios de irrenunciabilidad y protección.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, si bien reconocidas legalmente, no parecen ser suficientemente disuasivas para evitar los despidos injustificados, lo cual coincide con la crítica de Chiriboga et al. (2018) sobre la necesidad de un sistema de protección laboral más efectivo. Además, la investigación constata que la realidad del sector privado ecuatoriano, caracterizado por la búsqueda de flexibilidad y competitividad, puede incentivar prácticas que priorizan la rotación de personal y los contratos temporales, impactando negativamente la estabilidad y la calidad de vida de los trabajadores.

Es importante reconocer las limitaciones de esta investigación, principalmente en cuanto a la profundización en las causas de la brecha entre la ley y la práctica. Futuros estudios podrían abordar, por ejemplo, el rol de la inspección laboral, el acceso a la justicia para los trabajadores y la influencia de factores económicos y políticos en la estabilidad laboral. A pesar de estas limitaciones, la investigación cumple con su objetivo de evidenciar la necesidad de fortalecer la protección de los trabajadores en el sector privado ecuatoriano, ya sea a través de reformas legales, un mayor control en la aplicación de la normativa vigente o el fomento de prácticas empresariales responsables que prioricen la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.

### **5.3. Propuesta de reforma**

#### **PROPUESTA DE LEY**

#### **REFORMA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

#### **REPÚBLICA DEL ECUADOR**

#### **ASAMBLEA NACIONAL**

#### **EXPLICACIÓN DE MOTIVOS**

Desde la entrada en vigor del Código del Trabajo, expedido con el propósito de armonizar la normativa laboral ecuatoriana en sus aspectos orgánicos, procedimentales y ejecutivos, se ha evidenciado que ciertos artículos no se ajustan plenamente a las garantías constitucionales ni a los decretos presidenciales. En consecuencia, se propone reformar la aplicación de los derechos laborales para alcanzar la estabilidad laboral en el sector privado del Ecuador, garantizando así la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.

#### **CONSIDERANDO:**

Que el numeral 8 del artículo 3 de la Constitución de la República establece como deber primordial del Estado garantizar a sus habitantes el

derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Que el numeral 1 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece el compromiso del Estado de fomentar activamente el pleno empleo y erradicar tanto el subempleo como el desempleo en el país.

Que el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza una remuneración justa e inembargable que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia. Los trabajadores del sector privado tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, excepto en aquellas con mayoría estatal. Cualquier fraude en la declaración de utilidades será sancionado.

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido convenios y recomendaciones que promueven la protección de los derechos laborales y la estabilidad en el empleo.

Que es necesario actualizar y adecuar el Código del Trabajo a los principios constitucionales, a los convenios internacionales ratificados por el Ecuador y a las necesidades actuales del mercado laboral.

### **El siguiente proyecto de ley reformativo al Código del Trabajo:**

#### **Artículo 1.- Reforma del artículo 14 del Código del Trabajo**

El artículo 14 del Código del Trabajo queda reformado de la siguiente manera:

"Art. 14.- Contrato tipo y excepciones. Se presumirá la existencia de contrato de trabajo a tiempo indefinido entre todo trabajador y empleador, salvo prueba en contrario que demuestre la naturaleza temporal o plazo fijo del mismo. Se entenderá como prueba en contrario la existencia de un contrato escrito y debidamente suscrito por las partes, en el que se especifique de forma clara y precisa la duración del contrato y las causas que justifican su temporalidad.

En los casos de contratos a plazo fijo, el empleador deberá justificar debidamente las causas objetivas que motivan la contratación temporal, las cuales deberán estar relacionadas con la naturaleza de la actividad, la necesidad de sustituir a un trabajador ausente o la realización de una obra o servicio determinado.

La duración máxima de los contratos a plazo fijo será de dos años, renovables por una sola vez por un período igual o inferior. Transcurrido este plazo, el contrato se considerará indefinido, salvo que el empleador demuestre la existencia de causas objetivas que justifiquen la renovación.

La reforma busca limitar el uso excesivo de contratos a plazo fijo, que a menudo generan inestabilidad e incertidumbre para los trabajadores. Al establecer un plazo máximo y permitir una sola renovación, se fomenta la transición hacia contratos indefinidos, que brindan mayor seguridad y estabilidad laboral.

### **Artículo 2.- Reforma del artículo 42 del Código del Trabajo**

El artículo 42 del Código del Trabajo queda reformado de la siguiente manera:

"Art. 42.- Obligaciones del empleador. El empleador que despida intempestivamente a un trabajador estará obligado a pagar la indemnización correspondiente de conformidad con lo establecido en el artículo 188 de este Código, así como una indemnización adicional equivalente a doce remuneraciones mensuales unificadas del trabajador, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones que correspondan.

Se considerará despido intempestivo aquel que no se fundamente en una causa legal o justa debidamente comprobada. En caso de despido intempestivo, el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo, salvo que el empleador demuestre la imposibilidad de reintegrarlo por causas objetivas y justificadas.

La reforma busca fortalecer la protección de los trabajadores frente a despidos injustificados, especialmente aquellos con mayor antigüedad en la

empresa. Al eliminar el límite máximo de indemnización y establecer una indemnización adicional para trabajadores con más de cinco años de servicio, se desincentiva el despido intempestivo y se promueve la estabilidad laboral.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** Deróguese toda ley, normativa o disposición que se oponga a la presente ley.

**DISPOSICIÓN FINAL:** La presente ley entrará en vigor a partir de su publicación en el Registro Oficial.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos específicos establecidos en la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones por cada uno de ellos:

**Objetivo 1:** Revisar los antecedentes históricos sobre el derecho laboral en el Ecuador.

El derecho laboral ecuatoriano tiene raíces profundas que se remontan a la época colonial y al derecho indiano. A lo largo de su historia, ha evolucionado a través de diferentes etapas, desde la influencia del derecho romano y las Siete Partidas hasta la codificación del derecho laboral en el siglo XX. En Ecuador, La Constitución de 1929 marcó un hito al reconocer derechos laborales básicos, y el Código del Trabajo de 1938 consolidó el sistema de protección laboral. A pesar de la incorporación de principios internacionales y el compromiso con la equidad han permitido construir un entorno laboral más justo, estable y alineado con los estándares globales, destacando la estabilidad en el empleo como un pilar esencial para proteger los derechos de los trabajadores y de los avances, persisten desafíos como la informalidad y la precariedad laboral, que requieren una constante revisión y actualización del marco legal para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto actual.

**Objetivo 2:** Analizar el marco jurídico ecuatoriano en relación con el derecho laboral en el sector privado.

El marco jurídico ecuatoriano en materia laboral se caracteriza por su complejidad y amplitud, abarcando desde la Constitución y el Código del Trabajo hasta leyes especiales, decretos y convenios internacionales. Si bien este marco legal establece un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, su aplicación práctica en el sector privado presenta desafíos. La alta tasa de contratos a plazo fijo, la precariedad laboral y los despidos intempestivos evidencian una asimetría de poder en las relaciones laborales, que pone en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Es necesario fortalecer la supervisión y el control, así como promover una cultura de cumplimiento de la normativa laboral, para garantizar la efectiva protección de los trabajadores y un entorno laboral justo y equitativo.

**Objetivo 3:** Plantear reformas que mejoren la estabilidad laboral en el sector privado.

Para mejorar la estabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano, se propone una reforma al Código del Trabajo que se centra en dos aspectos principales: limitar el uso excesivo de contratos a plazo fijo y fortalecer la protección contra despidos intempestivos. Se propone establecer un plazo máximo para los contratos a plazo fijo, permitir una sola renovación y exigir una justificación objetiva para su uso. Así mismo, se plantea eliminar el límite máximo de indemnización por despido intempestivo y establecer una indemnización adicional para trabajadores con mayor antigüedad. Estas reformas buscan proteger a los trabajadores, evitar la precarización laboral y fomentar la contratación indefinida, promoviendo un mercado laboral más justo y estable.

## **RECOMENDACIONES**

Ampliar la propuesta de reforma actual, la cual se enfoca en los contratos a plazo fijo y los despidos intempestivos. Sería beneficioso considerar otros aspectos que afectan la estabilidad laboral, como la subcontratación, los salarios dignos y la capacitación continua. Incluir estos temas en la reforma podría generar un impacto más amplio y duradero en la calidad del empleo en el sector privado.

Fortalecer los mecanismos de control y supervisión para que las reformas sean efectivas, es crucial establecer mecanismos de control y supervisión rigurosos que garanticen su cumplimiento por parte de los empleadores. Esto podría incluir inspecciones laborales periódicas, sanciones más severas por incumplimiento y la creación de canales de denuncia accesibles para los trabajadores.

Fomentar el diálogo social, puesto que la estabilidad laboral no es solo una responsabilidad del Estado, sino también de los actores sociales involucrados. Es fundamental promover un diálogo social constructivo entre empleadores, trabajadores y gobierno para alcanzar acuerdos que beneficien a todas las partes. Esto podría lograrse a través de mesas de diálogo, negociación colectiva y la participación de los sindicatos en la toma de decisiones.

## REFERENCIAS

- Asamblea Nacional . (2020). *Código del Trabajo* .  
[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Bayas, T., & Solorzano, C. (2021). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la presentación de la acción laboral. *Repositorio Institucional Uniandes* .  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13576>
- Carmona, M. (2020). Principios del Derecho al Trabajo . *Diario Constitucional* .  
[https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo/#goog\\_rewarded](https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo/#goog_rewarded)
- Carta de la Organización de los Estados Americanos. (1993).  
[https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic\\_docs/carta\\_oea.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf)
- Cevallos, F. (2016). Historia del derecho laboral en el Ecuador.  
<https://es.slideshare.net/slideshow/historia-del-derecho-laboral-en-el-ecuador-freddy-cevallos/57533644>
- Chiriboga, H., Jimenez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100226](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226)
- Fontelles, A. (2018). Principio protector en el derecho laboral. *Principio protector* .  
<https://www.fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/#:~:text=Se%20podr%C3%ADa%20decir%20que%20el,este%20caso%20es%20el%20trabajador.>
- Guáman, D. (2022). La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad. *Repositorio de la Universidad Nacional del*

*Chimborazo.*

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10111/1/Guam%C3%A1n%20Ramos%2C%20%20D.%282022%29%20La%20estabilidad%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20sustitutos%2C%20como%20mecanismo%20orientado%20al%20desarrollo%20integral%20de%20derechos%20de%20las%20per>

INEC. (2024). Estadísticas Laborales – junio 2024.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>

Ministerio de Trabajo. (2020). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-220.

<https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2021/06/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220-Norma-que-regula-modlaidad-contractual-especial-para-sectores-productivos.pdf>

Mora, J. (2014). La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador.

*Universidad Nacional de Loja* .

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14999/1/TESIS%20JUDITH%20ALEXANDRA-MORA.pdf>

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *FriedRich Ebert Stiftung*.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

ONU. (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%2023,la%20protecci%C3%B3n%20contra%20el%20desempleo.>

Ortega, G., & Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Revista Científica Qualitas* .

<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/198/244>

Suarez, N., & Pinargote, G. (2023). Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador. *Revista Científica Dominio de las*

*Ciencias.*

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3694>

Universidad Europea . (2023). ¿Qué es el derecho laboral y cómo se aplica en Ecuador? <https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/derecho-laboral/>

Ureña, A. (2018). El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo. <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/15-principio-buena-fe-laboral-derecho-trabajo>

## ANEXOS

### ENTREVISTAS A PROFESIONALES SOBRE LA TEMÁTICA DEL PRESENTE PROYECTO:

#### 1. Entrevistas a la profesional del derecho, Melanie Flores Baque, titular de la Matrícula No. 13-2023-520 del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura:

Dentro del marco normativo ecuatoriano se encuentran un sin número de artículos que pretenden proteger a la población de un sin números de atropellos, al centrarnos en el ámbito laboral, el Código de Trabajo pretende generar un respaldo que realmente trae consigo incertidumbres, entre ellas la inestabilidad laboral, si nos remitimos a los artículos 173 de la normativa previamente mencionada, la autoridad competente establece que existen causales para dar por terminada la relación laboral de manera justificada, generando un vacío sobre los casos injustificados, permitiendo a los empleadores terminar las relaciones laborales cuando ellos consideren conveniente, sin importarles la situación o el tiempo por el cual hayan laborado. Siguiendo con lo que establece la doctrina, la estabilidad laboral es el derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, siendo un derecho que surge como una limitación al poder discrecional del empleador de despedir al trabajador; pero, si realizamos un análisis más profundo, el empleador nunca pierde el poder discrecional, sigue siendo quien decide la forma y el momento en el que despiden a los trabajadores. Por lo tanto, a pesar de existir normas que supuestamente respaldan a los trabajadores, en la práctica se observa que existe una inobservancia a los derechos laborales incluida la estabilidad laboral, que no únicamente se refleja en el sector privado sino también en el público, debido a la clara limitación del ejercicio del derecho, pudiendo ver a un derecho irrenunciable como renunciabile, contradiciendo todas las normativas constitucionales y legales a causa de distintos factores, tales como: falta de control por partes de las autoridades laborales competentes, el abuso de poder social y económico por parte de las grandes empresas, deficiencia de mecanismos jurídicos y carencia de políticas encaminadas a la protección del derecho a la estabilidad laboral. Al final de

cuentas nada impide que el empleador deje un estado inseguridad e incertidumbre laboral, cada día que pasa los trabajadores continúan con una lucha que viene de años, lucha en la que hasta la presente fecha no logran salir victoriosos.

**2. Entrevista a la profesional de derecho, Nataly Párraga Muñoz, titular de Matrícula No. 13-2021-9 del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura:**

De conformidad con la problemática planteada en la investigación y dada la experiencia en la rama de derecho laboral privado del Ecuador, puedo manifestar que es necesario la implementación de normas que puedan brindar a la parte débil de la relación laboral las garantías mínimas de estabilidad, ya que, lamentablemente el empleador siempre ha buscado mecanismos legales para no respetar este derecho consagrado en la Carta Magna, un ejemplo de aquello es la desnaturalización del contrato especial emergente que fue aprobado en la pandemia Covid-19, y que en la actualidad sigue vigente, dado que no genera estabilidad laboral ni indemnización alguna lo que evidentemente se configura como una transgresión a los derechos del trabajador, pero la Asamblea no ha tomado las medidas legislativas oportunas y el Ministerio de Trabajo un ente regulador que o ha cumplido con el rol de fiscalizar el uso de aquella modalidad contractual. Finalmente, para que la dinámica laboral no siga siendo una relación desigual se requiere de la expedición de normas que brinden la estabilidad y garantías mínimas a los trabajadores, así como el control de los entes y la eliminación de contratos que causan regresión.