

Marialejandra De Jesús Alvarado Vargas

**EL IMPACTO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA
LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL
HOGAR. REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO CON
RESPECTO A LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO A PLAZO FIJO.**

**Trabajo de Conclusión de carrera
(TCC) Presentado como requisito parcial para
Obtención del grado de
Abogado de la Facultad de Artes Liberales
Especialización Mayor Derecho
Internacional Comercial**

UNIVERSIDAD DEL PACIFICO

GUAYAQUIL, 2016

ALVARADO, Marialejandra; El impacto de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Reforma al código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo. Guayaquil: UPACIFICO, 2016, 57P. Director DR. Nietzsche Salas Guzmán (Trabajo de conclusión de carrera- TCC presentado a la Facultad de Artes Liberales de la Universidad Del Pacifico).

Resumen: La vigente Ley Orgánica para la justicia social y reconocimiento del trabajo en el hogar, trajo consigo reformas importantes en materia laboral siendo una de las más relevantes la eliminación de los contratos a plazo fijo, siendo la modalidad contractual permitida a tiempo indefinido. El estado sustento este cambio en buscar lograr más estabilidad laboral para los empleados, pero ha dejado desprotegido a los empleadores a quienes se les ha dificultado este cambio. Actualmente, los recursos humanos enfrentan una multitud de desafíos que van desde una fuerza laboral que cambia constantemente hasta la multiplicidad siempre presente de las regulaciones gubernamentales. Estos constantes cambios y/o desafíos afectan de una u otra manera el control absoluto de la organización favoreciendo en su totalidad solamente al empleado y no al empleador, En definitiva, con el desarrollo de esta investigación, busca analizar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar. La Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo e indagar sobre la aplicación de los aspectos legales desde la Constitución de la República del Ecuador (2011). Demás Leyes que lo rigen y el Derecho Colectivo del Trabajo

Palabras claves: empleador, empleado, contrato, tiempo indefinido, plazo fijo.

	ENTREGA DE TRABAJO (CONCLUSIÓN DE CARRERA DE GRADO)	Fecha: 09/07/2015
		Versión: 001
	PA-FR-67	Página: II de 1

DECLARACIÓN

Al presentar este Trabajo de Conclusión de Carrera como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad Del Pacífico, hago entrega del documento digital, a la Biblioteca de la Universidad.

El estudiante certifica estar de acuerdo en que se realice cualquier consulta de este Trabajo de Conclusión de Carrera dentro de las Regulaciones de la Universidad, acorde con lo que dictamina la L.O.E.S. 2010 en su Art. 144.

Conforme a lo expresado, adjunto a la presente, se servirá encontrar cuatro copias digitales de este Trabajo de Conclusión de Carrera para que sean reportados en el Repositorio Nacional conforme lo dispuesto por el SENESCYT.

Para constancia de esta declaración, suscribe


Marialejandra De Jesús Alvarado Vargas
Universidad Del Pacífico

Fecha:	Guayaquil, 08 de noviembre del 2016
Título de T.C.C.:	El impacto de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Reforma al código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato a plazo fijo.
Autor:	Marialejandra De Jesús Alvarado Vargas
Tutor:	Dr. Nietzsche Salas Guzmán
Miembros del Tribunal:	Dr. Pedro Cruz Dr. Gastón Tómalá
Fecha de calificación:	31 de octubre julio del 2016

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado. En primer lugar, a dios por sobre todas las cosas, abrirme las puertas para alcanzar los objetivos, a mi papa de los cielos San Juan Bosco y a mi madre Maria Auxiliadora por no soltarme de la mano en el camino.

A mi familia, mi papa, mi mama y mi hermana por mantener siempre en mí encendida la luz de la esperanza que mueve cada una de mis acciones y me hace alcanzar los sueños. Y todas las demás personas que en su momento me brindaron su apoyo.

INDICE

DEDICATORIA	III
ÍNDICE	IV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. EL PROBLEMA A INVESTIGAR	3
I.A- EL TEMA	3
I. B- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
I. C.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
I. C.- SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	6
I.D. OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.	6
I.D.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA INVESTIGACIÓN.	7
I.E.- JUSTIFICACIÓN	11
I.F.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	14
I.G. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.	14
I.H. VARIABLE DEPENDIENTE.	14
I.H.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.	15
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	16
II.A ANTECEDENTES REFERENCIALES Y DE INVESTIGACIÓN	16
II.B MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	21
II.B.1.- CONTRATACIONES DE TRABAJO	21
II.B.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS	22
II.C LOS EMPLEADOS Y SU HISTORIA.	26
II.D HISTORIA DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR	26
II.E LOS EMPLEADORES DE LAS EMPRESAS.	29
II.F TRABAJADORES	29
II.G EMPLEADOR	30
II.H DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.	31
II.I MARCO CONCEPTUAL.	32
CAPITULO III	37
III.A MARCO METODOLÓGICO.	37
III.B TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
III.C ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	38
III.D TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	38
III.E POBLACIÓN Y MUESTRA	39
III.E PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	40
III.F CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN	52
III. G CONCLUSIONES	53
III.H RECOMENDACIONES.	54
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	56

INDICE DE TABLA

TABLA 1 POBLACION	34
TABLA 2 MUESTRA	35
TABLA 3 INSTRUMENTO	36
TABLA 4 PREGUNTA 1	37
TABLA 5 PREGUNTA 2	38
TABLA 6 PREGUNTA 3	39
TABLA 7 PREGUNTA 4	39
TABLA 8 PREGUNTA 5	40
TABLA 9 PREGUNTA 6	41
TABLA 10 PREGUNTA 7	42
TABLA 11 PREGUNTA 8	43
TABLA 12 PREGUNTA 9	44
TABLA 13 PREGUNTA 10	45
TABLA 14 PREGUNTA 11	46

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1 PREGUNTA 1	37
GRAFICO 2 PREGUNTA 2	38
GRAFICO 3 PREGUNTA 3	39
GRAFICO 4 PREGUNTA 4	40
GRAFICO 5 PREGUNTA 5	41
GRAFICO 6 PREGUNTA 6	42
GRAFICO 7 PREGUNTA 7	43
GRAFICO 8 PREGUNTA 8	44
GRAFICO 9 PREGUNTA 9	45
GRAFICO 10 PREGUNTA 10	46
GRAFICO 11 PREGUNTA 11	47

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad, el hombre ha participado de manera activa en actividades de orden legal lo cual ha sido preocupación constante de la humanidad, imprimiéndole un dinamismo a las transformaciones de conocimiento, contribuyendo a mantener una continua interacción entre quienes comparten su espacio, como ser social, capaz de responder y participar activamente en la transformación de la sociedad en que vive.

El hombre es un ser incesante de los cambios, de las evoluciones y el derecho por ser ese conjunto de normas de carácter positivo que va a regular la vida del mismo se ve en la necesidad de ajustarse a los cambios. Es así entonces como el derecho laboral ha significado a través de todos los tiempos un impacto para la vida del hombre están conexas, las más grandes evoluciones en el mundo se vieron influenciadas por el trabajo del hombre y cuando el mismo decidió ya no ser más un esclavo si no tener los derechos que sentían que debían hacerse cumplir entro en manifestación el conjunto de normas positivas que debían regular tanto al empleado como al empleador.

Estas transformaciones implican un cambio no solo en sus estructuras cognitivas, sino también en sus actitudes y valores desde lo que está legalmente constituido, para enfrentar el reto de asumir responsabilidades, como lo establece la Constitución de la República del Ecuador por lo que rige la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Lo que actualmente es motivo de preocupación de los ciudadanos empleadores y empleados por su influencia en el desarrollo laboral y personal.

En este sentido, el Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental de impacto social para el país. Se ha encargado de regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores durante su vigencia. Ha protegido desde sus inicios a la clase trabajadora de los abusos que se cometían durante la

revolución industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo. Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana.

En definitiva, con el desarrollo de esta investigación, busca analizar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar. La Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo e indagar sobre la aplicación de los aspectos legales desde la Constitución de la República del Ecuador (2011). Demás Leyes que lo rigen y el Derecho Colectivo del Trabajo.

En virtud de lo anterior, la presente investigación se estructura de la forma siguiente: Capítulo I, que contiene el planteamiento del problema, el tema, la formulación del problema, la sistematización del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación, la delimitación del estudio, la hipótesis y las variables. Capítulo II, que designa el marco teórico, en el cual se desarrollarán de forma precisa los antecedentes referenciales, las bases teóricas, las bases legales, la definición de términos básicos, cuyos elementos dejarán por sentado los aspectos más significativos de la investigación otorgándole veracidad a la misma. Capítulo III, que concierne al Marco Metodológico, en él se detalla el cómo de la investigación comprende el tipo de investigación, enfoque, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA A INVESTIGAR

I.A- EL TEMA

El impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores Cantón el Triunfo del norte de Guayaquil.

I. B- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto latinoamericano en su paso globalizado y competitivo ha experimentado cambios significativos, respecto al ordenamiento jurídico enfrentando los retos y desafíos de este milenio, lo cual imponen a los Órganos Judiciales, la necesidad de adecuarse a la compleja realidad legal que se expresa en las exigencias del contexto social y el desarrollo de la ciencia del derecho. De allí que este convulsionado y cambiante mundo actual ha transformado todas las estructuras económicas, políticas, sociales, educativas y religiosas, llevando implícito a nivel mundial profundos procesos de actualización, de mejora que en algunos aspectos, en la realidad circundante, se aceptan unos, se rechazan otros, que por estar inmersos en todo momento no percibimos la realidad.

Significa entonces que particularmente Ecuador transita por una especie de novedad constituida por el deseo de remozar las legislaciones laborales existentes, donde determinó la propuesta de modernizar, a la vez que indujo a los sectores productivos y al Gobierno Nacional a plantear la conveniencia de una remodelación del sistema normativo laboral ecuatoriano, supuesta como una flexibilización de las normas existentes por considerarlas demasiado rígidas e incapaces

de permitir la ampliación de la empresa, la nueva generación de trabajo y la capacidad suficiente para competir dentro de las nuevas necesidades del mercado ampliado.

Después de las consideraciones anteriores, también existía una carga pesada sobre nuestro sistema productivo, a causa de una legislación laboral devenida en excesivamente proteccionista, lo cual había impedido el surgimiento de soluciones espontáneas en las relaciones obrero-patronales; pues, muchas de las conquistas laborales ni siquiera habían sido pedidas por los trabajadores, sino que habían sido generosamente otorgadas por la legislatura, como lo es el establecimiento de la cogestión o copropiedad en las empresas.

Actualmente, los recursos humanos enfrentan una multitud de desafíos que van desde una fuerza laboral que cambia constantemente hasta la multiplicidad siempre presente de las regulaciones gubernamentales. Estos constantes cambios y/o desafíos afectan de una u otra manera el control absoluto de la organización favoreciendo en su totalidad solamente al empleado y no al empleador, ya que el conjunto de regulaciones establecidas por, la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) que benefician a un solo sector de la organización trayendo como consecuencia el descontento por parte del dueño, gerente o empleador de la empresa u organización.

En este mismo orden y dirección, se argumentó que muchas de las instituciones características de la legislación laboral ecuatoriana habían sido adoptadas o copiadas de otros países sin ser apropiadas para el contexto Ecuatoriano, lo cual determinaba un freno al desarrollo económico del país, como sucedía por ejemplo con la reducción de la jornada de trabajo semanal a 40 horas o el establecimiento de sanciones excesivas por la violación del principio de estabilidad; y, se argumentó, también, que la legislación laboral ecuatoriana carecía de soluciones originales para los problemas de la empresa nacional, manifestada en la falta de regulación de modalidades especiales de trabajo que no obstante existían en el Ecuador.

Lo anterior quiere decir que, con la presente reforma se busca la estabilidad laboral del ciudadano, pero se genera una brecha entre las empresas privadas y los trabajadores debido a la prioridad que se les da al trabajador y el costo de la contratación a tiempo indefinido, que sería la modalidad contractual que suple los contratos a plazo fijo.

En ese mismo sentido, se sostuvo también que la legislación laboral ecuatoriana no contemplaba las necesidades y derechos del empleador, como por ejemplo la posibilidad de realizar contrataciones temporales o liquidar parcialmente a sus trabajadores en caso de recesión o la necesidad de trabajar horas extras cuando los requerimientos de la producción lo exigían.

Tomando en consideración lo anterior, se ratifica que existe poca información y conocimiento con respecto al marco legal que requiere de la reforma, según las necesidades de los ciudadanos que son los trabajadores, lo cual entra en contradicciones con el sector empleador de las empresas privadas al limitar el tiempo que determina la empresa sobre la estabilidad laboral del mismo establecido en la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015).

Para resumir se planteó el problema de la siguiente manera: falta de conocimiento sobre la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas

I. C.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo evidenciar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de

trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas?

I.C.1- SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Partiendo de la conceptualización de sistematización que para nuestra investigación se define como un ejercicio teórico, un esfuerzo riguroso por formular categorías, ordenar elementos empíricos, relacionar los procesos con su contexto y confrontar el hacer práctico con los principios que los sustentan, pensando en lo que se hace, facilitan hacer las cosas pensadas, para dicho fin las interrogantes a despejar debe ser ¿Qué se quiere investigar?, ¿qué aspectos centrales debe tener la investigación?, ¿Por qué sucede el problema a investigar ¿qué conclusiones nos llevará la investigación?, con esta mismo instrumento se procederá a sistematizar a través de preguntas que guiaran la investigación por lo que se formulan las siguientes interrogantes:

¿Son los ciudadanos empleados o trabajadores o los empleadores en las empresas, quienes asumirán la importancia y aplicación de la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo?

¿Quiénes son la parte perjudicada, los empleados o los empleadores con la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo?

¿Se evidencia que las dos partes tanto los empleados como los empleadores se sienten vulnerados en sus derechos?

¿Cómo será el impacto en los empleados y empleadores de las empresas, la aplicación de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, en el incumplimiento de algunas de las partes?

I.D. OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.

Analizar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas

I.D.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

- Diagnosticar el nivel de conocimiento, con respecto a la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, de los empleados y empleadores propietarios de las empresas.
- Identificar el grado de obligaciones y responsabilidad de los empleados y empleadores, hacía, la aplicación de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo
- Reconocer cuales serían las alternativas jurídicas para empleado y empleadores y su impacto, con la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo.

I.E.- JUSTIFICACIÓN

Es altamente conocido que existen leyes entre ellas la legislación laboral que apoya la participación de los trabajadores en sus derechos en las diferentes empresas o instituciones, donde parecen verse afectadas ambas partes, por los distintos cambios de las regulaciones de la Ley

Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, trayendo consecuencia posteriores. Es por ello que, el análisis del impacto de esta Ley y Reforma sobre la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, es relevante para poder demostrar cuales son, tanto en los gerentes de las empresas como para los trabajadores, sus verdaderas obligaciones con respecto a que la aplicación de la nueva legislación contribuya a disminuir la conflictividad laboral y a mejorar las relaciones empleador - empleado enmarcado en los valores de respeto, honestidad y responsabilidad entre los actores.

De esta manera, se puede decir que esta investigación es de suma importancia, ya que se podrán detectar el nivel de información de los ciudadanos, identificar el grado de aceptación de los empleador y reconocer cuales serían los pro y los contra de la eliminación del contrato a plazo fijo sobre la Ley para la justicia laboral y Reconocimiento del trabajo en el hogar, para de esta manera examinar el impacto de la Ley tanto en el empleador como en el trabajador, a la hora de cumplir con lo establecido. Puesto que debe cumplirse a feliz término, para resolver cualquier problemática presentada entre las partes.

En concordancia con lo expuesto previamente; la presente investigación se justifica en el ámbito científico, ya que se usarán métodos verificables y confiables que aportarán un conocimiento invaluable que servirá de antecedentes para futuras investigaciones en este medio de igual manera desde el punto de vista teórico - práctico, se centrará en las situaciones pertinentes al derecho al trabajo enmarcada en la Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

Es importante conocer la obligatoriedad que deben tener los ciudadanos con las tomas de decisiones en los asuntos que les afecten con respecto a las Leyes y sus reformas. En razón de ello, es que se hace inminente ejecutar esta investigación ya que permitirá dilucidar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del

trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas.

I.F.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El estudio y trabajo de investigación se delimitara, por ser una de las ciudades más influyentes y con población relevante en el país.

CAMPO: En la rama del derecho laboral lo concerniente a la aplicación de Ley Orgánica para la justicia laboral, código del trabajo vigente de conformidad con lo previsto en la constitución de la republica Ecuatoriana.

AREA: Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo.

ASPECTO: Dilucidar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Tiempo: año 2015-2016.

Espacio: Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas

I.G. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

Reformando el Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se podría tener un mejor mecanismo de control al garantizar a los empleados y empleadores cuando se aplique en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas.

I.H. VARIABLE DEPENDIENTE.

Demostrar las garantías en el campo de aplicación a través del conocimiento de la Ley para los empleados y empleadores que empoderados con la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo y en proceso de responsabilidad que tenga a

bien de enfrentar.

I.H.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.

La tipificación de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo y los mecanismos de aplicación favorables, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

II.A ANTECEDENTES REFERENCIALES Y DE INVESTIGACIÓN.

A partir de la conceptualización de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Otra conceptualización es la de la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo.escogimos esta parte de la información por ser la relevante al tema a investigar, y los refleja la actuación de los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015) Refiere a que:

- Se eliminan los contratos a plazo fijo, a prueba y por enganche. El periodo de prueba es una parte de negociación dentro del contrato indefinido y no un tipo de contrato. Además, se crea el contrato “por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio”.
- Se elimina la estabilidad mínima de un año como tiempo de duración de los contratos de Trabajo. La estabilidad se vuelve indefinida, salvo en los contratos de excepción, por lo que la modalidad típica de contratación es la de tipo indefinida.
- El periodo de prueba es una parte de negociación dentro del contrato indefinido y no un tipo de contrato.
- Se crea el contrato “por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio”.

- Por la eliminación de los contratos a plazo fijo, a prueba y por enganche, los contratos que obligatoriamente se celebrarán por escrito.
- Se elimina la obligación de registrar los contratos celebrados por escrito ante el Inspector del Trabajo, Juez de Trabajo o ante el Ministerio del Trabajo; y en relevo se aplica el intercambio o cruce de información con la base de datos del IESS.
- Se elimina la frase: "de enganche".
- Sobre los contratos de personas con discapacidad, se suprime el párrafo que obligaba al empleador: a. Que el contrato laboral sea por escrito; y b. Que el contrato laboral sea inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, quienes debían mantener un registro específico para el caso.
- Cambia el concepto de desahucio. Antes, era el aviso de terminación de la relación laboral dado por una de las partes (empleador o trabajador) a la otra. Ahora, es un aviso exclusivo del trabajador al empleador sobre la terminación del contrato.
- El desahucio también se pagará cuanto la relación laboral termina por acuerdo de las partes. El aviso será por escrito, incluso utilizando medios electrónicos.
- Se elimina la terminación por desahucio por parte del patrono, disponiéndose que solo es la presentada por el trabajador. Se elimina desahucio, en los contratos de equipo.
- Se limita a 24 Salarios Básicos Unificados la participación de utilidades percibidas por cada uno de los trabajadores o ex trabajadores y se dispone la apropiación de los excedentes por parte del IESS. Este límite en la distribución de las utilidades entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2016, utilidades que serán repartidas a partir del año 2017.
- Se amplía la normativa de las utilidades para los trabajadores de "contratistas" a todas las "empresas de actividades complementarias". En la unificación de utilidades, se aclara su

regulación para las empresas vinculadas. Por lo anterior, se define a las vinculadas y dentro de una misma cadena de valor.

Contratación de Trabajadores.

- La forma típica y usual de contratar a los trabajadores será la del contrato indefinido, es decir se eliminaría la figura del contrato a plazo fijo que establece como duración mínima un año y máxima de dos años; sin perjuicio de que aún se puede establecer un periodo de prueba de hasta 90 días, tiempo en el cual cualquiera de las partes podrá terminar la relación laboral.
- Se crea el contrato por obra o servicios del giro del negocio, con lo cual se podría contratar a personal de forma temporal para un cierto servicio especializado, con ciertas regulaciones y condiciones que establece esta normativa.

Se Elimina el Desahucio por Parte del Empleador.

- El desahucio se establece como la figura legal mediante la cual únicamente el trabajador puede notificar a su empleador con su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo. Es importante mencionar que el desahucio ya no se lo realizaría a través del Inspector del Trabajo sino que bastará que el trabajador curse una comunicación escrita al empleador, incluso por medio electrónico si existe constancia de la recepción.
- Siendo de esta forma, que el empleador solo podrá dar por terminado el contrato de trabajo por despido intempestivo o visto bueno según las causales del artículo 172 del Código del Trabajo; esto como consecuencia lógica y evidente de la eliminación del contrato a plazo fijo, y sin perjuicio del derecho para terminar el contrato de prueba en cualquier momento dentro de los 90 días.

De igual forma, se establece que en caso de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, también se pagará la bonificación por desahucio.

Utilidades

La Ley reformativa establece que a partir del ejercicio económico del año 2016, cada trabajador solo podrá recibir en concepto de utilidades hasta 24 Salarios Básicos Unificados, y su excedente pasará al Fondo de Solidaridad de la Seguridad Social.

- Aunque ya es conocido que para la determinación de la porción que corresponde a la participación de los trabajadores en las utilidades del empleador se tendrá en cuenta sus declaraciones del Impuesto a la Renta, con la reforma, el Servicio de Rentas Internas tendrá la obligación de notificar al Ministerio de Relaciones Laborales sobre las actas de determinación del Impuesto a la Renta que se encuentren firmes y ejecutoriadas (es decir que no se ha presentado reclamo ante el SRI o demanda judicial), para que esta Cartera de Estado conceda un término de 30 días para el pago de las utilidades a favor de los trabajadores y ex trabajadores más los intereses a la tasa activa máxima, pudiendo ejercer la acción coactiva para este cobro.
- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, el Ministerio del Trabajo, de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para efectos del reparto de utilidades.
- Si transcurrido un mes desde la fecha máxima de pago de utilidades, esto es, sí al 15 de mayo se determina que ha sido imposible entregar las utilidades directamente a algunos trabajadores, lo que procede es depositar dichas utilidades en una cuenta bancaria y publicar la nómina de los trabajadores que deben acercarse a retirar dichos fondos en un diario de circulación nacional o local, y si dentro de un año, es decir al 15 de mayo del año próximo los fondos no han sido retirados, el empleador tiene el plazo máximo de 15 días para retirar esos fondos y depositarlos en la cuenta del IESS para destinarlos al Régimen Solidario de Seguridad Social.

El incumplimiento de esta medida acarreará la sanción del duplo de los valores no depositados que podrán ser cobrados por coactiva del Ministerio del Trabajo.

Empresas Vinculadas

- Se establece el criterio de “empresas vinculadas” entendido como la relación que pueda existir entre personas naturales o cualquier forma de asociación, o compañías domiciliadas en el Ecuador y que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos el 25%, lo cual la hará subsidiariamente responsable respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores, en la proporción que corresponda a su participación en el capital.

Remuneraciones Adicionales

La regla general es que las remuneraciones adicionales (décimo tercero y décimo cuarto) sean pagadas de forma mensual en su parte proporcional, salvo que exista comunicación escrita del trabajador en el que solicita que se le pague acumulado, para lo cual se mantendrían las mismas fechas de pago en la Costa y Sierra.

Límites a Brechas Remunerativas

Se establece que el Ministerio del Trabajo determinará anualmente un coeficiente que deberá ser multiplicado por la remuneración más baja percibida dentro de cada empresa, para establecer el monto máximo de la remuneración de gerentes y altos directivos, el exceso no será un gasto deducible.

Mujer Embarazada, Dirigentes Sindicales y Grupos Sociales de Atención Prioritaria.

- La mujer embarazada solo podrá ser cesada en funciones por el trámite del visto bueno contemplado en el artículo 172 del Código del Trabajo, no siendo posible un despido intempestivo con las remuneraciones de doce meses como se establece actualmente.
- Es ineficaz el despido a la mujer embarazada o en estado de circunstancias relacionadas al mismo, así como el de los dirigentes sindicales por el tiempo que dura su gestión más un año

después. Si esto se produce, el trabajador deberá proponer una acción ante el Juez del Trabajo dentro de los 30 próximos días, y en caso de declararse la ineficacia del despido, se ordenará el reintegro del trabajador, para lo cual no se considerará que dejó de laborar ininterrumpidamente y tendrá derecho a las remuneraciones que no le hubieran sido pagadas por este concepto más un 10% de recargo.

- En caso de que el trabajador no quiera reintegrarse a sus funciones tendrá derecho a doce meses de remuneraciones, más la indemnización por despido intempestivo.
- En el caso de que el empleador se niegue a reintegrar al empleado (sea que se lo ordene en la primera providencia como medida cautelar o en sentencia) podrá ser sancionado de acuerdo al Código Orgánico Integral penal por desacato de decisiones judiciales legítimas.
- Si se produce el despido discriminatorio a una persona por motivos de su edad, orientación sexual, etc. se podrá demandar la ineficacia del despido con derecho a las indemnizaciones explicadas, pero sin derecho al reintegro.
- En el caso de despido injustificado para una persona con discapacidad o de una persona que estuviere a cargo de la manutención de una persona con discapacidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades que establece una indemnización de 18 veces la mejor remuneración.

II.B MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

II.B.1.- CONTRATACIONES DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más, personas con capacidad (partes), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones

relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.

“Contrato de trabajo, no es la voluntad de las partes por sí misma la que determina si un contrato es o no de trabajo sino tan solo el hecho de si la relación lleno o no los requisitos impuestos por la ley para que se configure tal relación” (Ochoa p52).

Al utilizar los diferentes contratos dispuestos por el Ministerio de Relaciones laborales.

II.B.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

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

El Contrato Expreso de Trabajo,- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito".

El Contrato Tácito del Trabajo.- "A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador".

El contrato de trabajo puede ser acordado de forma verbal o escrita, prefiriéndose esta última para que sirva como medio de prueba en un momento determinado, pero ambas formas de contratación, escrita o verbal, están reguladas por el ordenamiento laboral Ecuatoriano y gozan de los mismos derechos y obligaciones.

Contrato de Trabajo a Sueldo.- No hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo y por lo tanto debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo se fija por un mes.

El sueldo corresponde percibir al empleado privado o al empleado público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero.

Hay facultad de estipular libremente los sueldos, pero en ningún caso menor al mínimo vital. "... El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables". (Final del Inc. 2do. del Art. 79 del Código del Trabajo).

En el Código del Trabajo se considera sueldo o salario como de idéntico significado. Contrato de Trabajo a Salario.- "Es una forma de contrato en el que se estipula la remuneración a base de la consideración del tiempo de un día de labor, o de estar el trabajador a disposición del patrono. No se toma como base para el pago la cantidad de obra realizada o la intensidad o categoría del servicio", (Guzmán p115).

Servicio es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde a empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables", (Art. 79 del código del Trabajo).

Contrato de Trabajo en Participación.- Es una modalidad de contrato que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador. Puede darse el caso de que el pago del contrato de trabajo en participación resulte incierto, para el caso de no percibir nada por haberse producido pérdidas, pero

por el principio de que nadie está obligado a trabajar en forma gratuita, el trabajador, tendría derecho a percibir el salario mínimo vital como remuneración.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo". (Inc. 2do. del Art. 13 del Código del Trabajo).

Contrato de Trabajo con Remuneración Mixta.- En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte, otra cantidad de dinero variable, que depende de las ganancias patronales, es decir en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por sí (Inc., 3º del Art. 13 del Código del trabajo).

Contratos Eventuales, Ocasionales y de Temporada.

"Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencias, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o de servicio, en actividades habituales de la empresa o del empleador o relacionadas con las mismas. Su duración no excederá de seis meses en un año.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

De conformidad con la norma que sustituye al artículo 14 del Código del trabajo-artículo 2 de la LJLRTH:- 1) el contrato por obra cierta procede cuando el servicio a contratar no sea habitual en la actividad de la empresa o empleador, 2) en tanto que, conforme se dijo anteriormente, el contrato por obra o servicio determinado procede justamente para actividades dentro del giro del negocio del empleador.

Contrato de Grupo.- El contrato de grupo se caracteriza porque todos los trabajadores emplean su esfuerzo con la finalidad de realizar una obra única, con la remuneración que puede ser única para el grupo. Si nada se ha pactado en cuanto a la repartición de la remuneración única, se lo hará a prorrata.

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador".

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajador estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero este no será representante de los trabajadores sino con el asentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para del grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, y a falta de convenio espacial, según su participación en el trabajo. Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación d si trabajo, tendrá derecho

a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada". (Art. 30 del código del Trabajo).

Contrato en Equipo.- El contrato en equipo se caracteriza porque el trabajador no interviene individualmente sino como una persona colectiva o conjunto de trabajadores, estén o no constituidos en persona jurídica, si varias personas se presentan a ofrecer sus servicios para realizar en común una obra con un mismo patrono, estamos frente a un equipo de trabajadores. En el equipo la relación de derechos y obligaciones con el empleador se establece así; equipo frente al empleador.

II.C LOS EMPLEADOS Y SU HISTORIA.

En Ecuador como con muchos otros países, movimientos políticos y obreros realizan marchas pacíficas el primero de mayo llevando pancartas alusivas a la fecha.

En esta fecha no todos descansan o asisten a marchas, ya que muchos trabajos no pueden ser suspendidos por ser vitales para el funcionamiento de la sociedad, otros prefieren no descansar ya que el sustento se lo ganan día a día un día sin trabajar afectaría a su frágil economía, algo muy usual en países pobres denominados del tercer mundo.

II.D HISTORIA DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR

Los primeros núcleos de clase obrera aparecen en Ecuador solo a fines del siglo XIX e inicios del XX. Pero su precaria situación recordaba a la de los trabajadores de los países capitalistas centrales. Y también en Ecuador comenzaron las luchas por mejorar salarios, reducir jornadas y conquistar derechos laborales mínimos.

Con motivo del Centenario del Primer Grito de Independencia, el 10 de agosto de 1909 se realizó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano. En 1911, por iniciativa de la Asociación de Abastecedores del Mercado de Guayaquil, se conmemoró, por primera vez, el 1º de Mayo, que los

trabajadores ecuatorianos continuaron recordando en los siguientes años. El gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, mediante decreto del 23 de abril de 1915, consagró “el Primero de Mayo de cada año, día feriado para los obreros del Ecuador”. Al año siguiente (1916) se decretó en el país la jornada de 8 horas, aunque fue sistemáticamente burlada. Hubo protestas, huelgas y reivindicaciones de la clase obrera ecuatoriana no solo para avanzar en la conquista de sus derechos, sino también para lograr el respeto y la generalización de la jornada de 8 horas. En Guayaquil, la huelga obrera convocada con estos propósitos fue reprimida el 15 de noviembre de 1922 con una escandalosa matanza de trabajadores.

Reconociendo esa trayectoria de luchas del incipiente proletariado ecuatoriano, la Revolución Juliana de 1925, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones, la expedición de las primeras leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta, del que fueron excluidas las clases asalariadas. Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se dictó el Código del Trabajo, que reconoció los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas de sus derechos.

En décadas posteriores se incorporaron nuevas instituciones y derechos para la protección a las clases trabajadoras del Ecuador. Creció la idea de que el desarrollo económico nunca sería suficiente sin crear condiciones de bienestar para la mayoría nacional.

Sin embargo, la resistencia de las clases concentradoras del poder económico no logró revertir las herencias históricas de la marginación, la pobreza, la miseria, el desempleo, el subempleo, la difícil situación de los trabajadores ocupados y la escandalosa concentración de la riqueza en minorías dominantes.

La historia del trabajo en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como

formas de explotación humana; estas enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afrodescendientes.

Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral.

Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, provincia de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Para esos mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.

Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguió a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.

El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos.

El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo.

En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los derechos humanos.

En el marco de una Constitución vigente, que tiene importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores continúa su trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos.

II.E LOS EMPLEADORES DE LAS EMPRESAS.

Para referirse al concepto de empleadores de Las empresas, en primer término se debe entender por empleadores de manera general: Según Rodríguez la definición de empleadores en las empresas se refiere en definitiva que los protagonistas del derecho laboral son, ante todos los trabajadores dependientes y los empleadores, individualmente considerados, vale decir como sujetos de las relaciones individuales de trabajo. (P) Pero también son sujeto (colectivos) de este derecho las organizaciones gremiales que forman, tanto los trabajadores como los empleadores, para la defensa de sus intereses. Igualmente lo es el estado, en la medida en que se relaciona con los sujetos individuales y colectivos anteriormente mencionados.

Finalmente se encuentra también a los sujetos de las relaciones internacionales del trabajo, es decir personas de derecho internacional público, de las cuales la más relevante es la organización internacional del trabajo (OIT) (P41)

II.F TRABAJADORES

Desde el punto de vista económico, trabajador es toda persona que realiza una actividad económica, con una finalidad productiva. Pero a los efectos del derecho laboral, este concepto resulta demasiado amplio, pues hay muchas personas que trabajan y sin embargo no son trabajadores desde el punto de vista de nuestra disciplina.

El concepto jurídico de trabajador se debe establecer a partir de la posición subjetiva que este ocupa en la relación individual de trabajo. A su vez, esta posición está determinada por el cambio de prestaciones que fundamenta la relación.

Desde esta perspectiva, podemos adelantar que el trabajador es la persona física que libremente presta su trabajo personal bajo la dependencia de otra (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, a cambio de una remuneración. (p. 42)

II.G EMPLEADOR

El empleador es la otra parte de la relación individual de trabajo, es decir, la persona- física o jurídica que organiza y dirige la prestación, aprovechando sus beneficios a cambio de una remuneración y asumiendo, al mismo tiempo, los riesgos de la explotación.

El trabajo se presta regularmente en el ámbito de una empresa, que es una organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, con la finalidad de producir bienes o prestar servicios. En ese caso, el empresario que es la persona que, por si o por medio de representantes ordena y dirige la empresa, reviste, frente a los trabajadores ocupados, el carácter de empleador. (p. 42)

Es posible definir el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal en favor de otra física o jurídica (empleador). Por cuenta de esta última que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una

retribución (Fernández p. 122)

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado, explica la doctrina el tema se vincula a la estabilidad en el empleo y la permanencia de la relación. En el supuesto de los trabajadores ligados a su empleador por un contrato por tiempo indeterminado se genera un derecho a permanecer en el empleo durante todo el tiempo de su vida laboral derecho que, según se enseña únicamente debería ceder ante la comprobación de alguna de las causas justificadas de extinción del contrato. Sin embargo en razón de que la ley no ha privado al empleador del derecho a despedir, la estabilidad se convierte en una indemnización y del sentido propio que debiera asumir pasa al de relativa e impropia. (p. 193)

Período de prueba se trata de un lapso durante el cual el empleador puede constatar la habilidad destrezas y otras cualidades del trabajador y este a su vez puede experimentar las ventajas e inconvenientes del puesto. Es por ello que durante este periodo cualquiera de las partes pueda extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a la indemnización y con motivo de la extinción. (p. 194)

Contrato de trabajo a plazo fijo es una excepción al principio general del contrato por tiempo indeterminado, admite la contratación a plazo fijo siempre que el término se establezca en forma expresa y por escrito y responda a las necesidades objetivas basadas en las modalidades de las tareas o actividades que razonablemente apreciadas así lo justifique.

Cuando se formalizan en forma sucesiva contratos por tiempo determinado, sin que la modalidad de las tareas o de la actividad lo justifique, el conjunto de esos contratos sucesivos se convierten en uno por tiempo indeterminado.

Los contratos de tracto sucesivos o de plazos indeterminados están necesariamente destinados a agotarse, con lo cual se producirá en algún momento su extinción (p. 203)

II.H DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

Para referirse al presente trabajo, hay que mostrar las incongruencias que existen una vez aprobada la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo”.

Se desencadenaron una serie de consecuencia que ha perjudicado al sector privado en específico, incrementándose el costo al pago de liquidaciones, ejemplo anteriormente se podía tener un empleado con la modalidad de contrato a plazo fijo, en ese momento si por mutuo acuerdo decidían prescindir de la relación laboral en la liquidación solo se reconocía el pago de los beneficios de ley, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y las vacaciones como era un contrato que aún no pasaba hacer indefinido no se cancelaba el recargo del 25% de indemnización.

Ahora con la reforma de ley y la eliminación del contrato a plazo fijo, le da al empleador privado solo los tres meses de pruebas para definir la estabilidad laboral de una persona es decir se puede mantener los tres meses de prueba pero una vez cumplido ese plazo se transforma en un contrato indefinido, generando esto. Que si se decide terminar la relación laboral ya aplica efectivamente el recargo del 25% de indemnización.

A simple vista puede que no se note un incremento de gastos pero para empleadores privados con alto volumen de nómina o con frecuente rotación de personal se vuelve un incremento considerable.

Por ejemplo, sectores como el de la industria agrícola este tipo de personal es muy rotativo e inconstante y se vuelve difícil darles una estabilidad laboral cuando ellos mismo deciden terminar la relación en corto plazo. Lo cual ha generado un incremento de gasto de lo provisionado para pago de liquidaciones.

Efectivamente con la Ley, lo que busca es generar una estabilidad laboral, pero no todos los sectores se podían generalizar por otro lado se, debían prever otros sistemas contractuales porque el modelo como ha quedado actualmente dejo en desventaja al sector privado

II.I MARCO CONCEPTUAL.

Dentro del marco conceptual debemos de definir conceptos que son un glosario de términos utilizados dentro de la investigación, a medida que se avanza tendremos nuevos términos y debemos conceptualizarlo, pero partimos por los básicos:

Impacto

“El impacto se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general”. Los autores sustentan el criterio de que el impacto como concepto es más amplio que el concepto de eficacia, porque va más allá del estudio del alcance de los efectos previstos y del análisis de los efectos deseados, así como del examen de los mencionados efectos sobre la población beneficiaria.

“El impacto puede verse como un cambio en el resultado de un proceso (producto). Este cambio también puede verse en la forma como se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen, en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan. Esta definición se refiere a cambios, pero se diferencia de otras definiciones en que este cambio ocurre en los procesos y productos, no en las personas o grupos.

“El impacto social se refiere al cambio efectuado en la sociedad debido al producto de las investigaciones”.

“... los resultados finales (impactos) son resultados al nivel de propósito o fin del programa. Implican un mejoramiento significativo y, en algunos casos, perdurable o sustentable en el tiempo,

en alguna de las condiciones o características de la población objetivo y que se plantearon como esenciales en la definición del problema que dio origen al programa. Un resultado final suele expresarse como un beneficio a mediano y largo plazo obtenido por la población atendida.

Impacto social

¿Qué significa impacto?

El termino impacto proviene de “impactus” del latín tardío, que significa impresión o efecto muy intenso dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso, es un concepto interesante ya que muestra un concepto de “efectos intensos”.

¿Qué es el impacto social?

El término de impacto social surge cerca de los años 60, como consecuencia de depresiones de algunos grupos, con relación a impactos negativos en cuanto a ciertos proyectos o practicas dentro de una sociedad.

El impacto social se puede definir como el conjunto de beneficios que recibe un usuario y su locatario ya sea directa e indirectamente. Algunas otras definiciones de impacto social, mencionan lo siguiente: El impacto social se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general.

La Ley Orgánica

Una ley es un precepto que manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Se trata de reglas dictadas por las autoridades y que obedecen a ciertos principios, como la generalidad (afectan a todos los individuos) y la obligatoriedad (son imperativas), entre otros.

Las leyes orgánicas se caracterizan principalmente por ser necesarias, desde el punto de vista constitucional, para regular algún aspecto de la vida social. Es importante señalar que tienen una competencia diferente a las leyes ordinarias y presentan algunos requisitos extraordinarios, tales como la mayoría absoluta a la hora de su aprobación.

Su origen se remonta a la Constitución francesa de 1958. Aunque depende de cada legislación nacional, las leyes orgánicas suelen ser vistas como un nexo o etapa intermedia entre las leyes ordinarias y la Constitución.

Las características particulares de las leyes orgánicas exigen la amplia mayoría parlamentaria (por tratarse de temas muy sensibles para la sociedad) y la mayor rigidez en la regulación (las leyes orgánicas no pueden modificarse con facilidad o por voluntad de un gobernante).

LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR (2015)

CAPÍTULO I DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente: “Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente: “Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; d) Los demás que determine la ley.” Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente: “Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. 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.”.

¿Qué es justicia laboral?

El trabajo en el Ecuador (como en otros países) está regulado. Hay que cumplir con una serie de requisitos para la contratación y el despido, por ejemplo respetar la edad mínima de los trabajadores antes de contratarlos, o indemnizarlos conforme a la ley al despedirlos. La justicia laboral es el conjunto de instituciones en un país que se encargan de hacer cumplir las leyes en materia laboral, especialmente aquellas referentes a la contratación y el despido de trabajadores.

¿Por qué es importante la justicia laboral?

Las dificultades que enfrentan las empresas y las personas en sus relaciones laborales terminan por influir en las decisiones de largo plazo de las empresas para contratar gente, de la gente para participar en el mercado de trabajo, y de las modalidades de esa contratación. Los costos para despedir se acaban convirtiendo en costos para contratar. En la medida en que la justicia laboral funciona de manera clara y transparente, las reglas son las mismas para todas las empresas y las personas, se logra el mejor equilibrio para toda la sociedad.

La justicia laboral se convirtió en un negocio de abogados en la materia y ha terminado por no beneficiar ni a trabajadores ni a empresas. Una justicia laboral eficiente y transparente hace que el sistema beneficie a las empresas y a los trabajadores, y que se privilegie la conciliación por encima de los pleitos judiciales.

La justicia labora se interesa por asegurar al trabajador (aunque no solamente a él) que se cumplan y respeten sus derechos tales como vacaciones pagas, licencias, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo que puede ir ajustándose en caso de ser necesario, asignaciones familiares, previsión social, condiciones de higiene y de seguridad laboral.

CAPITULO III

III.A MARCO METODOLÓGICO.

Para el desarrollo del proceso de investigación, es indispensable partir de la observación, ordenación, clasificación y utilización de una metodología crítica participativa, que permita interrelacionar a las personas según sus diferentes criterios con el objeto de estudio mediante la utilización de diferentes métodos, técnicas e instrumentos.

Dentro de los métodos a utilizar, es indispensable la aplicación del Método Científico, ya que representa la metodología que define y diferencia el conocimiento, la ciencia de otros tipos de conocimientos, siendo un método que excluye todo aquello que tiene la naturaleza subjetiva. Además se aplicó los métodos inductivo y deductivo, los que tienen como característica ir de la particular a lo general o viceversa. De esta manera y a través de los métodos empleados lograr obtener, conocer, analizar y concluir en base a conocimientos jurídicos de profesionales con relación al tema de investigación y puntualmente sobre “La Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas”.

Es necesaria la aplicación de los métodos analítico y sintético, además del descriptivo, los cuales facilitarán la comprensión y señalamiento de los aspectos más relevantes de la investigación.

III.B TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación se puede definir por la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar.

La investigación será **Exploratoria**: por considerarla como el primer acercamiento científico a un problema, dado que aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinante.

La Investigación será **Descriptiva**: dado que la efectuamos cuando deseamos describir, en todos sus componentes principales, una realidad ya existente por cuanto la norma existe.

La investigación será **Correlacional**: por ser del tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

La Investigación será **Explicativa**: por ser aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo.

Según el tiempo la investigación será **Sincrónica**: por ser de aquellas que estudian fenómenos que se dan en un corto período, este caso el periodo 2015-2016.

III.C ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque será según la naturaleza de la información que se recoge para responder al problema de investigación en este caso será cuantitativa.

Cuantitativa: Es aquella que utiliza predominantemente información de tipo cuantitativo directo en este caso de la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, así como un análisis con utilización de datos ya existentes, Otra característica estratégica importante para este trabajo se refiere al papel del investigador en su trato intensivo con los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas

III.D TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

-Técnica del Dialogo.- A través del cual, se pudo lograr interrelacionarnos con los profesionales encuestados y entrevistados.

-Técnica de la entrevista.- Dirigida a cinco empleados y empleadores quienes aportaron con valiosas opiniones y comentarios según su experiencia personal.

Esta técnica nos permitirá recopilar información sobre aspectos importantes que contribuyeron para definir las conclusiones y propuesta legal del presente trabajo investigativo.

-Encuesta.- Para lo cual se diseñará un formulario de preguntas basadas en recopilar información. Estas se aplicarán a una muestra del universo, así como a empleados y empleadores.

III.E POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN. El universo de la investigación está constituido por los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas. Se trata de un grupo de 560 personas.

Se aplicará la siguiente fórmula:

Tabla 1. Población

Nº	COMPOSICIÓN		CANTIDAD
1	Abogados en libre ejercicio que han llevado juicios relacionados con la Reforma del código de trabajo		16.000
2	Dueños de las empresas o empleadores		60
3	Ciudadanos comunes		10
4	Empleados de las distintas empresas		1220
Total			17.230

Fuente: Alvarado (2016)

MUESTRA

Fórmula para calcular el tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra suele utilizarse la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

En uso de las técnicas e instrumentos de comunicación la tecnología nos permite acudir al cálculo en línea de la muestra como hemos procedido

Tabla 2 Muestra

Nivel de Confianza	95 %
Intervalo de confianza	5
Población	17230
Tamaño de muestra preciso	376

Fuente: Alvarado (2016)

III.E PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación el resultado obtenido a través de las encuestas realizadas a los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas

Encuesta

El presente trabajo tiene por objetivo: Analizar el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la

eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas

Solicitamos a la persona encuestada: Dar lectura a la pregunta y contestar de acuerdo su criterio, la información proporcionada guardara la absoluta reserva, la misma que tiene un carácter académico
La información brindada es estrictamente confidencial.

Gracias por su colaboración.

Información específica

Tabla 3. Instrumento

Ítems	Preguntas	Alternativas de respuestas		
		Si	Medianamente	No
1	¿Conoce usted la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo?			
2	¿Cree usted que la estabilidad es un derecho irrenunciable en materia laboral?			
3	¿Considera usted que los 2 días para que la demanda de trabajo se despache son necesarios, para calificarla?			
4	¿Conoce usted en materia laboral que las normas supletorias Código Civil y Código de Procedimiento Civil determina el Código de Trabajo?			
5	¿Cree usted que por la falta de garantías legales a los empleados ocasionan injusticias por parte del patrono empleador?			
6	¿Considera usted que el contrato de plazo fijo en el tiempo de duración de 1 años está limitado?			
7	¿Considera usted que el empleado puede alegar la nulidad del contrato individual de trabajo, en materia laboral?			
8	¿Cree usted que reformando el Código del trabajo deberá tener la misma sanción los empleados que los empleadores?			
9	¿Considera usted acorde a su experiencia que existen Leyes que resuelvan los conflictos colectivos en materia laboral para garantizar la seguridad del empleado?			

10	¿Cree usted considerable que puede existir una reforma sin vulnerar los derechos del empleado?			
11	¿Considera usted que el derecho del trabajo son derechos sociales porque regula las relaciones entre desiguales y procura una igualdad?			

Fuente: Alvarado (2016)

Pregunta No. 1

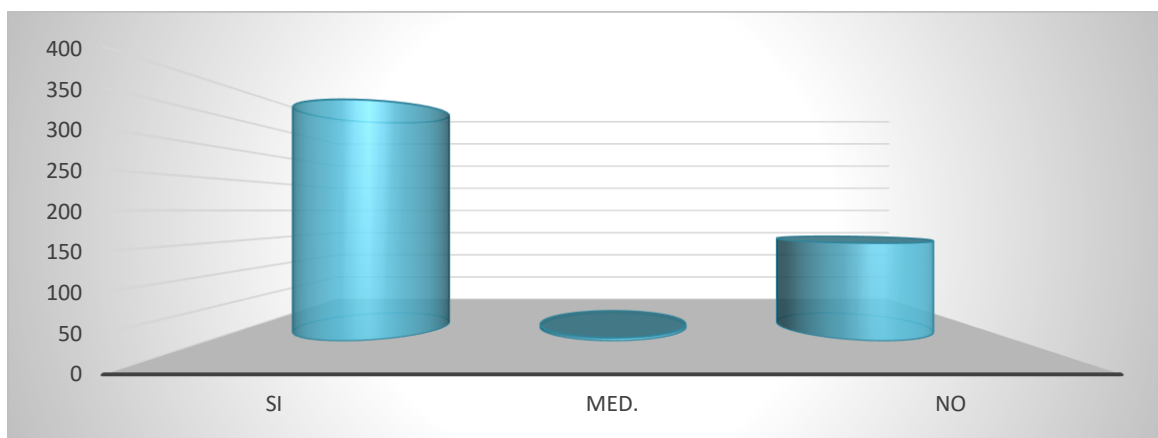
¿Conoce usted la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo?

Tabla 4. Pregunta 1

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>Fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	370	98,4 %
Medianamente	5	1,3 %
NO	1	0,3 %
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado 2016

Grafico 1



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: De los encuestados el 95% aproximadamente SI Conoce la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo.

Pregunta No. 2

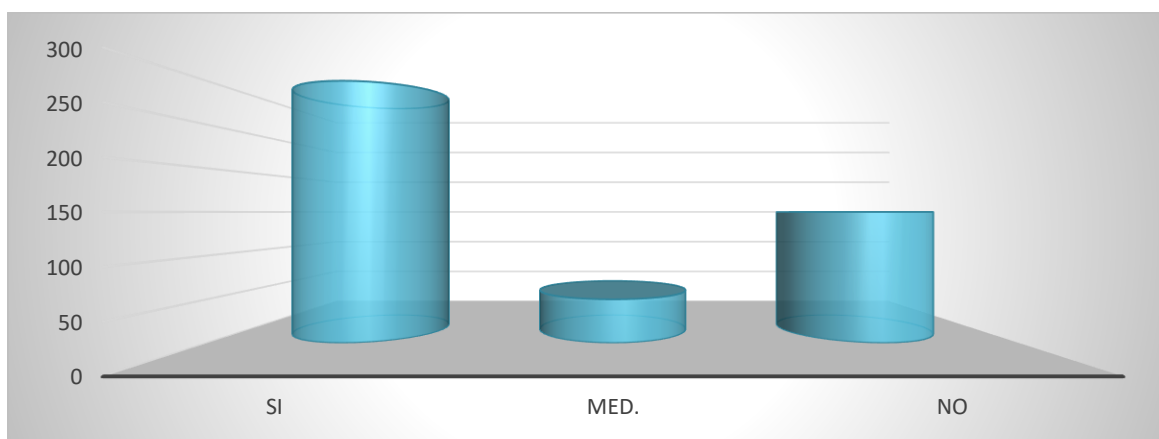
¿Cree usted que la estabilidad es un derecho irrenunciable en materia laboral?

Tabla 5 Pregunta 2

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>Fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	300	79,6 %
Medianamente	50	13,4 %
NO	26	7 %
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 2



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 80 % de los encuestados SI Considera que la estabilidad es un derecho irrenunciable en materia laboral.

Pregunta No. 3

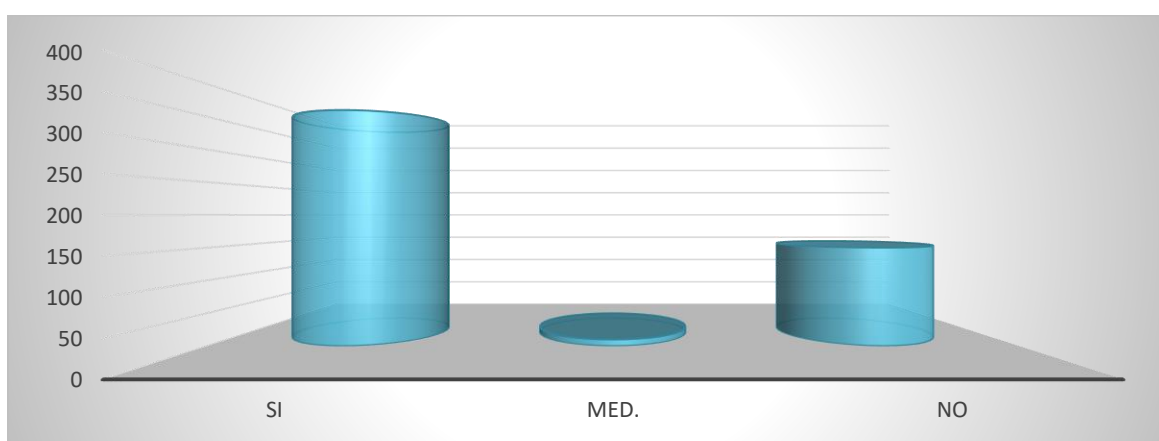
¿Considera usted que los 2 días para que la demanda de trabajo se despache son necesarios, para calificarla?

Tabla 6 Pregunta 3

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>Fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	360	95,7 %
Medianamente	10	2,6 %
NO	6	1,7%
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 3



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 98% Considera que los 2 días son suficientes para que la demanda de trabajo se despache, para calificarla.

Pregunta No. 4

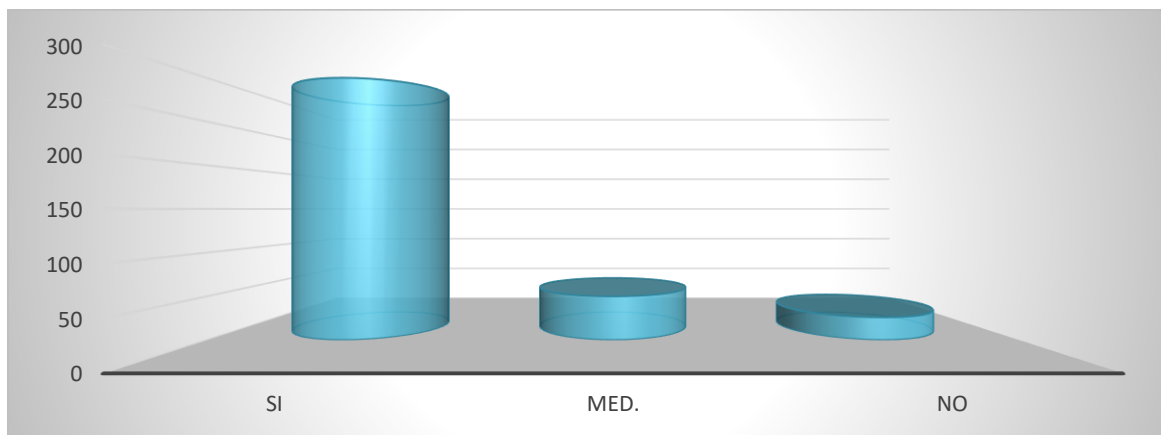
¿Conoce usted en materia laboral que las normas supletorias Código Civil y Código de Procedimiento Civil determina el Código de Trabajo?

Tabla 7 Pregunta 4

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	300	79,6 %
Medianamente	50	13,9 %
NO	26	6,5%
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 4



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 94 % de los encuestados consideran que si Conocen en materia laboral las normas supletorias Código Civil y Código de Procedimiento Civil y lo consideran determinante en el Código de Trabajo

Pregunta No 5

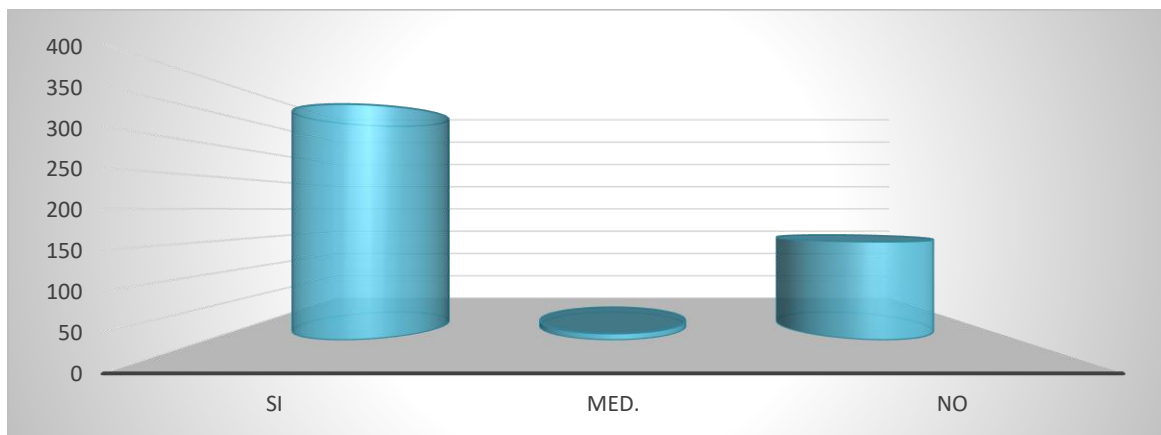
¿Cree usted que por la falta de garantías legales a los empleados ocasionan injusticias por parte del patrono empleador?

Tabla 8 Pregunta 5

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>Fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	360	95,5 %
Medianamente	10	2,6 %
NO	6	1,7%
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 5



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 98 % de los encuestados si consideran que por la falta de garantías legales a los empleados ocasionan injusticias por parte del patrono empleador

Pregunta No. 6

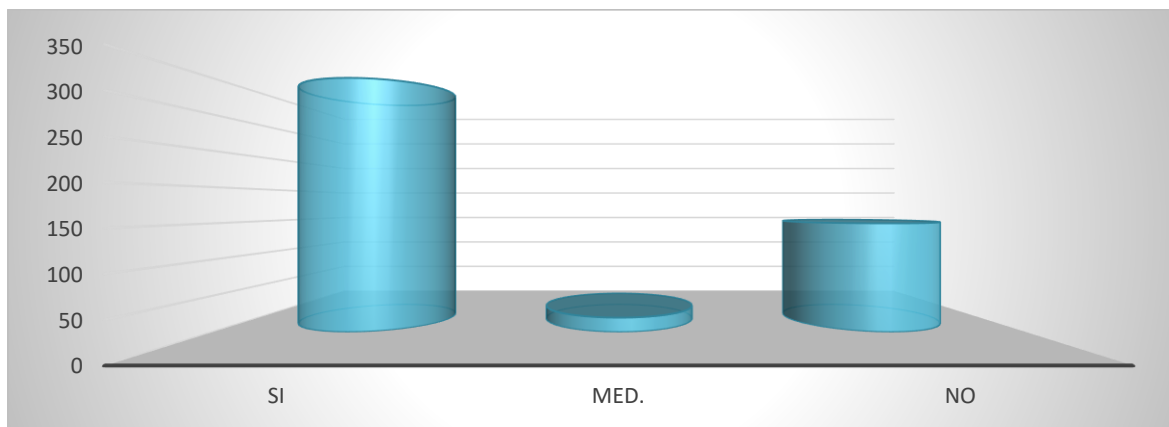
¿Considera usted que el contrato de plazo fijo en el tiempo de duración de 2 años está limitado?

Tabla 9 Pregunta 6

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	350	93 %
Medianamente	20	5,3%
NO	6	1,7%
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 6



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 98 % de los encuestados considera que el contrato de plazo fijo en el tiempo de duración de 2 años está limitado

Pregunta No. 7

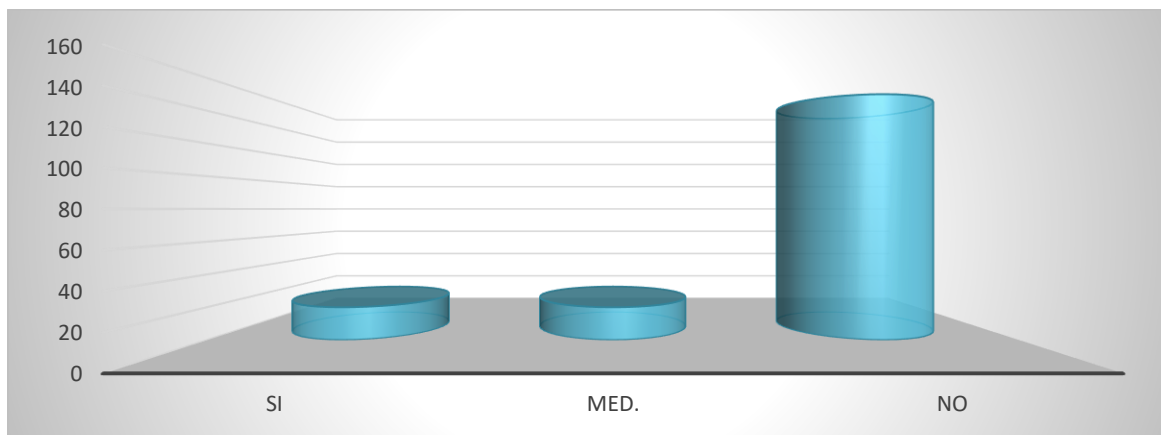
¿Considera usted que el empleado puede alegar la nulidad del contrato individual de trabajo, en materia laboral?

Tabla 10 Pregunta 7

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	20	5,3 %
Medianamente	20	5,3 %
NO	326	89,4 %
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 7



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 95 % de los encuestados NO considera que el empleado puede alegar la nulidad del contrato individual de trabajo, en materia laboral

Pregunta No 8

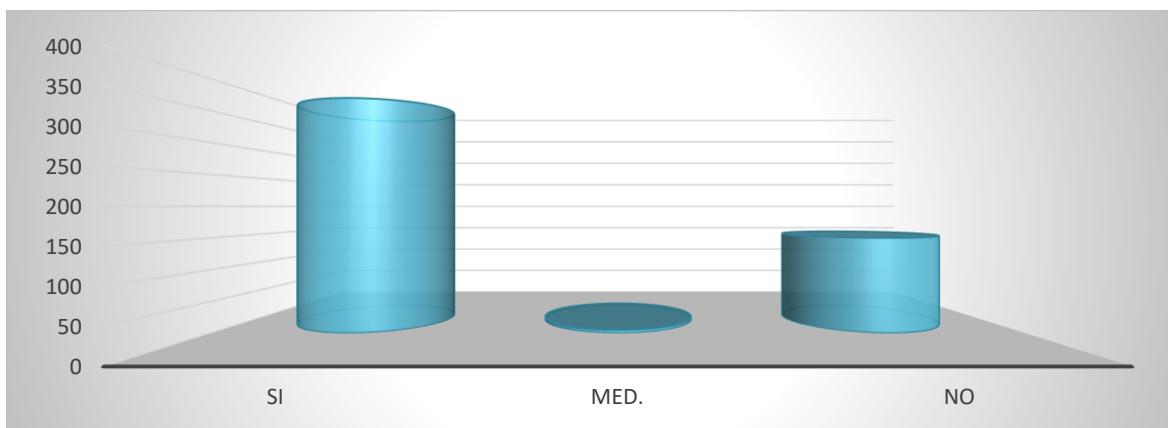
¿Cree usted que reformando el Código del trabajo debería de tener la misma sanción los empleados que los empleadores?

Tabla 11 Pregunta 8

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	370	98,4 %
Medianamente	5	1,3 %
NO	1	0,3 %
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 8



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 99 % de los encuestados consideran que reformando el Código del debería de tener la misma sanción los empleados que los empleadores.

Pregunta No 9

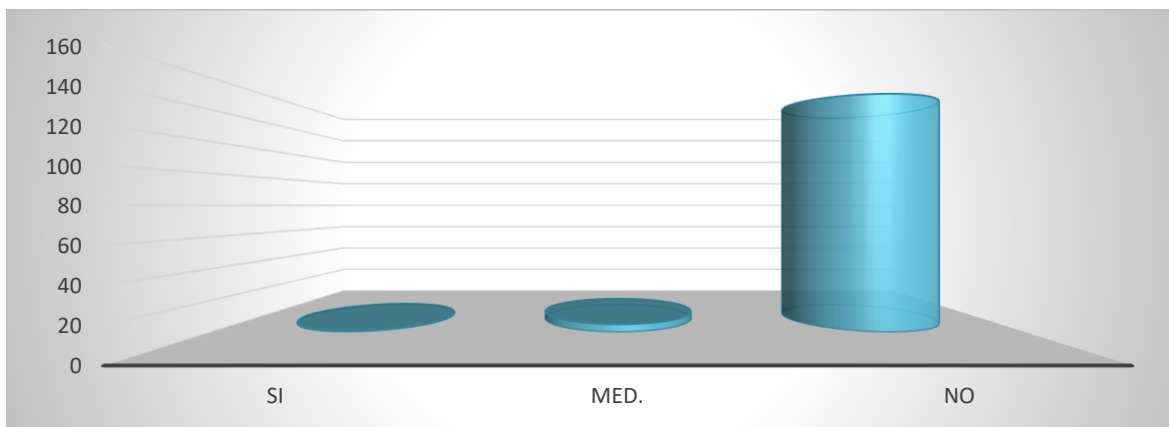
¿Considera usted acorde a su experiencia que existen Leyes que resuelvan los conflictos colectivos en materia laboral para garantizar la seguridad del empleado?

Tabla 12 Pregunta 9

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	1	0,3%
Medianamente	5	1,3%
NO	370	98,4 %
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 9



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 98% de los encuestados considera que no existen Leyes que resuelvan los conflictos colectivos en materia laboral para garantizar la seguridad del empleado

Pregunta No. 10

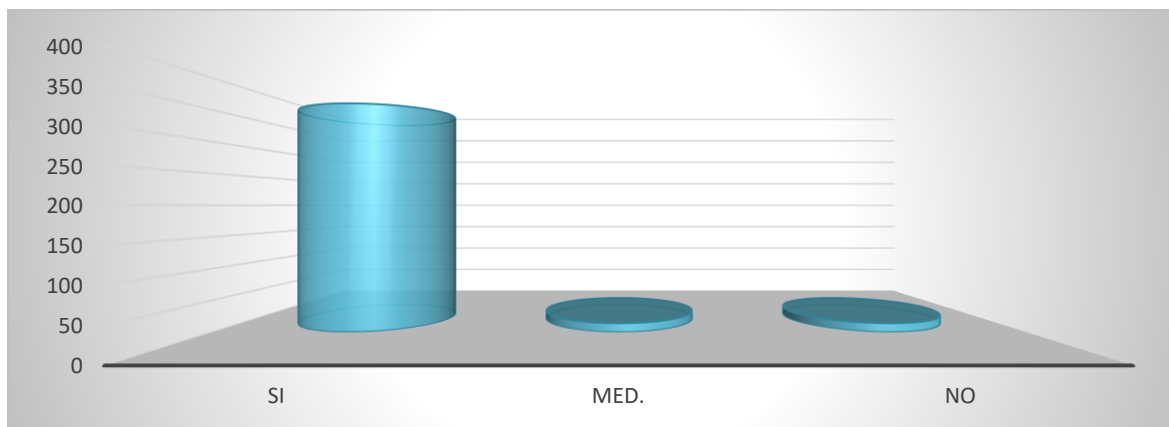
¿Cree usted considerable que puede existir una reforma sin vulnerar los derechos del empleado?

Tabla 13 Pregunta 10

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	360	95,5 %
Medianamente	14	3,7 %
NO	2	0,8%
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 10



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 99 % de los encuestados considera que puede existir una reforma sin vulnerar los derechos del empleado

Pregunta No. 11

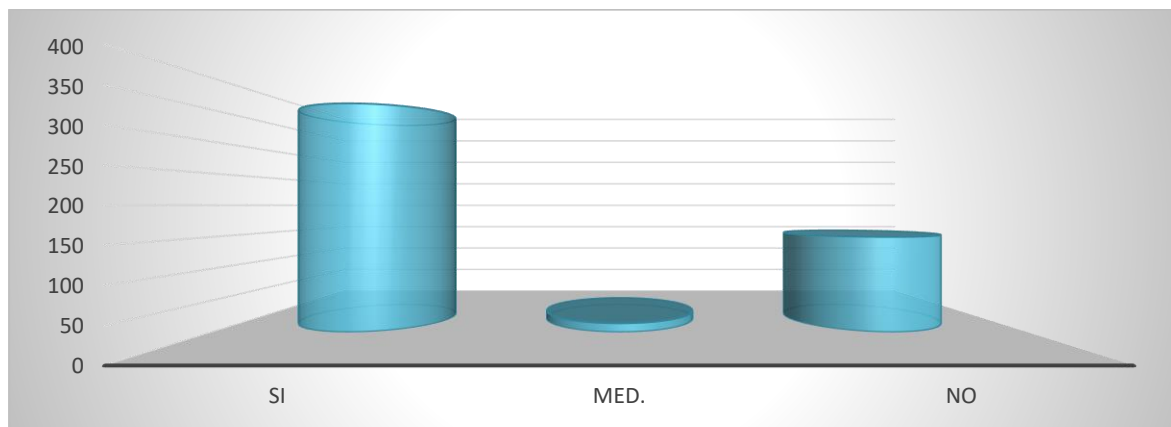
¿Considera usted que el derecho del trabajo son derechos sociales porque regula las relaciones entre desiguales y procura una igualdad?

Tabla 14 Pregunta 11

<i>Alternativas / f,1</i>	<i>fa</i>	<i>f.r.</i>
SI	360	95,5 %
Medianamente	14	3,7 %
NO	2	0,8%
TOTAL	376	100%

Fuente: Alvarado (2016)

Grafico 11



Fuente: Alvarado (2016)

Análisis: El 99 % de los encuestados Considera que el derecho del trabajo son derechos sociales porque regula las relaciones entre desiguales y procura una igualdad

III.F CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

De la presente investigación y con la aplicación de la técnica de la encuesta permitió verificar las hipótesis y desarrollar el problema planteado dando como resultado las siguientes conclusiones y recomendaciones

Análisis de los resultados

- De la pregunta 1 y 2 se pudo concluir que es de conocimiento público la aplicabilidad de la Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, como un derecho irrenunciable en materia laboral.
- De la pregunta 3 y 4 se pudo observar que los 2 días son necesarios para que la demanda de trabajo se despache, calificarla y que las normas las determina según el Código de Trabajo.

- De las preguntas 5 y 6 se concluyó que por la falta de garantías legales a los empleados ocasionan injusticias por parte del patrono empleador y que el contrato a plazo fijo en el tiempo de duración de 1 años está limitado.
- De las preguntas 7, 8 y 9 se pudo concluir que el empleado no puede alegar la nulidad del contrato individual de trabajo, en materia laboral y que reformando el Código del trabajo debería de tener la misma sanción los empleados que los empleadores ya que son las Leyes que resuelvan los conflictos colectivos en materia laboral para garantizar la seguridad del empleado.
- De la preguntas 10 y 11 se observó que puede existir una reforma sin vulnerar los derechos del empleado y que el derecho del trabajo son derechos sociales porque regula las relaciones entre desiguales y procura una igualdad.

III. G CONCLUSIONES

Una vez diagnosticado el nivel de conocimiento, con respecto a la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, el cual efectivamente fue un tema que se conoce entre los ciudadanos, sin embargo se pudo diagnosticar que hace falta reforzar los conocimientos. Sobre todo en las zonas alejadas a la ciudad, los empleados de la mano de obra directa como obreros o agricultores no tienen un certero conocimiento de las reformas que se dieron. Por parte de los empleadores, empresa privada si poseen un conocimiento claro del tema en vista de que fueron el sector más afectado.

En cuanto a la Identificación el grado de obligaciones y responsabilidad de los empleados y empleadores, hacía, la aplicación de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del

Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, la investigación permitió esclarecer las dudas ambas partes tiene un grado de obligación que es más alto para los empleadores. En vista de que en efecto a los empleados se les otorgaba una estabilidad laboral mayor, pudiendo comenzar una relación laboral con la certeza que sería por tiempo indefinido. Pero se dejó a los empleadores en desventaja ya que en la mayoría de las actividades laborales un periodo de un año a plazo fijo no era suficiente para ver la efectividad del trabajo.

Ahora bien se debió Reconocer cuales serían las alternativas jurídicas para empleado y empleadores y su impacto, con la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo y lo que se pudo observar que en la practica el sector privado se está apoyando con la modalidad de contrato indefinido pero aplicando el periodo de prueba de los 3 meses aun cuando no es periodo suficiente para evaluar la efectividad de trabajo de un empleado.

III.H RECOMENDACIONES.

- Fue acertado el impacto de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reforma al Código del trabajo con respecto a la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo, para los empleados y empleadores en el Cantón el Triunfo ubicado al norte de la provincia del Guayas, pero hay que perfeccionar la visión original con cambio en la normativa. Tomar en consideración la opinión de los empleadores como agentes generadores de oportunidades laborales y que las obligaciones y responsabilidad puedan ser iguales para ambas partes

- La demanda de trabajo se despache, calificarla y que las normas las determina según el Código del trabajo sin considerar que el beneficiario de este proceso también sea vulnerado al impedirle la impugnación del debido proceso.
- Se requiere valorar las garantías legales a los empleados evitando las injusticias por parte del patrono empleador y que el contrato de plazo fijo en el tiempo de duración no este limitado.
- Se debe plantear un proyecto de ley reformativa, el empleado puede alegar la nulidad del contrato individual de trabajo, en materia laboral y que reformando en el Código del trabajo debería tener la misma sanción los empleados y empleadores ya que son las Leyes que resuelvan los conflictos colectivos en materia laboral para garantizar la seguridad del empleado.
- Concientizar a la población a través de la legislación los derechos a los que puede existir una reforma sin vulnerar los derechos del empleado del trabajo son derechos sociales porque regula las relaciones entre desiguales y procura una igualdad en el desarrollo de los mismos.\
- Los empleadores deben buscar mecanismo, de evaluación de procesos de contratación efectivos que les permitirá escoger al empleado correcto para la actividad que se requiera. Y evitar la rotación de personal que bajo la modalidad de contrato indefinido eleva los costos por los pagos de indemnizaciones.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Blanca Esther Libera Bonilla Impacto, impacto social y evaluación del impacto.

http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol15_3_07/aci08307.htm

Definición de ley orgánica - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/ley-organica/#ixzz4HpIdQvyC>

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2004) Tomo IV,

Egas P., J. (1991) *Las reformas laborales*.

Herrera, E. (1998) *Práctica Metodológica de la Investigación Jurídica*, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina.

Hurtado, J. *Metodología de la Investigación Holística*. (2000)

Juan J. Paz y Miño C. juan.mino@telegrafo.com.ec

Larrea H., J. (2008). *Repertorio de Jurisprudencia*, Volumen LXII, Quito-Ecuador.

Ley organica-para-la-justicia-laboral-y-reconocimiento-del-trabajo-en-el-hogar

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03>.

Ley Orgánica para la justicia social y trabajo de reconocimiento en el hogar 2015

Lubes Colella Cesaria Angela. Introducción a la metodología de la investigación
cesarialubes@gmail.com

Rodriguez M., J. (2004). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea.