



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

**TEMA: Las reformas laborales y su impacto a los pequeños comerciantes de la
ciudad de Manta**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

Martha Cecilia Zambrano Macías

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO

A OPTAR EL GRADO DE:

CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

NOMBRE DEL TUTOR:

ING. FREDDY CAMPOVERDE

Km. 2.5 Vía Puntilla – Samborondón

**Las reformas laborales y su impacto a los pequeños comerciantes de la ciudad de
Manta**

Labor reforms and their impact on small businesses in the city of

ZAMBRANO MACIAS MARTHA CECILIA, Trabajo para optar por el título de
C.P.A Universidad Espíritu Santo. UEES martik_zam33@hotmail.com , Km 2.5 Vía Puntilla
Samborondón

Resumen

Toda actividad de carácter productivo que desarrollemos como individuos y que esta sea remunerada, es lo que concebimos como “Trabajo”, y este pago se convierte en la recompensa o precio que pone aquel que lo desarrolla. Aquel que remunera y el remunerado, establecen una relación laboral, misma que; siempre estará regulada dentro del ordenamiento jurídico del territorio o Estado en donde se efectúe. Y nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano presenta un evidente atraso en materia laboral, la cual; por su anacronismo era necesario que se realizaran reformas a la legislación laboral y ¿Por qué no? Una nueva ley, que se adecue a las actuales condiciones económicas, sociales y políticas de nuestro país Ecuador. La Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la cual, fue publicada en el Registro Oficial, año II, No. 483 del día 20 de abril de 2015. Es precisamente estas **reformas laborales y su impacto a los pequeños comerciantes de la ciudad de Manta**, en los que se centrará todo este trabajo de investigación.

Palabras Claves: Reformas, laboral, regulación, anacronismo, impacto, comerciantes, Manta

Abstract

Any activity of productive nature that we develop as individuals and that this is paid, it is what we think of as "Work", and this payment becomes the reward or price that puts it develops. He who pays and paid, establish an employment relationship, same; always it is regulated within the legal system of the country or state where it is made. And our Ecuadorian legal system presents an obvious delay in labor, which; its anachronism was necessary reforms will be made to labor legislation and why not? Have a new law; which suits the current economic, social and political conditions of our country Ecuador. The National Assembly passed the Organic Law for Labor Justice and Labor Award in the Home, which was published in Official Gazette, year II, No. 483 on 20 April 2015. It is precisely these labor reforms and their impact small businesses in the city of Manta, which will focus all this research.

Keywords: Reforms, work, regulation, anachronism, impact, businesses, Manta

Introducción

En este trabajo de investigación titulado “**Las reformas laborales y su impacto a los pequeños comerciantes de la ciudad de Manta**”, nace por la aprobación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que fueron publicadas en el Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015.

Para toda administración es necesario su completo apego al ordenamiento jurídico, “La Administración resulta así, sencillamente, un ordenamiento jurídico. Un Ordenamiento que se articula en el ordenamiento superior del Estado; un ordenamiento integrado a su vez por otros que por su parte le están en cierto modo subordinados”¹

Como toda reforma en cualquier materia del ordenamiento jurídico, trajo consigo un impacto en la sociedad del Estado ecuatoriano, en este trabajo nos centramos en el impacto que esta generó entre los pequeños comerciantes de la ciudad de Manta. Como ya hemos tratado en líneas up supra, toda relación laboral conlleva a una dependencia normativa que regule a los directos implicados, esto es; empleador-empleado.

Considera este trabajo que es de gran importancia, ya que el mismo, revelará e ilustrará el impacto generado por los cambios en las reglas del juego, los empleadores adquieren más deberes y los empleados ganan más beneficios, encontraremos inmerso en el mismo trabajo el reconocimiento del trabajo en el hogar, lo cual aún, no es identificado por los ciudadanos como beneficio, ni tampoco como desventaja alguna.

Para el desarrollo de esta investigación, emplearemos información solicitada y proporcionada por instituciones, tales como; Cámara de Comercio de Manta, Ministerio del Trabajo y de la Asamblea Nacional, con ello brindaremos credibilidad a los datos aportados

¹ Romano Santi, El Ordenamiento Jurídico, Ed. Reus. 2012. Pp. 54-55

y se podrá realizar análisis de datos mucho más concretos para todos aquellos que consulten este trabajo.

El desarrollar este tema realizando análisis de los artículos contenidos en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, no fue suficiente, es por ello que; se realizó encuestas entre una pequeña muestra de la población objeto de este trabajo, para poder identificar de una fuente primaria el impacto generado en ellos.

Trasgaremos también en conceptualizaciones de tratadistas expertos en materia legislativa laboral, para enfocarnos con mucha más exactitud en los componentes del título con el que se identifica este trabajo. La concatenación y engranaje de cada objeto y objetivos de esta investigación deberá ser sincronizada con conceptos que sean reconocidos y aceptados en el mundo jurídico, no solo nacional, sino también; en el ámbito internacional.

Encontraremos aspectos tales como, la tercerización que luego de ser introducida en el año de 1998 ², y que después fue modificada con el fin de ampliar las facultades legales que soportaban a las “colocadoras” en el Gobierno de Lucio Gutierrez³ y antes de ser eliminada fue reformada en el año 2006⁴ y en el año 2007 en la cual se decretó la empresa usuaria se convertía en responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales⁵

² Registro Oficial No.285 del 27 de marzo de 1998

³ Registro Oficial No.422 del 14 de octubre de 2004, Decreto Ejecutivo 2166

⁴ Registro Oficial No.298 del 23 de junio de 2006

⁵ Paz Juan y Cepeda Miño, “La flexibilidad” el fracaso de la “política laboral” en Ecuador. Facultad de Economía PUCE. Quito. 2005

Revisión literaria/ Marco teórico

La palabra “*trabajo*”, proviene del latín “*tripalium*” cuyo significado es: “tres palos”, estos representaban un instrumento de tortura que constaba de tres palos o estacas en la cual se aseguraba con cuerdas al reo. La evolución metonímica⁶ de la palabra trabajo conlleva consigo a que esta adquiriera el sentido de penalidad, suceso infeliz, molestia o tormento.

Trasladándonos a la definición de la palabra trabajo en el campo de la economía, encontramos que: “Los clásicos en la ciencia económica dieron una definición especial diferente de la que vendrá después con los neoclásicos, del campo y del objeto de la economía. Para ellos el problema era fundamentalmente el de la creación de la riqueza y esta riqueza estaba en función del trabajo... pero el acento en el estudio de la economía y el desarrollo e los conceptos fue por el lado del valor del trabajo, el trabajo como creador de valor”⁷

Los neoclásicos por su parte lo definían como: “el trabajo consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero”⁸

⁶ Metonímica: figura retórica, herramienta mediante la cual se da un sentido más amplio a las expresiones el lenguaje ya sea este literario o cotidiano, es decir; mediante la metonimia las palabras o expresiones adquieren un significado adicional.

⁷ De la Garza Toledo Enrique, La formación socio-económica liberal, Plaza y Valdez editores, Primera Edición, 2001.

⁸ Ferro Veiga, José Manuel, Los Nuevos Yacimientos de Empleo. En búsqueda del empleo perdido. Editor Lulu.com.

Si nos trasladamos al desarrollo del trabajo en los tiempos encontraremos que la forma más predominante de trabajo en la antigüedad fue la esclavitud, misma que; a partir del siglo XIX se puede decir ha ido desapareciendo (no del todo), a esta forma de trabajo se le conoció como: Esclavitud.

El esclavismo es desplazado entonces por un nuevo sistema que se basa en la compra del esfuerzo realizado a través de las remuneraciones o salarios, estas se constituyen en el precio o valor que merece quien lo realiza, y para ello, es necesario; una expresión de voluntades que se manifiestan por lo general a través de un contrato. Esto constituye una forma de trabajo reconocida como: Trabajo remunerado.

“Otras formas de empleo que pueden detectarse a nivel mundial son el trabajo autónomo productivo, (por medio del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio como por ejemplo), el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre entre otras”⁹

Ningún sistema económico es ajeno a organizar la actividad económica que dará impulso a la sociedad que le acoja. Todas las personas siempre buscamos el desarrollo personal, el mejorar las condiciones de vida, y todo esto conlleva a una dinámica económica social, misma que interactúa con la parte más esencial de la economía que es la producción de bienes y servicios.

El desarrollo industrial ha tenido una gran influencia en la humanidad y por ende en la economía, se partió desde un mundo poco poblado y de carácter rural, el principal motor de la economía era la agricultura, pocas ciudades alcanzaban una población grande, como todo sistema el agrario también contaba con diferentes sistemas o formas de explotación.

⁹ Ferro Veiga, José Manuel, Los Nuevos Yacimientos de Empleo. En búsqueda del empleo perdido.

En Europa por ejemplo, se dio el campesino que se consideraba como libre pero que pagaba rentas, también existía el campesino sometido a la servidumbre, en cambio fuera de Europa se daba el monocultivo, pero primaba la mano de obra esclava.

A partir del siglo XVIII Europa comienza a dar muestras de diversificar su economía y esta es la que da génesis al desarrollo industrial, se inició con una industria rural, artesanal y familiar. Es aquí, que comienza su influencia de manera plena en la humanidad ya que con ello se dieron pasos muy importantes como la abolición del feudalismo, decreció la comunidad rural dependiente de la tierra, y por supuesto se le da gran importancia a la propiedad privada.

En el Ecuador se ha dado un recorrido histórico en materia legislativa laboral, misma que pasaremos a analizar, a manera de antecedentes históricos de la normativa, para ello debemos ir a la fuente misma de este tipo de normativas en nuestro Estado. Una de las características principales del Derecho es que este por sí mismo es Dinámico, cambiante y que se adecua al entorno social imperante.

Nuestro ordenamiento legal laboral data del año 1938, y desde ese entonces; ha sido modificado con reformas que van desde las jornadas laborales hasta reformas salariales.

La asamblea Nacional recibió y ha procesado un proyecto de ley que acabaría con el anacronismo de esta regulación que se había visto estancada por décadas, son 77 años que tiene de vigencia el actual código laboral.

Debemos de tener en cuenta que antes de la regulación laboral, existieron varios modelos de la misma, empezamos con evocar la Ley de Policía, de 1912, misma que tenía como objetivo reglar las actividades laborales que desempeñaban los indígenas en la tierra. Dos años más tarde, esto es; en 1914 se adopta en nuestro país la denominada “semana

inglesa”, misma que no era otra cosa que; jornadas laborales de 8 horas de trabajo de lunes a viernes y 4 horas de trabajo los días sábado. Aparece entonces por primera vez y por mandato constitucional en el año de 1926, “la regulación de los derechos laborales”, se seguía experimentado con adecuaciones que permitieran poder tutelar más efectivamente los derechos de los trabajadores y es en el año de 1930, que se crea “la caja del seguro”.

En esta década de 1930 cuando el gobierno ecuatoriano estaba en manos del Sr. Alberto Enríquez Gallo, se crea una comisión que fue presidida por el abogado Miguel Ángel Zambrano cuya finalidad era la redacción y publicación del Código del Trabajo. El punto de partida para la consecución del Código antes mencionado fue un documento mexicano con el cual se regulaban las relaciones laborales de las escasas empresas que contenían a la masa laboral.

La publicación del Código del Trabajo fue en su momento: “legislación de avanzada”, hizo que el desarrollo de la economía mundial, creara la imperiosa necesidad de generar cambios, los cuales consistieron en que desde la década de los 40 se pagaran “utilidades” y los décimos (conocidos también en aquella época como “sobresueldos”).

Uno de los logros más importantes se consigue en 1980, bajo la presidencia del Presidente Jaime Roldós, se da el abandono del esquema de “la semana inglesa”, es decir; se reduce la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales. Esta propuesta no fue propia del ejecutivo, sino que; nace de la propuesta realizada por el diputado Carlos Julio Arosemena.

En el año de 1990 se realiza otra importante reforma en el Código del Trabajo es la inclusión de: los contratos eventuales, por destajo, ocasionales, entre otros. Se abre también la posibilidad para que menos personas integren un sindicato, el acceso a la jubilación patronal por trabajar en la misma empresa más de 20 años.

Empieza un nuevo milenio y con ello también llegan más reformas, una de ellas; la creación del Salario Básico Unificado, que no era otra cosa que la suma del salario mínimo y los demás valores adicionales que se pagaban. En el año 2003 se incorpora el procedimiento oral en los juicios laborales, mediante una reforma judicial.

En el año 2008, mediante el Mandato 8 del mismo año, se da por eliminada la tercerización laboral y otras figuras similares.

Con todos estos antecedentes, este trabajo de investigación sobre: “Las reformas laborales y su impacto a los pequeños comerciantes de la Ciudad de Manta” analizará los efectos provocados con estas nuevas reformas que rigen a partir de su publicación. **“La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”**, que fueron publicadas en el Registro Oficial.¹⁰

Procederé a realizar una comparación de algunos de los artículos que fueron reformados, y agregados con esta ley de manera individual y concreta, para ello se tomará como referencia textualmente lo que indica la **“Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 27-ene-2011 Estado: Vigente”** y las reformas contenidas en el Registro Oficial No. 483, ya que en este; fue que se publicó esta ley reformativa.

Podremos notar que como autora agregare las negrillas, cursivas y subrayadas para poder identificar aquellas partes que fueron modificadas y/o suprimidas

El primer cambio que se observa es en el Artículo 11 mismo que consagraba en la codificación antes de su reforma:

¹⁰ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

“**Art. 11.- Clasificación.-** El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) **Por tiempo fijo**, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) **A prueba**; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo; f) **Por enganche**; g) Individual, de grupo o por equipo; y, h) **Nota: Literal derogado**.”¹¹

Este artículo ahora consagra lo siguiente:

“**Artículo 1.-** Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente: **Art. 11.-Clasificación.-** El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, **por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio**, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo.”¹²

Podemos notar desde su primera reforma que existen cambios significativos como:

- ✓ Desaparecen los tipos de contratos **por tiempo fijo, a prueba, por enganche**.
- ✓ Se incluye en cambio otros tipos de contratos como son: **por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio**.

Luego se procede a la modificación verdaderamente notoria el artículo 14.

“**Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.-** **Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo**”

¹¹ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

¹² Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) **Los de servicio doméstico**; d) Los de aprendizaje; **e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba; g) Nota: Literal derogado.** Y, h) Los demás que determine la ley.”¹³

Este artículo sufre las siguientes reformas:

“**Artículo 2.-** Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente: **Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.** Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; d) Los demás que determine la ley.”¹⁴

Podemos observar de manera evidente lo siguiente:

- ✓ La reforma absoluta del primer inciso.
- ✓ Se excluyen los literales c, e y f.

Encontramos el siguiente artículo reformado que es el número 15.

¹³ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008

¹⁴ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

“Art. 15.- Contrato a prueba.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el **plazo** de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con **contrato** a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales. La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje **arriba** indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”¹⁵

La reforma a este artículo quedo de la siguiente manera:

“Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente: Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de

¹⁵ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008

prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el **período** de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con **período** a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales. La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje **antes** indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”¹⁶

Se evidencian los siguientes cambios:

- ✓ Efectivamente el término **contrato a prueba** desaparece por el de **período a prueba**.
- ✓ Este cambio obliga a toda la reforma del primer inciso.
- ✓ Se establece que el **período de prueba** para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

¹⁶ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

Es ingresado un nuevo artículo que se numera como 16.1 y se le adiciona el siguiente texto:

“**Artículo 4.-** A continuación del artículo 16 agréguese el siguiente: **Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.-** En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo. Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código. En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto. A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.”¹⁷.

¹⁷ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

Podemos encontrar con este nuevo articulado:

- ✓ La descripción del nuevo tipo de contrato denominado **contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.**

El artículo 19 que rezaba así:

“**Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.-** Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; **d) Los a prueba; e) Los de enganche;** f) Los por grupo o por equipo; g) Los eventuales, ocasionales y de temporada; h) Los de aprendizaje; **i) Los que se estipulan por uno o más años; j)Nota: Literal derogado;** y, k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y l) En general, los demás que se determine en la ley.”¹⁸

Con la reforma quedo de la siguiente manera:

“**Artículo 5.-** Sustitúyase el artículo 19 por el siguiente: **Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.-** Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; **d) Los que contengan período de prueba;** e) Los por grupo o por equipo; f) Los eventuales, ocasionales y de temporada; g) Los de aprendizaje; h) Los que se celebren con adolescentes

¹⁸ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008

que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y, i) En general, los demás que se determine en la ley.”¹⁹

Observamos entonces que se efectuaron los siguientes cambios:

- ✓ El cambio de la frase salarios **mínimos vitales generales vigentes** por la de salarios **básicos unificados de trabajador en general**.
- ✓ Se reformo el literal **d) Los a prueba** por **Los que contengan período de prueba**.
- ✓ Eliminan los contratos de tipo enganche.
- ✓ Se elimina también **los que se estipulan por uno o más años**.

Luego se procede a la reforma de los párrafos 1° y 2° del artículo 20:

“Art. 20.- Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el Art. 18 de este Código. En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlos. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.”²⁰

¹⁹ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

²⁰ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008

El artículo queda completamente reformado así:

"**Artículo 6.-** Sustitúyanse los párrafos primero y segundo del artículo 20, por los siguientes: **Art. 20.- Cruce de información.- Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.**"²¹

Notamos con esta reforma lo siguiente:

- ✓ Muy a pesar de que la norma reformativa expresa de manera clara la reforma únicamente del primer y segundo párrafo podemos observar que el legislador, no tiene en claro que el título o nombre del artículo no hace parte de los incisos y también es reformado de **Autoridad competente y registro a Cruce de información.**
- ✓ Pareciese que se eliminara el plazo de treinta (30) días para la inscripción del contrato.
- ✓ Se ordena un cruce de información con el IESS.

Por la eliminación del tipo de contrato de enganche, que también aparecía en el

“Parágrafo 2do. De los contratos **de enganche**, de grupo y de equipo”²²

Se presenta la siguiente reforma sobre el mismo parágrafo:

²¹ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

²² Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008

“**Artículo 7.-** En el título del Parágrafo Segundo del Capítulo I del Título I, elimínese la frase: “**de enganche**”.”²³

Se derogan de manera expresa los siguientes artículos:

“**Artículo 8.-** Deróguense los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.”²⁴

Se genera también sustitución y eliminación de algunos textos contenidos en:

“**Art. 42.- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador: **7.** Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;”²⁵

“**33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

²³ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

²⁴ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

²⁵ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;”²⁶

Los textos de los numerales modificados y eliminados quedaron en consecuencia así:

“**Artículo 9.-** En el artículo 42, realícense los siguientes cambios: **1. Sustitúyase el numeral 7** por el siguiente: “**7.** Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, *dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación.* Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.”.

2. En numeral 33 del artículo, suprímase lo siguiente: “El contrato laboral deberá ser

²⁶ Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.”²⁷

Con ello vemos que:

- ✓ Se incorpora una disposición de contar con datos más exactos para la ubicación del empleado por parte el empleador.

Podemos observar también como se cambian algunos conceptos:

“Capítulo VI del Título I Parágrafo 4to. De la política de salarios.”²⁸

Este parágrafo quedo después de la reforma:

“Artículo 10.- En el párrafo 4 del Capítulo VI del Título I, sustitúyase el título **“De la política de salarios” por **“De las políticas de trabajo y salarios”**.”²⁹**

Aquí se evidencia que se da una connotación más amplia a la política contenida anteriormente en la norma.

El artículo 118 sufre un cambio total en su texto:

“Art. 118.-Consejo Nacional de Salarios.- Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma: a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá; b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y, c) Un representante de las Centrales de

²⁷ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

²⁸ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

²⁹ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

Trabajadores legalmente reconocidas. Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de este artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el reglamento. Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Trabajo y Empleo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. Corresponde a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.”³⁰

Con la reforma el artículo contiene este nuevo texto:

“**Artículo 11.-** Sustitúyase el artículo 118 por el siguiente: “**Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.-** Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo.

³⁰ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo. Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.”³¹

Vemos entonces que con este nuevo texto de este artículo se dan los siguientes cambios:

- ✓ Se cambia el nombre de **Consejo Nacional de Salarios** al de **Consejo Nacional de Trabajo y Salarios**.

Y ante la aparición de un nuevo Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, es necesario dar entonces sus atribuciones las cuales también fueron modificadas de manera total en su:

³¹ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

“Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional de Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país.”³²

“Artículo 12.- Sustitúyase el artículo 119 por el siguiente: “Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.”³³

Como podemos ver se otorga como atribuciones el dialogo social sobre todas aquellas políticas de trabajo.

Tenemos como consecuencia de este cambio de denominación al nuevo nombre **Consejo Nacional de Trabajo y Salarios**, que se deben cambiar todos los artículos en donde aparezcan.

³² Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 27-ene-2011.

³³ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

“**Artículo 13.**– En los artículos 81, 117, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126 y 127 del Código del Trabajo, **sustitúyase** las palabras “Consejo Nacional de Salarios” por “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios”.”³⁴

Las reformas también tocaron aspectos colectivos y es allí donde se reforman temas concernientes al trabajo en equipo

“**Art. 32.- Contrato de equipo.**–...En consecuencia, 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**...”³⁵

Los cambios fueron más de connotaciones gramaticales, esto es; más de forma que de fondo.

“Artículo 14.– Sustitúyase el segundo inciso del artículo 32, por el siguiente: “En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se **considerará** como despido de todo el grupo y **pagará** las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus **integrantes**.”³⁶

A continuación encontramos uno de los temas que más polémica ha generado y fue concerniente a las utilidades, para ello se inserta un artículo nuevo en el ordenamiento legal que dispone:

³⁴ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

³⁵ CONTRATO DE EQUIPO, Gaceta Judicial 4, 1988

³⁶ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

“**Artículo 15.-** A continuación del artículo 97, **agréguese el siguiente artículo:** "Art. 97.1.- Límite en la distribución de las utilidades.-Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, **no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general.** En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.".”³⁷

La razón del porque fue y es tan polémico radica en que:

- ✓ Se fija un tope máximo para que el trabajador pueda recibir utilidades, el cual en ningún caso podrá exceder **24 Salarios Básicos Unificados del trabajador en general**

Se procede también a sustituir completamente el Artículo 100:

“**Art. 100.- Utilidades para trabajadores de contratistas.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio. Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron. No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del**

³⁷ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

*servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.*³⁸

Es un artículo que muy a pesar de haber sido reformado en el 2008, nuevamente es sometido a reforma total del mismo.

“Artículo 16.-Sustitúyase al artículo 100 por el siguiente: **Art. 100.-Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.-** Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades. No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de personas trabajadoras de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas receptoras de dichos servicios. Toda persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente

³⁸ Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación con una empresa prestadora de servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores."»³⁹

La reforma sigue buscando regular el tema de utilidades y de aquello que por políticas del actual gobierno insinúan los empleadores no le juegan con completa transparencia a sus trabajadores, es por ello que sustituyen el siguiente artículo:

“Art. 103.- Se considerarán como una sola empresa.- Si una o varias empresas se dedican a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministro de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.”⁴⁰

De esta manera se ordena la sustitución del articulado enunciado “up supra” y el texto busca ser más contundente en su forma y fondo.

“Artículo 17.-Sustitúyase el artículo 103 por el siguiente: Art. 103.-Unificación de utilidades.- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

La autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como

³⁹ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

⁴⁰ Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 27-ene-2011.

una sola para el efecto del reparto de utilidades, conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo.”⁴¹

Se introduce un nuevo artículo, mismo que busca la solidaridad en las responsabilidades para con los trabajadores por parte de empresas vinculadas

“**Artículo 18.-** A continuación del artículo 103, **agreguese** el siguiente: **Art. 103.1.- Empresas Vinculadas.-** Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores. Los obligados subsidiarios responderán, de forma proporcional a su participación en el capital de la empresa en relación con las obligaciones patronales, y no solo hasta el límite de sus aportes. El porcentaje anteriormente señalado admitirá prueba en contrario por parte de las correspondientes empresas.”

⁴¹ Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015

Formulación del problema

La importancia de este trabajo que titula: “Las reformas laborales y su impacto a los pequeños comerciantes de la Ciudad de Manta” radica en analizar las inquietudes de manera muy objetiva y concisa generadas entre los pequeños comerciantes de la ciudad de Manta, interrogantes que nos brindan la oportunidad de conocer ¿qué tipo de incertidumbres se han generado con las reformas laborales?

Tomaremos para ello, una pequeña muestra de este sector comercial y mediante el proceso de encuesta, conoceremos cuales son las inquietudes más comunes, las más importantes, cuales generan temor e incertidumbre, entre otras.

Teniendo como punto de inicio estas tabulaciones obtenidas mediante encuestas, procederemos a su respectivo análisis y sustentación de las mismas, debemos enfocarnos en la contundencia o no de las inquietudes mismas, y siendo por supuesto, objetivos en el desarrollo de este mismo trabajo de titulación la contundencia, fortalezas, debilidades, oportunidades y ventajas que estas reformas traen en el sector comercial sometido a análisis.

Se confrontará también, si los objetivos que busca el gobierno mediante esta reforma, son o no en verdad preponderantes para la consecución de los mismos. Estos objetivos del gobierno son: ampliar los derechos de los trabajadores y generar beneficios laborales a nuevos sectores, tales como; campesinos, ama de casa y empleados informales.

Podemos enunciar que el objetivo insignia de esta reforma es, el reconocimiento de la forma de trabajo no remunerado de las amas de casa, quienes podrán cotizar a la seguridad social y obtener pensiones de jubilación e invalidez.

Destacaremos la importancia no solo de las reformas, sino también; del ¿por qué? es necesario identificar el impacto de estas reformas en los pequeños comerciantes de la ciudad de Manta. Con ello observaremos con detenimiento la fundamentación o no de estos impactos y si existe o no falta de sociabilización en el trabajo de reforma de la ley.

Acudiremos en este trabajo a fuentes formales del mismo gobierno para acceder a datos específicos y alejarnos así de la especulación. Con ello espero conseguir, que los datos arrojados en este trabajo puedan servir de referencia para futuros trabajos e investigación, no solo en la ciudad de Manta, sino también para otros cantones.

Metodología

“La metodología es una parte de la ciencia encargada de estudiar los procedimientos que se utilizan en el trabajo científico y los principios que orientan la misma investigación. Le corresponden la tarea de aportar métodos que hagan posible el dominio cognoscitivo de la realidad”⁴²

Se utilizará como fuentes para la formación de la hipótesis, un sistema mixto que comprenderá el método por inducción, esto es; teniendo como base la observación de los casos particulares presentados y así lograremos generalizaciones que serán verificables y poder así resolver los problemas de la presente investigación, y utilizaremos también el método por deducción, mismo que; nos permitirá elaborar cierto tipo de inferencias de carácter deductivo de proposiciones generales que permitirán así un acercamiento a aquellos problemas particulares que encontraremos en la investigación.

El método Lógico Inductivo “Es un procedimiento que permite sacar conclusiones generales relativas a objetos de investigación, a partir del estudio detallado de los elementos

⁴² I. Bludero, Diccionario de filosofía, México. Ed. de Cultura Popular. 1972

que lo integran. Si el trabajo involucra el tratamiento de cada uno de los integrantes del objeto de estudio, sin excepción, estamos frente a una *inducción completa*.⁴³

“Cuando se obtiene la correspondencia, (aproximadamente), entre las representaciones y los objetos, fenómenos o hechos representados, aparece el éxito en las acciones. Se puede decir que se ha logrado asimilar la realidad porque facilita un control o dominio de la misma.”⁴⁴

Análisis de los resultados

Se considera de vital importancia iniciar el análisis de los resultados de este trabajo, tomando como referencia algunos datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, acudiendo a los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del mes de marzo del año 2015.

La ENEMDU tomó como referencias a las ciudades que se consideran auto-representadas, ciudades que son: Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato. Esta encuesta nos da datos oficiales y que nos muestran la realidad del empleo en el Ecuador en el lapso comprendido entre marzo de 2014 a marzo de 2015.

Hoy en día el acceso libre a este tipo de datos se debe a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su XIII Conferencia Internacional de Estadísticas del

⁴³ Suárez de la Cruz, Alberto Camilo, Metodología y Hermenéutica, Segunda Edición, Ediciones jurídicas Gustavo Ibáñez. Colombia. Pg. 34

⁴⁴ Mao Tse Tung. “sobre la práctica”, en Obras escogidas, Tomo I, Pekín, Ed. en Lenguas Extranjeras, 1972.

Trabajo de 1982, misma que dispone que “cada Estado debe enfilear sus esfuerzos en establecer un sistema completo de estadísticas de la actividad económica de su población, siendo su principal objetivo dotar de fuentes de libre acceso para la formulación y evaluación de correctas y acertadas políticas y programas de empleo.”⁴⁵

Estos datos son netamente estadísticos, como es el P. E. A. (Población Económicamente Activa), con ello queremos referenciar y ubicar en el tiempo y el espacio la realidad encontrada en el Cantón Manta, que es realmente el ámbito geográfico que nos interesa.

Se procederá a enunciar los siguientes conceptos técnicos estadísticos como referencia informativa en nuestro trabajo:

EMPLEO: Las personas que se consideran en empleo son todas aquellas que cuentan con edad de trabajar y que se dedican a alguna actividad para poder producir bienes o la prestación de servicios a cambio de una remuneración o beneficios.

EMPLEO ADECUADO: Situación laboral por medio del cual quien lo ejerce puede satisfacer ciertas condiciones mínimas, estas personas perciben una remuneración igual o superior al salario mínimo.

EMPLEO INADECUADO: Son aquellas personas que sus situación laboral no les permite satisfacer las condiciones mínimas, percibiendo una remuneración menor al salario mínimo. Esta se divide en dos grupos:

Subempleo: El Subempleo es el resultado de la suma del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y el subempleo por insuficiencia de ingreso

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su XIII Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de 1982

Subempleo por insuficiencia de ingresos: Son personas que perciben una remuneración menor al salario mínimo, trabajan menos de las 40 horas legales a la semana pero se muestran dispuestos y deseosos de trabajar horas adicionales o cambiar de actividad o situación laboral.

Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo: La característica de esta situación laboral es la insuficiencia misma de tiempo y de ingresos, ya que los ingresos pueden ser inferiores al salario mínimo.

Otro empleo inadecuado: Es una situación laboral bien particular, ya que las personas poseen una insuficiencia de ingresos y/o de tiempo, pero ellas no tienen ni el ánimo o no tienen el deseo de trabajar más tiempo o por más ingresos.

Empleo no remunerado: Son aquellas personas que no perciben ningún ingreso laboral, por ejemplo: los trabajadores del hogar que no son remunerados.

EMPLEO NO CLASIFICADO: Son aquellas personas que no clasifican como ninguna de las clasificaciones anteriormente enunciadas. Esta clasificación se puede considerar como el restante de las situaciones laborales anteriores.

Datos Estadísticos:

Estos datos son como se mencionó en líneas superiores tomados de la ENEMDU de marzo de 2015.

Población en Edad de Trabajar (PET) a nivel Nacional

Total: 11,2 millones

Área Urbana: 7,75 millones (69% PET total)

Área Rural: 3,45 millones (31% PET total)

Población Económicamente Activa (PEA) a nivel Nacional

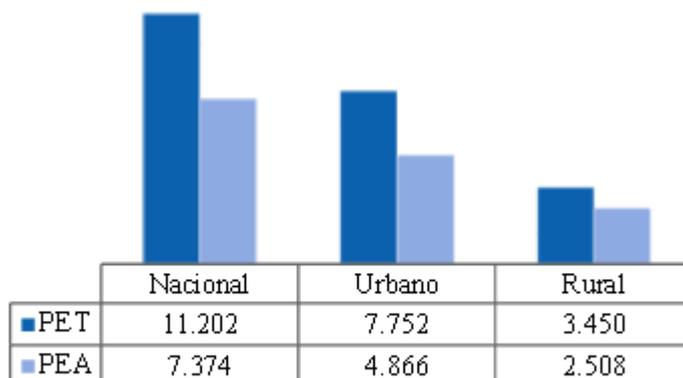
Total: 7,4 millones

Área Urbana: 4,9 millones (66% PEA total)

Área Rural: 2,5 millones (34% PEA total)

Ilustración 1

Gráfico 1. PET y PEA a nivel nacional, urbano y rural, marzo 2015
(En miles de personas)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Población en Edad de Trabajar (PET) por sexo

Total: 7,4 millones

Hombres: 5,4 millones

Mujeres: 5,8 millones

Población en Edad de Trabajar (PEA) por sexo

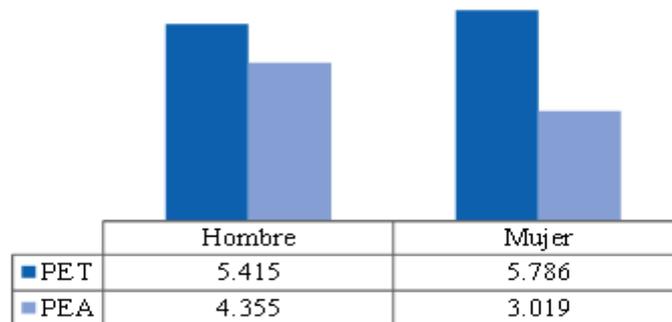
Total: 11,2 millones

Hombres: 4,4 millones

Mujeres: 3 millones

Ilustración 2

Gráfico 2. PET y PEA por sexo a nivel nacional, marzo 2015
(En miles de personas)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaboración: INEC

Empleo adecuado, empleo inadecuado y desempleo a nivel nacional.

Empleo Adecuado: 43,7%

Empleo Inadecuado: 52,1%

Desempleo: 3,8%

Empleo adecuado a nivel urbano.

Marzo 2015: 53,5%

Marzo 2014: 54,9%

Variación: -1,4%

Empleo inadecuado a nivel urbano.

Marzo 2015: 41%

Marzo 2014: 39,2%

Variación: -1,86%

Tasa de desempleo a nivel urbano.

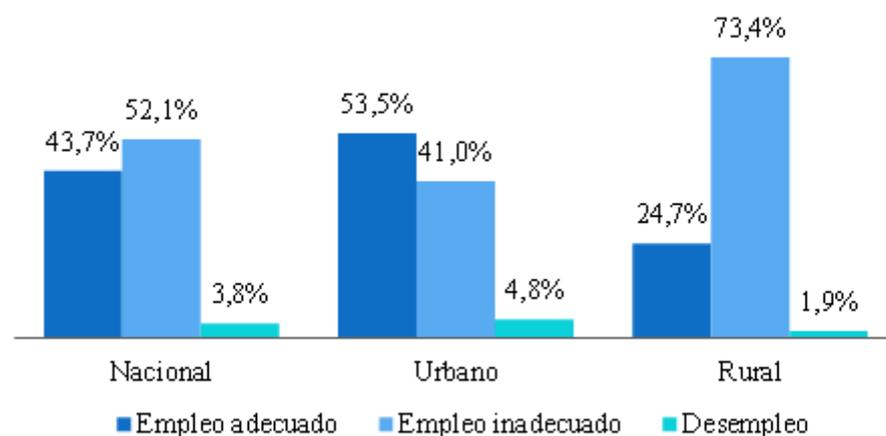
Marzo 2015: 4,8%

Marzo 2014: 5,6%

Variación: -0,7%

Ilustración3

Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel nacional, marzo 2015
(En porcentaje)

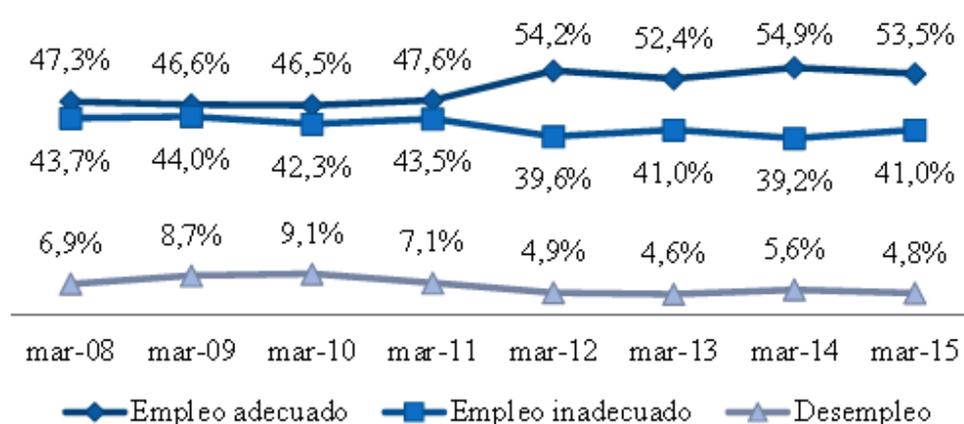


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Ilustración 4

Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel urbano, marzo 2008-2015
(En porcentaje)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Tasa de empleo adecuado ciudades auto-representadas 2008-2015

Anexaremos la ilustración de datos de las situaciones laborales de empleo adecuado por ciudades auto-representadas del período comprendido entre marzo de 2008-2015.

Ilustración 5

Tasa de empleo adecuado por ciudades auto-representadas, marzo 2008-2015
(En porcentaje de la PEA)

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

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Tasa de empleo inadecuado ciudades auto-representadas 2008-2015

Ilustración de datos de las situaciones laborales de empleo inadecuado por ciudades auto-representadas del período comprendido entre marzo de 2008-2015.

Ilustración 6

Tasa de empleo inadecuado por ciudades auto-representadas, marzo 2008-2015
(En porcentaje)

Ciudad	mar-08	mar-09	mar-10	mar-11	mar-12	mar-13	mar-14	mar-15
Quito	28,7%	35,1%	30,6%	28,9%	29,5%	29,0%	23,8%	25,8%
Guayaquil	41,2%	42,0%	38,5%	41,2%	36,3%	37,4%	34,2%	32,5%
Cuenca	37,0%	36,7%	37,0%	38,5%	30,3%	29,8%	32,8%	39,0%
Machala	44,5%	45,4%	44,0%	47,5%	39,6%	42,0%	42,8%	49,0%
Ambato	47,9%	52,8%	45,5%	38,6%	38,0%	44,0%	39,6%	39,5%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Tasa de desempleo inadecuado ciudades auto-representadas 2008-2015

Ilustración de los datos de las situaciones de desempleo por ciudades auto-representadas del período comprendido entre marzo de 2008-2015.

Ilustración 7

Tasa de desempleo por ciudades auto-representadas, marzo 2008-2015
(En porcentaje)

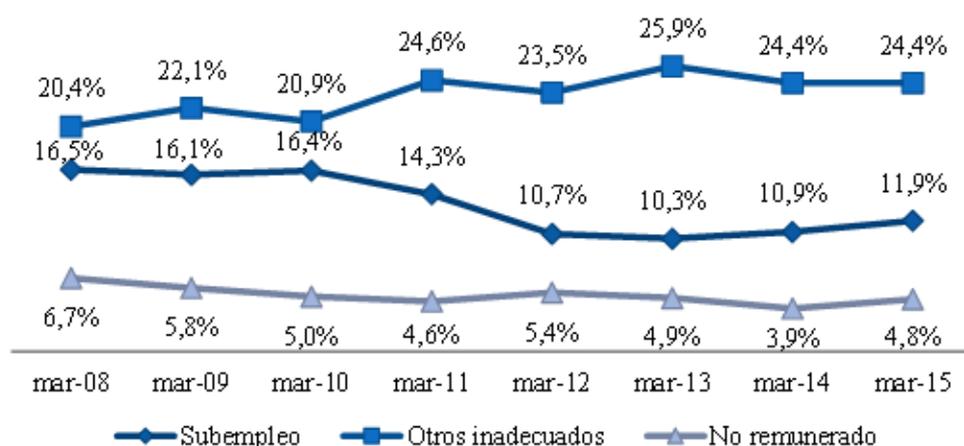
Ciudad	mar-08	mar-09	mar-10	mar-11	mar-12	mar-13	mar-14	mar-15
Quito	6,5%	7,2%	7,2%	5,7%	3,7%	4,1%	4,3%	4,4%
Guayaquil	8,0%	14,1%	12,3%	10,0%	6,3%	5,5%	6,1%	3,8%
Cuenca	5,0%	4,9%	3,8%	4,1%	4,7%	3,2%	3,2%	3,2%
Machala	5,1%	11,0%	8,1%	7,2%	5,9%	4,2%	3,8%	3,7%
Ambato	4,5%	4,1%	3,1%	3,5%	4,4%	4,4%	5,8%	6,4%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Ilustración 8

Tasas de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado a nivel urbano, marzo 2008-2015
(En porcentaje)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Tasa de subempleo por ciudades auto-representadas 2008-2015

Encontraremos en tabla uno de los datos que contienen la tasa más elevada

Ilustración 9

Tasa de subempleo por ciudades auto-representadas, marzo 2008-2015
(En porcentaje)

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

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Tasa de otro empleo inadecuado por ciudades auto-representadas 2008-2015

Se puede observar en esta nueva ilustración que Machala es la ciudad que siempre puntea los más altos índices.

Ilustración 10

Tasa de otro empleo inadecuado, por ciudades auto-representadas, marzo 2008-2015
(En porcentaje)

	mar-08	mar-09	mar-10	mar-11	mar-12	mar-13	mar-14	mar-15
Quito	15,3%	14,6%	16,0%	15,8%	20,2%	20,4%	16,2%	18,4%
Guayaquil	17,8%	17,1%	17,7%	23,4%	20,7%	23,5%	21,9%	22,2%
Cuenca	19,5%	22,7%	21,5%	23,1%	21,4%	20,8%	20,2%	18,4%
Machala	20,2%	19,3%	22,1%	27,0%	25,0%	25,3%	23,4%	27,5%
Ambato	23,1%	29,3%	23,9%	23,1%	21,2%	22,6%	20,0%	18,5%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

Tasa de empleo no remunerado por ciudades auto-representadas 2008-2015

Los datos en esta ilustración son realmente bajos y es en este caso donde la ciudad que puntea con el porcentaje más alto es Ambato.

Ilustración 11

Tasa de empleo no remunerado por ciudades auto-representadas, marzo 2008-2015
(En porcentaje)

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

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaboración: INEC

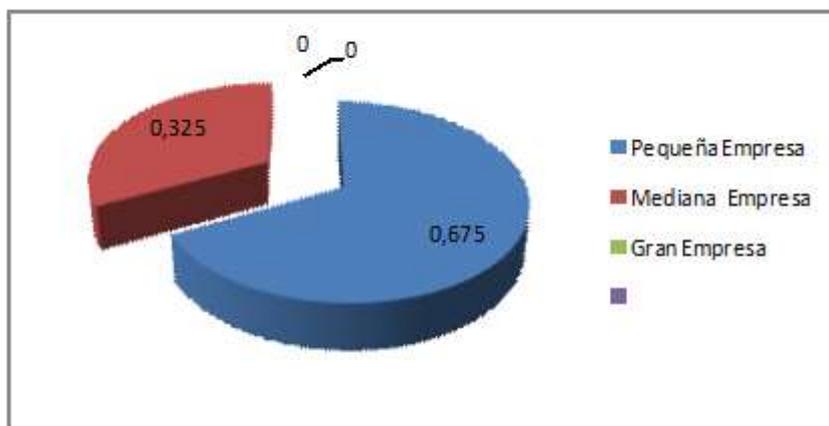
Para la realización del presente trabajo se procedió a realizar una encuesta en función de una base de datos analizados anteriormente con la finalidad de medir el impacto de las nuevas Reformas Laborales Aprobadas por la Asamblea Nacional en Abril de 2015: “ Las Reformas Laborales y su Impacto a los Pequeños Comerciantes de la Ciudad de Manta”.

Los encuestados han sido pequeños comerciantes escogidos aleatoriamente y que están ubicados en diferentes lugares de esta Ciudad de Manta, se estimaron 12 preguntas cerradas (Si o No) y cuyo resultados se demuestran a continuación.

PREGUNTA 1

¿Su negocio dentro de la siguiente clasificación como se encuentra?

Pequeña Empresa	67,50%
Mediana Empresa	32,50%
Grande Empresa	0,00%

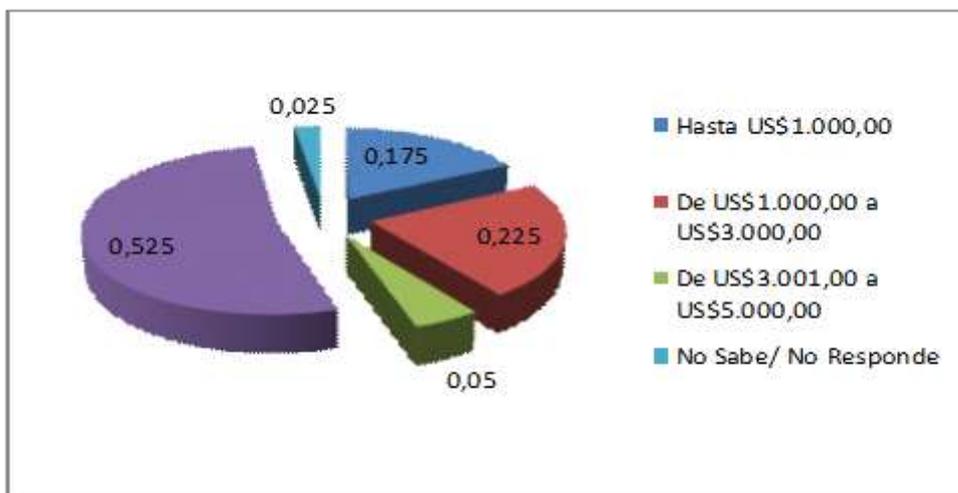


Los resultados que arroja esta pregunta indica que del universo de encuestados de la Ciudad de Manta el 67,50% correspondiente, califica como pequeños comerciantes; el 32,50 % restante de la muestra cubren el rango de medianos comerciantes, cumpliendo el principio de encuestar a pequeños comerciantes.

PREGUNTA 2

¿Su capital de trabajo esta comprendido en?

Hasta US\$1.000,00	17,50%
De US\$1.000,00 a US\$3.000,00	22,50%
De US\$3.001,00 a US\$5.000,00	5,00%
Más de US\$5.000,00	52,50%
No Sabe/ No Responde	2,50%

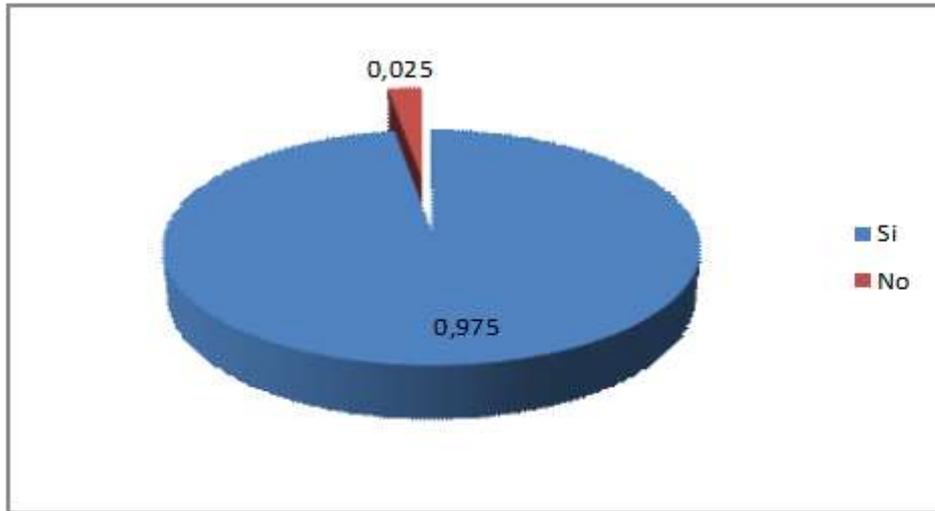


La respuesta número dos, indica que del universo encuestado, el capital de trabajo comprendido por un valor hasta de 1.000,00 dólares lo conforman un 17,50 % un 22,50 % el capital de trabajo está comprendido entre 1.000,00 a 3.000,00 dólares; un 5 % de los encuestado su capital de trabajo está comprendido desde 3.001,00 a 5.000,00 dólares, un 52,50 % de más de 5.000,00 dólares y el resto de la muestra respondió no tener claramente definido este rubro.

PREGUNTA 3

Su negocio está ubicado en la ciudad de Manta?

Si	97,50%
No	2,50%

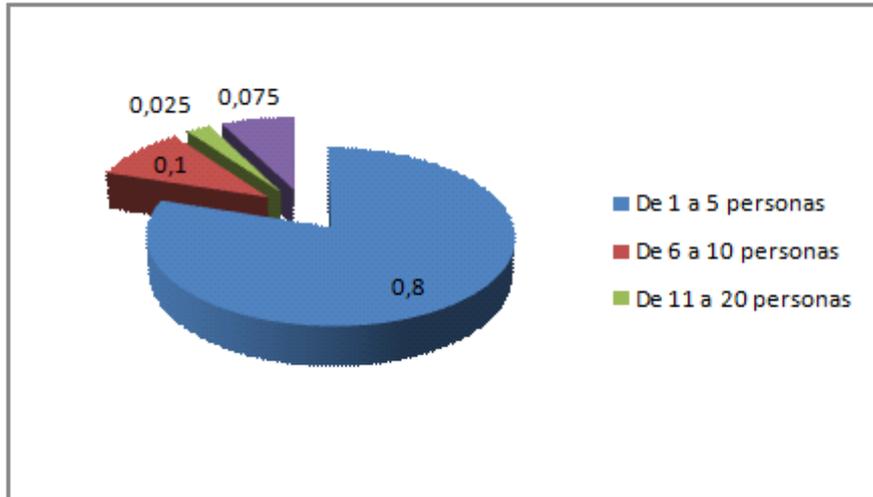


La respuesta número tres, indica que el universo del 97,50 % de encuestados se localizaban en la Ciudad de Manta, mientras que el 2,50 % dijeron que no se consideraba porque ellos poseían su matriz en la capital de la Provincia de Manabí, acontando el respeto hacia el criterio emitido.

PREGUNTA 4

El número de personas que trabajan en su negocio están comprendidas en:

De 1 a 5 personas	80,00%
De 6 a 10 personas	10,00%
De 11 a 20 personas	2,50%
Más de 20 personas	7,50%



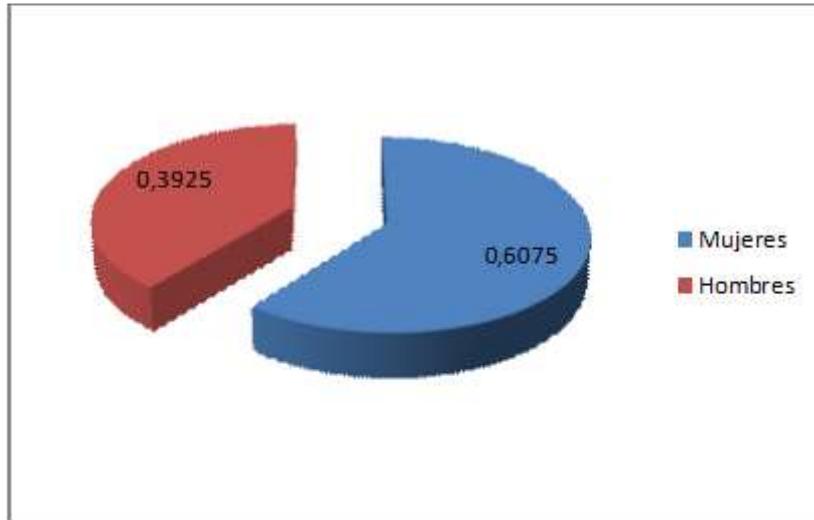
La respuesta a la pregunta número cuatro nos indica que los pequeños comerciantes de la Ciudad de Manta en un 80% trabajan con un mínimo de personal de 1 a 5 personas; un 10 % labora con un promedio de personas de entre 6 a 10 trabajadores; un 2,50 % labora con un total de trabajadores comprendido entre 11 a 20 personas y el 7,50 % restante del total encuestado tienen enrolados a más de 20 personas en sus negocios.

PREGUNTA 5

¿Su personal lo conforman?

Mujeres 60,75%

Hombres 39,25%

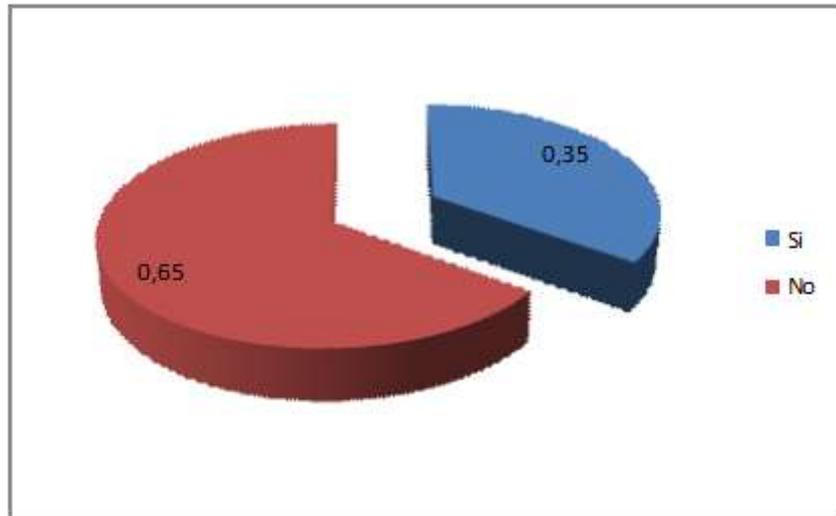


La respuesta a la pregunta número cinco, nos señala que del total de entrevistados, el personal que labora en un porcentaje del 60,75 % está conformado por mujeres, mientras que el porcentaje restante del 39,25 lo conforman los varones.

PREGUNTA 6

¿Conoce acerca de las últimas reformas laborales aprobadas por la Asamblea Nacional?

Si	35,00%
No	65,00%

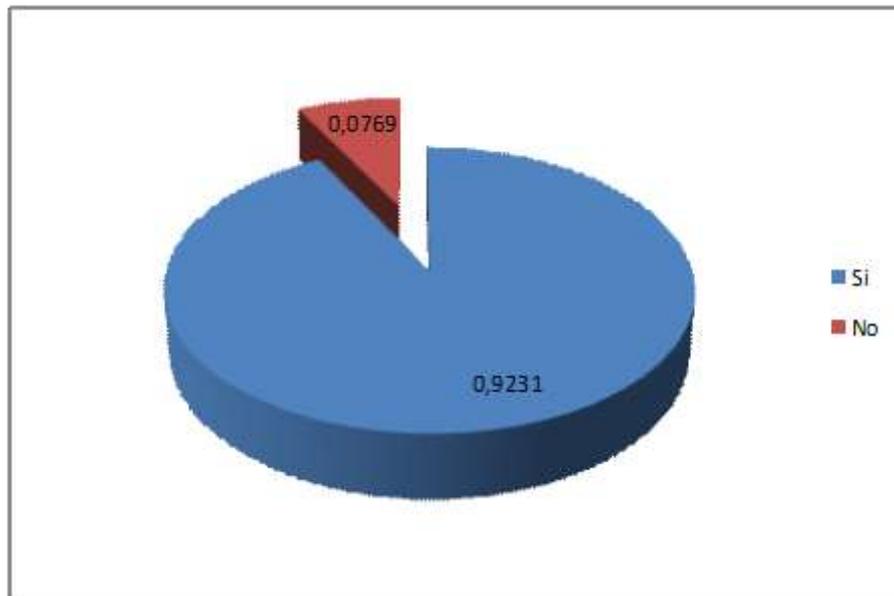


La respuesta a la pregunta número seis nos indica como un 65 % de los entrevistados no conocen de las nuevas Reformas Laborales aprobadas por la Asamblea Nacional, mientras que un 35 % si tienen conocimiento de las mismas.

PREGUNTA 6.1

¿En caso de ser negativa la respuesta anterior le gustaría tener asesoría de la afectación de las Reformas Laborales?

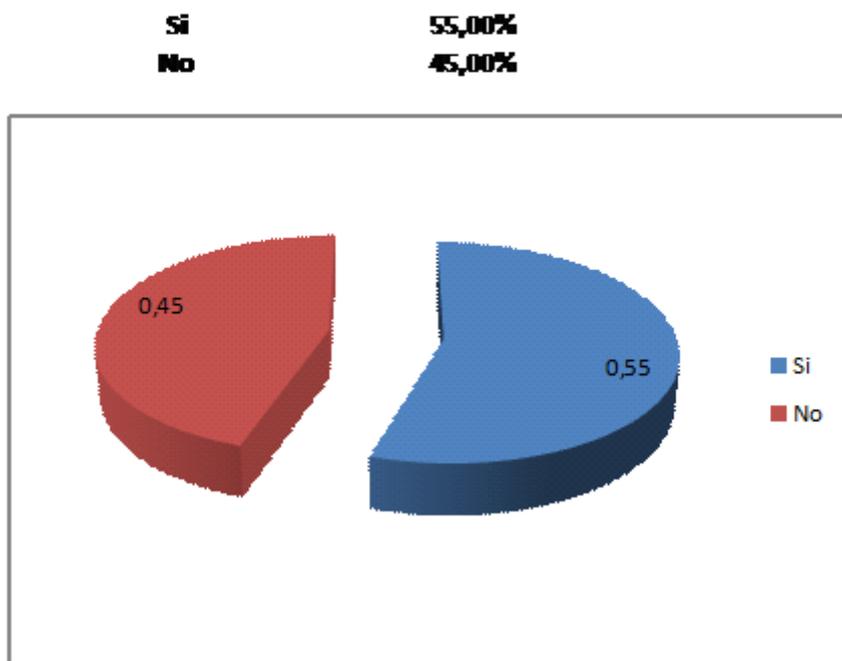
Si	92,31%
No	7,69%



De la pregunta número seis se desprende la necesidad de conocer de ese universo del 65 % que no conocían de las Nuevas Reformas Laborales, si les gustaria tener asesoría sobre este tema y los resultados demuestran como un porcentaje del 92,31% si querían tener una asesoría de estas nuevas reformas, mientras que un 7,69 % no querían saber de ellas.

PREGUNTA 7

¿Considera usted que las Reformas Laborales afectan a su negocio?

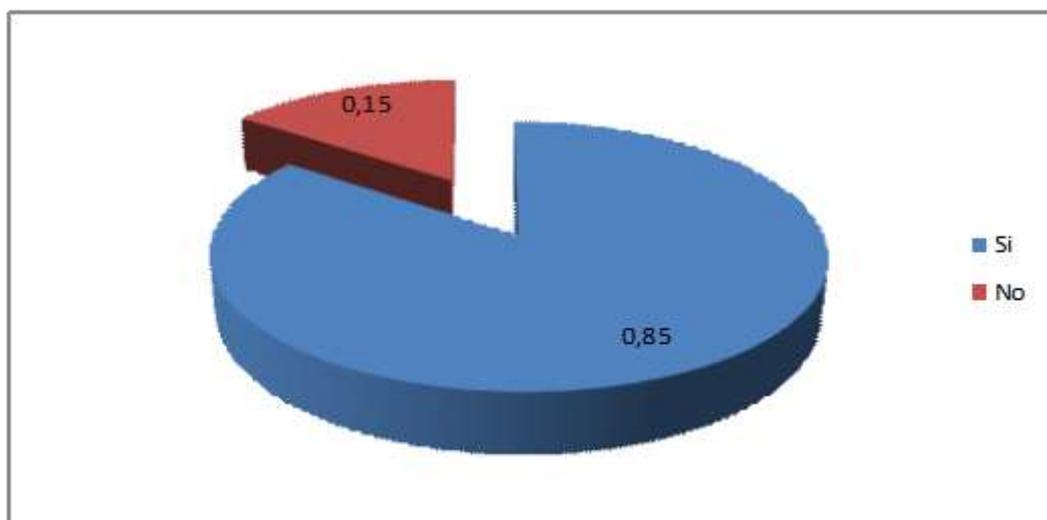


La respuesta a la pregunta número siete nos indica como un 55 % de los entrevistados indicaron que consideran que la Nuevas Reformas Laborales Sí les afectan a su negocio, mientras que un 45 % indicaron que no les afecta.

PREGUNTA 8

¿Las personas que trabajan en su negocio, están afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Si	85,00%
No	15,00%

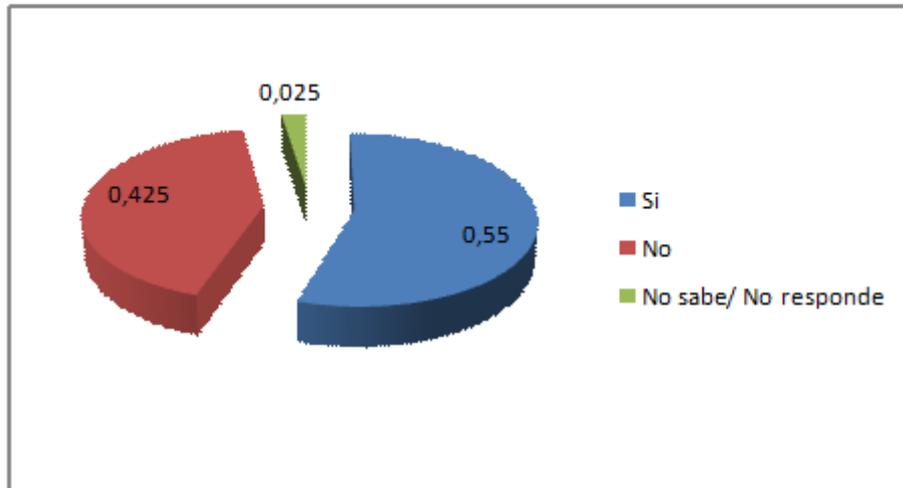


La respuesta a la pregunta número ocho indica que en un 85 % de comerciantes encuestados, el personal que labora en sus negocios si se encuentran afiliados al Instituto de Seguridad Social, mientras que el restante porcentaje correspondiente al 15 %; el personal que labora con los comerciantes encuestados no los tienen afiliados al IESS.

PREGUNTA 9

¿Sus empleados tienen firmados contrato de trabajo?

Si	55,00%
No	42,50%
No sabe/ No responde	2,50%

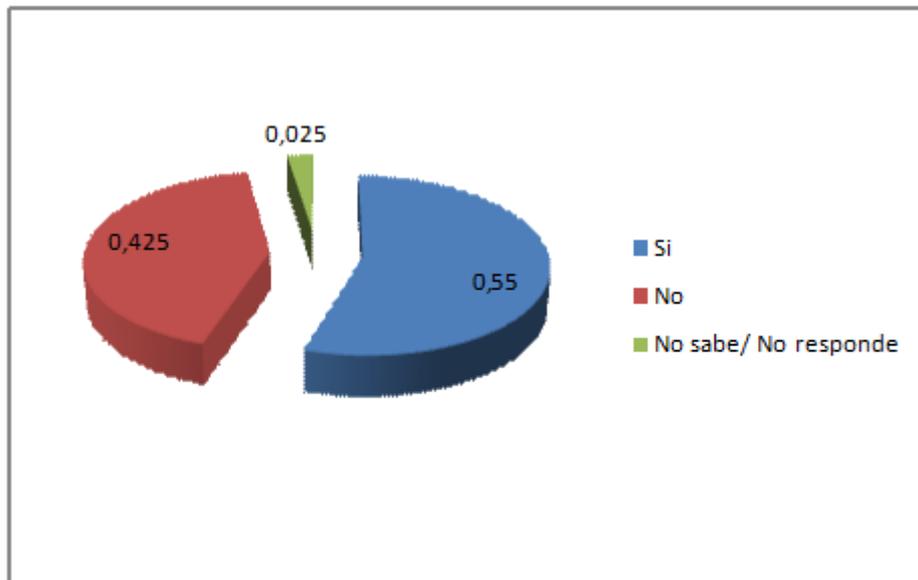


La respuesta a la pregunta número nueve, nos indica que 55% de entrevistados sí tenían firmado contratos de trabajo con sus empleados, un 42,50 % no tenían sus empleados firmado contratos de trabajo y un 2,50 % restante de encuestados no respondieron a la pregunta.

PREGUNTA 10

¿Se encuentran los contratos de trabajo registrados en el Ministerio de Trabajo?

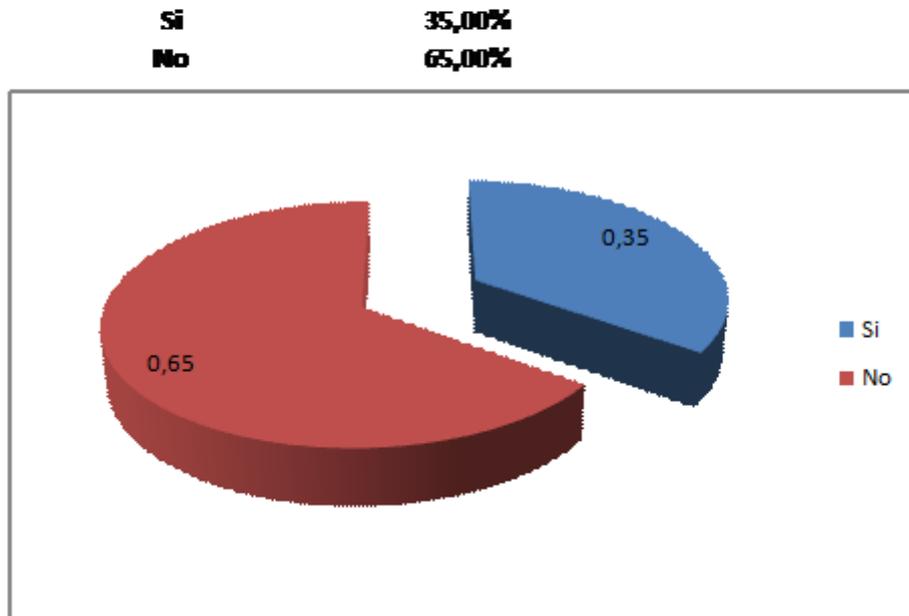
Si	50,00%
No	45,00%
No sabe/ No responde	5,00%



La respuesta a la pregunta número diez nos indica que del universo de personas que si tenían firmados contratos con sus empleados, un 55% de ellos si tenían registrado sus contratos en el Ministerio de Relaciones Laborales, mientras que un 42,50 % restante indicó que no lo tenían registrado y un 5 % dijo no saber.

PREGUNTA 11

¿Considera que las nuevas Reformas Laborales benefician su negocio?

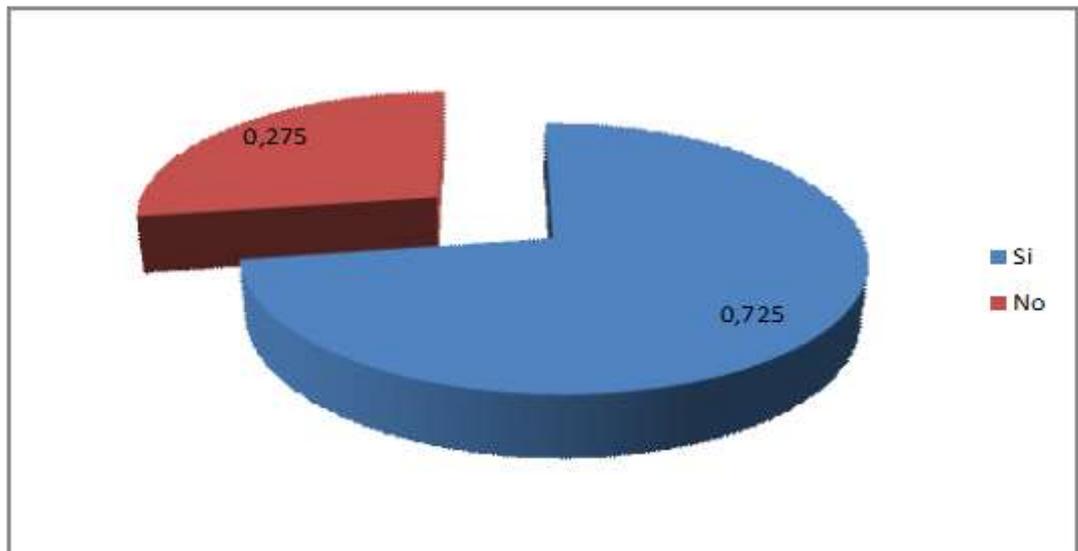


La respuesta de la pregunta número once manifestó en un 35% que las Nuevas Reformas Laborales Sí benefician en su negocio, mientras que un 65% indicaron que no afectan en nada a sus negocios.

PREGUNTA 12

¿Considera que a causa de las nuevas Reformas Laborales, Usted se vería obligado a reducir su personal?

Si	72,50%
No	27,50%



La respuesta a la pregunta número doce, indica que a un porcentaje del 72,50 % de encuestados las Nuevas Reformas Laborales si los obliga a reducir el personal de sus negocios, mientras que el 27,50 % restante No los obliga a tomar esa decisión.

CONCLUSIONES

1.- A lo largo de la Historia Laboral Ecuatoriana, podemos denotar que se ha suscitado un sinnúmero de enmiendas y reformas a los modelos de una Ley Laboral que signifique un orden estructurado, control y manejo adecuado de los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores; así lo demuestra la historia desde el año 1938 hasta la actualidad, siendo uno de los primeros modelos la Ley de la Policía de 1912; dos años posteriores es decir en 1914, se adopta la “semana inglesa”. En el año de 1926 aparece el primer mandato nacional denominada “la regulación de los derechos laborales”, y luego en los años 1930 se crea la denominada “caja de seguro”.

Y es en este año de 1930 durante la Presidencia de Sr. Alberto Enríquez Gallo, donde se establece la Comisión presidida por el Abogado Miguel Angel Zambrano que debía reunirse para redactar el Código de Trabajo, tomándose como punto de partida de este código un documento mexicano que serviría como referencia del mismo.

La publicación de este Código de Trabajo fue en su momento la Legislación Laboral avanzada que predominó por 40 años; transcurre el año de 1980 en donde se incluyen cambios al mismo como fue la obligación del pago de las utilidades y los décimos, se abandona la semana inglesa y la jornada de trabajo de 44 horas semanales se baja a 40 horas.

Consecutivamente en el año de 1990 se realiza una reforma al Código de Trabajo como fue la inclusión de los contratos eventuales, por destajo, ocasionales entre otros, disminuye el

número de personas exigidas para la conformación de los sindicatos y se incluye la jubilación patronal para aquellas personas que trabajan en la misma empresa por más de 20 años.

En el año 2003 se realiza una reforma para que se crea el Salario Básico Unificado y se incorpore el procedimiento oral en los juicios laborales.

En el año 2008 mediante el mandato 8 del mismo año se da por eliminada la tercerización laboral, misma que fue publicada el 14 de Octubre de 2004 mediante el R.O. No. 442 el Decreto Ejecutivo No. 2166.

Llegamos así a la Nuevas Reformas Laborales aprobadas por la Asamblea Nacional y publicadas en el Registro Oficial, año II, No, 483, del día 20 de Abril de 2015. Quien es el punto de partida de esta investigación, ya que según las encuestas realizadas son de gran impacto al sector de los pequeños comerciantes ya que desde el punto de vista laboral afectan substancialmente a los empleadores que deben cumplir con más responsabilidades hacia sus trabajadores y por ende se puede indicar que también hay afectaciones a los trabajadores como es el caso del pago de las utilidades a las que se le atribuye una base de hasta 24 salarios básicos unificados mientras que el excedente deberá ser entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social.

Estas Nuevas Reformas Laborales por otro lado, apoyan a la mano de obra del servicio doméstico, con normas de cumplimiento desde la afiliación al Instituto de Seguridad Social como la obligación del goce de vacaciones y goce de beneficios sociales entre otros.

2.- Concluimos que de acuerdo a los resultados otorgados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos la Tasa de Empleo Adecuado en las principales ciudades del Ecuador de acuerdo a su clasificación: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato desde el periodo

comprendido de marzo 2008 a marzo de 2015 en porcentajes de la PEA, han ido en franco crecimiento; sin embargo todas las estadísticas se pueden ver afectadas en la próxima medición de manera negativa dado el impacto desfavorable de las últimas Reformas Laborales aprobadas.

3.- Las Nuevas Reformas Laborales desde los resultados recogidos en el trabajo de campo y la comunicación desarrollada con el entrevistado, se logra definir que estas modificaciones afectarán de manera significativa en el crecimiento de sus negocios y en la generación de más plazas de trabajo para algunos, mientras que para otros comerciantes debido a la dificultad de mantener el correcto compromiso con los empleados ha ocasionado que tengan que despedir a cierto personal y en sus reemplazos sean los propios dueños o en su defecto los hijos o familiares que se queden laborando ya que se prefiere cumplir con las exigencias laborales actuales a favor de ellos, acotando que actualmente hay mayores controles. Hay quienes supieron manifestar que no podrán proseguir a la contratación de más personal hasta no tener identificado los efectos en los resultados de sus negocios, ya que para muchos las ventas han bajado.

Bibliografía

- Romano Santi, El Ordenamiento Jurídico, Ed. Reus. 2012. Pp. 54-55
- Dra. Monesterolo Lencioni Graciela, Instituciones del Derecho Laboral Individual, 5ta. Edición. Ed. CEP. Quito 2013.
- Registro Oficial No.285 del 27 de marzo de 1998
- Registro Oficial No.422 del 14 de octubre de 2004, Decreto Ejecutivo 2166
- De la Garza Toledo Enrique, La formación socio-económica liberal, Plaza y Valdez editores, Primera Edición, 2001.
- Registro Oficial No.298 del 23 de junio de 2006
- Paz Juan y Cepeda Miño, “La flexibilidad” el fracaso de la “política laboral” en Ecuador. Facultad de Economía PUCE. Quito. 2005
- Ferro Veiga, José Manuel, Los Nuevos Yacimientos de Empleo. En búsqueda del empleo perdido. Editor Lulu.com.
- Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.
- Registro Oficial, año II, No. 483, del día 20 de abril de 2015.
- CONTRATO DE EQUIPO, Gaceta Judicial 4, 1988
- Bludero, Diccionario de filosofía, México. Ed. de Cultura Popular. 1972
- Suárez de la Cruz, Alberto Camilo, Metodología y Hermenéutica, Segunda Edición, Ediciones jurídicas Gustavo Ibáñez. Colombia. Pg. 34
- Mao Tse Tung. “sobre la práctica”, en Obras escogidas, Tomo I, Pekín, Ed. en Lenguas Extranjeras, 1972.
- Diario EL COMERCIO, noticia del 20 de abril de 2015.

Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 27-ene-2011.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su XIII Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de 1982

Herrera Garcia Edwin Fernando, El Subempleo Profesional en Ecuador y sus Factores Determinantes, FLACCO, Ecuador; 1era Edición, Abril de 2012.

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU); 1er trimestre de Marzo de 2015.