



1859



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS”

**TESIS PREVIA A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO**

AUTOR: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

DIRECTOR: DR. GALO STALIN BLACIO AGUIRRE PhD

Loja – Ecuador  
2016

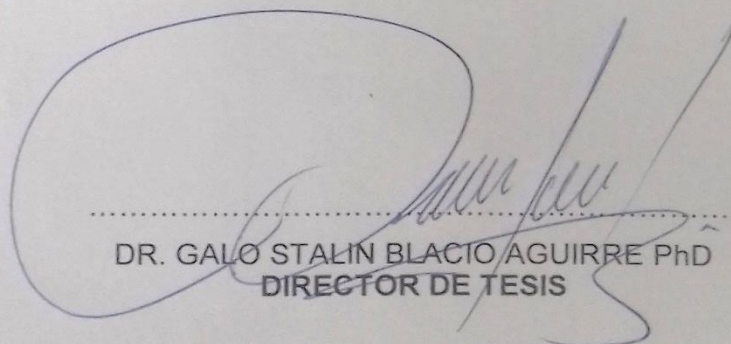
## CERTIFICACIÓN

DR. GALO STALIN BLACIO AGUIRRE PhD.  
DIRECTOR DE TESIS DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

### CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica: *"REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS"* presentado por el postulante: *CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA*, por lo que la presente tesis cumple con las normas de titulación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, Noviembre del 2016



.....  
DR. GALO STALIN BLACIO AGUIRRE PhD  
DIRECTOR DE TESIS

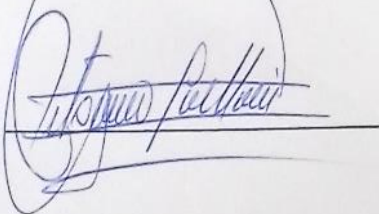
## AUTORIA

Yo, CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA, declaro ser autora del presente trabajo investigativo y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja (UNL), la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora **CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA**

Firma:



Cédula: 1102190897

Fecha: diciembre de 2016

**CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, **CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA**, declaro ser autor de la tesis titulada: **"REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS"**, como requisito para optar por el Grado de Abogado: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 01 días del mes de diciembre del año dos mil dieciséis, firma el autor.

FIRMA: 

AUTOR: **CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA**

CÉDULA: 1102190897

DIRECCIÓN: Célica, Av. 12 de diciembre y 10 de agosto

CORREO ELECTRÓNICO: carlosagullin@hotmail.com

TELÉFONO: 072657263

CÉLULAR: 0992362012

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Galo Blacio Aguirre, PhD.

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mgs. PRESIDENTE

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mgs. VOCAL

Dr. Felipe Solano Gutiérrez Mgs. VOCAL

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en su totalidad, a todos los juristas de la Ciencia del Derecho quienes a través de sus aportes y asesoría permitieron efectuar un adecuado trabajo de tesis, a Dios, mi familia y de manera especial a mis padres quienes han sido soporte fundamental en mi vida cotidiana y estudiantil y de una manera carismática a mis compañeros y amigos allegados.

.....  
*El Autor*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Loja por ser la forjadora en la formación académica y científica de nuevos profesionales al servicio de la Sociedad.

Al Área Jurídica, Social y Administrativa, Carrera de Derecho, a sus autoridades y docentes, que nos brindaron el apoyo, tanto académico como profesional. En especial al Dr. Galo Blacio Aguirre PhD, por su gran dedicación, por sus enseñanzas y por contribuir en la realización de esta investigación.

A quienes me permitieron realizar mis prácticas jurídicas, y acercarme al ejercicio de la profesión.

A todos con quienes he compartido durante muchos años el proceso de formación académica, así como experiencias, penas y satisfacciones alcanzadas; y,

A todas las personas que de una u otra forma han contribuido en la realización del presente trabajo.

## TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO:
2. RESUMEN
  - 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
  - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
  - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
  - 4.3. MARCO JURÍDICO
5. MATERIALES Y MÉTODOS
  - 5.1. Materiales
  - 5.2. Métodos Utilizados
6. RESULTADOS
  - 6.1. Resultados de la aplicación de la Encuesta
7. DISCUSIÓN
  - 7.1. Verificación de Objetivos.
  - 7.2. Contrastación de Hipótesis
  - 7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Jurídica.
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
  - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS PROYECTO

## **1. TÍTULO**

“REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS”.



## **2. RESUMEN**

La matriz problemática generada luego del proceso de análisis y deducción previo el reconocimiento de las técnicas y procedimientos propios de una investigación jurídica de carácter aplicada, se enfoca en la revisión y estudio teórico de importantes instituciones y figuras jurídicas de relevante connotación en el área del Derecho Positivo;

Precisamente mi temática se enmarca en el tratamiento y revisión del derecho laboral y con mayor especificidad de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016;

La ley en mención ha provocado al entrar en vigencia un amplio debate y críticas a nivel del foro jurídico, del sector de los trabajadores, obreros, la empresa privada y la sociedad en general, pues ha modificado importantes leyes a través de la incorporación de sus regulaciones, como por ejemplo el código del trabajo, la ley orgánica de seguridad social, la ley de pasantías en el sector empresarial, la ley orgánica del servicio público y la ley del banco del instituto de seguridad social.

La complejidad de las relaciones laborales por la dificultad de las condiciones económicas propician un sinnúmero de circunstancias que obligan a generar

cambios normativos y precisamente este ha sido uno de los argumentos para incorporar reformas al código del trabajo en el Ecuador.

La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo vigente desde el 28 de marzo de 2016, trae consigo importantes cambios que amerita estudiar y debatir y sobre la base del impacto social que generen, plantear algunas alternativas de regulación normativa;

Precisamente hay que destacar que esta ley en su artículo 5 resuelve incorporar la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, que es donde radica específicamente el problema que he identificado; a continuación transcribo textualmente la norma en mención:

*“Artículo ... .- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”*

La problemática es evidente por los efectos negativos que se derivan en el colectivo de trabajadores y obreros del sector público y privado, se trata de visualizar la difícil situación en la que se ubica a los padres y madres que tienen licencia reconocida jurídicamente por maternidad o paternidad, pues la norma

hoy por hoy les reconoce una licencia sin sueldo por nueve meses adicionales a partir de la conclusión del tiempo de licencia que ya estaba reconocido en la ley;

En primer lugar hay que identificar que esta licencia adicional por nueve meses es sin remuneración, entonces se percibe de entrada un inconveniente que deriva en una problemática jurídica en razón de que las necesidades familiares no podrán ser cubiertas apropiadamente, pues ni el padre ni la madre tendrán ingresos durante nueve meses, resultando contradictorio el propósito de protección del núcleo familiar que se pretende con la reforma;

Otro problema que necesariamente hay que enfocar es el del riesgo de darle continuidad a la relación laboral dentro de la empresa, pues ese padre o madre que acoge a esta licencia adicional para el cuidado del menor, no ofrece garantías de que el patrono o empresario no lo reemplace definitivamente por otro trabajador.

Son importantes los aspectos que se mencionan y que serán objeto de estudio, análisis e investigación sustentada en criterios jurídicos y referencias conceptuales y doctrinarias atinentes a la temática planteada.

## 2.1 ABSTRACT

*Precisely my theme is framed in the treatment and the revision of the labor law and with greater specificity of the organic law for the promotion of the youth work, exceptional regulation of the working day, unemployment and unemployment insurance, body of rules in force since 28 March of the year 2016;*

*the law in question has led to the entry into force of a broad debate and critical at the level of the legal forum, the sector of workers, workers, the private company and the society in general, since it has changed important laws through the incorporation of their regulations, such as the Labor Code, the organic law of social security, the law of internships in the business sector, the law Organic of public service and the law on the bank of the institute of social security.*

*The complexity of labor relations by the difficulty of the economic conditions conducive to a myriad of circumstances which force to generate policy changes and precisely this has been one of the arguments to incorporate reforms to the Labor Code in Ecuador.*

*The organic law for the promotion of the youth work, exceptional regulation of the working day, unemployment and unemployment insurance in force since 28 March 2016, brings with it important changes that warrants study and discuss and on the basis of the social impact that generate, raise some alternatives of normative regulation;*

*the problem is evident by the negative effects that are derived on the collective of workers and workers in the public and private sector, this is to visualize the difficult situation in which it is located to the fathers and mothers who are licensed legally acknowledged by maternity or paternity leave, since the standard today granted a license without salary for nine additional months from The conclusion of the time of license that was already recognized in the law;*

*in the first place we must identify that this additional license for nine months is without remuneration, then input is perceived an inconvenience that results in a legal issue on the grounds that family needs may not be properly covered, since neither the father nor the mother will have income during nine months, resulting contradictory the purpose of protection of the family nucleus that intended by the reform.*

### 3. INTRODUCCIÓN

La investigación jurídica titulada: ***“REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS”***, constituye un requisito de carácter obligatorio que exige la Universidad Nacional de Loja y su Modalidad de Estudios a Distancia (MED) previo a obtener el título de abogado.

El problema objeto de estudio identificado previamente de acuerdo a la metodología dispuesta gira en torno del régimen jurídico contenido en la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, particularmente en lo referente a la la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos; las singularidades y elementos del amerita su revisión y diagnóstico, por lo que corresponde emprender en el análisis en forma crítica para establecer la necesidad de garantizar los derechos del trabajador en el Ecuador.

Dentro de la revisión de la literatura se hace realiza una importante síntesis de conceptos respecto de la introducción teórica al derecho laboral, la institución del contrato individual de trabajo; se analiza también las especificaciones teóricas sobre la estabilidad laboral, el concepto de la licencia o permiso, las nociones conceptuales sobre la licencia por maternidad, la licencia por paternidad y su enfoque teórico, la figura de la licencia sin remuneración, la institución del

despido intempestivo y el contrato eventual de trabajo; de tal manera que se incurre en este análisis para determinar el ámbito de acción del trabajador y las condiciones en las que se desempeña dentro del sector público o privado.

Dentro del marco doctrinario se revisan definiciones y referencias de autores, tratadistas y estudiosos del derecho laboral en relación a la temática, es decir se examinan criterios calificados sobre los antecedentes de la legislación laboral en el Ecuador, sobre la jornada laboral y su enfoque doctrinario, sobre la remuneración como elemento del contrato individual de trabajo, se analizan los principios universales del derecho laboral como la irrenunciabilidad de derechos, el principio de favor o pro-operario, el principio tutelar o protector, el principio de la continuidad de la relación laboral, entre otras nociones relacionadas con la temática.

Dentro de la estructura de la tesis se hace constar el marco jurídico, en este punto se citan todas las referencias constitucionales, legales y reglamentarias, así como la normativa conexas en relación al problema objeto de estudio, enfatizando en el régimen jurídico de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, así mismo se examinarán importantes referencias tomadas de la Constitución de la República del Ecuador, para delimitar las condiciones y naturaleza del conflicto legal identificado y sobre el cual se desarrolla esta revisión teórico jurídica.

En lo referente a materiales y métodos utilizados para la ejecución del informe final, siendo que la investigación jurídica por su naturaleza se ha sustentado en el método científico a través de los procedimientos de análisis y de síntesis; así mismo se utilizó el método deductivo para acercar el conocimiento de lo general a lo particular;

Conforme a la metodología del desarrollo de la tesis y en relación a los lineamientos y directrices académicas para este tipo de trabajos, se da paso a los resultados que se circunscriben al desarrollo de encuestas a profesionales del derecho, con estos insumos se dio paso a la discusión, fase en la que se han verificado los objetivos planteados y contrastado la hipótesis, proceso metodológico con la que procedí a fundamentar la propuesta jurídica a la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

Finalmente hago una exposición de las conclusiones y recomendaciones que constituyen la síntesis del trabajo de investigación a las cuales llegué luego del acopio de información científica e investigación de campo, lo cual me permitió plantear sobre la base de lo investigado mi propuesta de reforma legal.



## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **MARCO CONCEPTUAL**

Para la ejecución de la presente investigación jurídica y conforme lo establece el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, la estructura del trabajo de titulación debe contener un marco conceptual, el mismo que nos permite conocer importantes acepciones de tipo científico jurídico alrededor de las instituciones jurídicas que son parte del análisis y de la problemática identificada; por esta razón procedo a citar algunas nociones conceptuales referidas por importantes autores y especialistas en el área temática determinada en este informe final.

### **INTRODUCCIÓN TEÓRICA AL DERECHO LABORAL**

En aras de iniciar la revisión conceptual de la temática materia de investigación, es necesario abordar desde una perspectiva general el análisis de la literatura que los autores del derecho social han proporcionado respecto del derecho laboral, también conocido como derecho social o del trabajo, nociones que considero son necesarias para tratar en lo posterior las diferentes instituciones jurídicas relacionadas con los derechos del trabajador y particularmente con la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, tema central de mi estudio jurídico;

La doctrina científica ha generado importantes conceptos alrededor del derecho laboral; así, se ha mencionado que:

*“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”<sup>1</sup>*

De acuerdo a las posturas de diferentes autores en materia laboral, quienes han coincidido respecto del origen de las denominaciones del derecho del trabajo, debo recurrir a los especialistas para enfocar cuales han sido estas etapas históricas dentro de las cuales se ha ido consolidando el término del derecho laboral; así:

*“En una primera etapa se llamó Legislación Obrera, porque se refería a normas que protegía sólo a obreros de la industria; luego se denominó Legislación Industrial que es rechazado porque es muy extensa, abarca también las marcas, patentes, etc. Y más tarde se designó con el nombre Legislación Social del Trabajo, pero esta denominación chocaba con la idea de que toda ley es para la sociedad.*

---

<sup>1</sup> <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>

*En una segunda etapa se lo denomina Derecho Nuevo, que es abandonada por su denso desarrollo doctrinal.”<sup>2</sup>*

*“En una tercera etapa empieza la codificación, la legislación es clara, alcanza autonomía científica. Se plantean algunas denominaciones Derecho Social, por su fondo y naturaleza eminentemente social; Derecho Obrero, es muy restringido porque a medida que se desarrollaba fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. Es rechazado; Derecho de Clase. Alude a la clase obrera, pero hoy este Derecho es para todos los trabajadores; Derecho del Trabajo, es aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. Derecho Laboral es empleado como su sinónimo. Son los tratadistas italianos los que utilizan la palabra laboral. En los demás países se ha impuesto la denominación de: Derecho del Trabajo.”<sup>3</sup>*

La universalización del derecho del trabajo que ha ocurrido por fases dentro del proceso histórico social ha demostrado que en cada sociedad se generaron doctrinas conceptuales para propender a operativizar el término “derecho laboral”; de tal suerte que es necesario revisar también estas corrientes doctrinarias para mejorar nuestra visión respecto de esta importante área del derecho;

*“La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y*

---

<sup>2</sup> MACHICADO, Jorge. DERECHO DEL TRABAJO Pág. 124. año 2011.

<sup>3</sup> MACHICADO, Jorge. Ob. Cit. Pág. 124.

*establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.*

*La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo.”<sup>4</sup>*

Puedo sintetizar las referencias antes transcritas de la siguiente manera, el Derecho Laboral también ha sido conocido como Derecho del trabajo o Derecho social; se trata de una rama del Derecho Público que engloba principios, preceptos y normas jurídicas tienen dirigidos a tutelar la actividad humana laboral de tipo productiva, entre trabajadores y empleadores, con sujeción a las únicas restricciones impuestas por la ley.

## **LA INSTITUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Desde la perspectiva de la temática planteada respecto de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos establecida en el artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, es necesario referenciar aspectos

---

<sup>4</sup> El Derecho del Trabajo; Su evolución en América. orígenes, colonia, independencia, organización. buenos aires. editorial: bibliográfica argentina año: 1947 páginas: 429

relacionados con la contratación individual, pues hemos de observar que se modifican algunas condiciones para la prestación del servicio por parte del trabajador por el hecho de que se ha reconocido una prerrogativa respecto de la licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño;

En este sentido es importante entonces revisar algunas conceptualizaciones sobre la institución del contrato individual de trabajo;

El Dr. Francisco Orellana en su obra sobre el “Contrato Individual de Trabajo” manifiesta:

*“Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador”.*

Marcelo Robalino sostiene que:

*“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”<sup>5</sup>*

Para el grupo jurídico LEX el contrato de trabajo:

---

<sup>5</sup> [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com).

*“Es el vínculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo su dependencia, percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*

Por su parte la autora Pidal Mendel referenciado a Guillermo Ochoa, en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que, el contrato individual de trabajo es:

*“el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo dependencia y remuneración”*

## **ESPECIFICACIONES TEÓRICAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL**

De gran interés resulta revisar algunas consideraciones conceptuales sobre la figura de la estabilidad laboral, pues en materia laboral es un parámetro determinante sobre la base del cual se permite el ejercicio pleno de los derechos del trabajador reconocidos constitucionalmente;

A continuación cito algunas nociones teóricas proporcionadas por los especialistas en la materia:

*“es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo*

*mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”.<sup>6</sup>*

Otra importante referencia es la que a continuación se plantea que nos permite una percepción similar del término:

*“la estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo”.<sup>7</sup>*

La siguiente definición enfoca un aspecto importante desde la perspectiva de la importancia de la continuidad del servicio prestado por el trabajador dentro de la empresa:

*“La estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia en la producción, una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres,*

---

6 Viteri Llanga, Joaquín. Derecho colectivo del trabajo, Editorial Produgrafil center, Quito-Ecuador, 2006, pág. 232)

7 Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador, pág. 237.

*de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores”.<sup>8</sup>*

## **REVISIÓN CONCEPTUAL DE LA FIGURA DE LA LICENCIA O PERMISO**

De gran importancia es iniciar revisando la noción etimológica del término licencia o permiso para desde aquí continuar con el análisis de la licencia en materia laboral;

*“Del latín “permissum”, la palabra permiso es denominada como consentimiento o autorización para hacer o decir algo. Según el diccionario de la real academia española el término permiso posee varias acepciones entre ellas, para describir la concesión para irse de vacaciones y ser libre de toda obligación, es decir para estar fuera del trabajo por un tiempo determinado, este permiso puede ser emitido por distintas entidades dependiendo el país donde se resida, de igual forma se usa el vocablo para hablar del permiso militar, autorización que se le otorga personas del ámbito militar para estar libre por cierto tiempo de todas sus responsabilidades y deberes.”<sup>9</sup>*

A continuación vamos a revisar algunas consideraciones de carácter conceptual respecto del vocablo licencia para ir comprendiendo la naturaleza y objeto del

---

<sup>8</sup> Jaramillo Dávila, Fabián. (1977). Revista del Instituto del Derecho del Trabajo e investigaciones sociales; publicación semestral enero – diciembre de 1977; Vol. XIV, Núms. 23-24; Quito - Ecuador, pág. 11

<sup>9</sup> <http://conceptodefinicion.de/permiso/>



mismo con una orientación a la comprender el alcance de la licencia dentro de las relaciones de trabajo:

*“La licencia es un permiso concedido por el empleador a su trabajador, cuyo efecto es la suspensión del contrato de trabajo.”<sup>10</sup>*

*“Es la facultad o permiso atribuido a una persona para ejercer una actividad, o gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las ordinarias, por situaciones particulares. La persona que obtiene una licencia se denomina licenciado. Las licencias suponen que ciertas personas dominan determinadas cuestiones profesionales o técnicas, requeridas para el desarrollo de una actividad o son excepciones al régimen legal general al que se le realizan concesiones.”<sup>11</sup>*

*“Las licencias laborales, al igual que los permisos, son interrupciones del contrato de trabajo de una escasa duración, que no extinguen la relación laboral y permiten al trabajador tomarse unos días por su inconveniente, enfermedad, matrimonio, etc.*

*Las licencias se pueden dividir de la siguiente manera:*

- *Licencias con goce de haber: En este caso el trabajador, en el tiempo de dure la licencia, continúa percibiendo las remuneraciones, sin ningún tipo de descuento, como si hubiese seguido yendo a su lugar de empleo.*

---

<sup>10</sup> [www.ces.edu.co/index.php/.../docman/.../327-abces-licencias-laborales](http://www.ces.edu.co/index.php/.../docman/.../327-abces-licencias-laborales)

<sup>11</sup> <http://deconceptos.com/general/licencia#ixzz46O2jmv5K>

- *Licencias sin goce de haber: Acá lo que dure el tiempo de la licencia, le será descontado al trabajador de sus haberes.*
- *Licencia a cuenta del periodo vacacional: Esta modalidad de licencia, permite al trabajador que pueda ausentarse de su trabajo, pero que dicho tiempo sea considerado como días de vacaciones. Luego, llegado el momento del descanso merecido, el empleado contará con menos días vacacionales.”<sup>12</sup>*

Se ha revisado una multiplicidad de definiciones en relación a la figura de la licencia en materia laboral, lo cual nos deja una clara concepción respecto del significado del vocablo, que es aplicable dentro de las relaciones de trabajo en casos de la interrupción del trabajo por factores de fuerza mayor o por hacer simplemente uso del derecho a ausentarse del trabajo.

## **NOCIONES CONCEPTUALES SOBRE LA LICENCIA POR MATERNIDAD**

La licencia de maternidad es un beneficio que la ley laboral ha reconocido a la mujer que ha dado a luz un hijo e incluso en caso de aborto, siempre que este sea cotizante del sistema de salud, y que además cumpla con algunos requisitos, beneficio que consiste en 14 semanas (98 días) de descanso remunerado.

*“Las “futuras madres” afiliadas al seguro social tiene derecho a un permiso(licencia) de maternidad correspondientes a 12 semanas remuneradas*

---

<sup>12</sup> <http://www.cosaslegales.es/tipo-derechos-laborales/>

*por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.*

*Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia.”<sup>13</sup>*

*“La licencia por maternidad, también conocida como licencia parental (o por paternidad), es el tiempo que se le otorga a una madre o un padre para ausentarse del trabajo a fin de cuidar a su hijo, ya sea durante el embarazo o después del nacimiento.”<sup>14</sup>*

*“El permiso por maternidad es el periodo de descanso al que tienen derecho las trabajadoras en las siguientes situaciones: nacimiento de un hijo, parto múltiple, adopción.”<sup>15</sup>*

*“Es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre*

---

<sup>13</sup> <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/permiso-licencia-maternidad/>

<sup>14</sup> [http://www.conceptodemujer.com.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=205:licencia-por-maternidad&catid=56:leyes&Itemid=95](http://www.conceptodemujer.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=205:licencia-por-maternidad&catid=56:leyes&Itemid=95)

<sup>15</sup> <http://www.emprendepyme.net/el-permiso-por-maternidad.html>

*adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente.”<sup>16</sup>*

Es interesante el criterio de los autores en relación a la licencia por maternidad, sin embargo hay que destacar que en algunas empresas privadas este derecho comúnmente es vulnerado, sin respetarse la protección y reconocimiento jurídico existente para la mujer en estado de embarazo.

## **LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU ENFOQUE CONCEPTUAL**

Así como el derecho laboral y la normativa internacional congruente con los principios del derecho social ha reconocido la licencia por maternidad como un derecho irrenunciable de la trabajadora mujer, actualmente y producto de la evolución en el proceso de reconocimiento de los derechos humanos, también se ha reconocido el derecho del padre a tener permiso o licencia en ocasión del nacimiento de su hijo;

Con este antecedente es necesario revisar algunas definiciones sobre la licencia por paternidad:

*“El padre tiene derecho al permiso o licencia por paternidad con remuneración por 10 días por el nacimiento de su hijo/a por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará la licencia por 5 días más.”<sup>17</sup>*

---

<sup>16</sup> <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/lo-debe-saber-sobre-licencias-maternidad/47724>

<sup>17</sup> <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/permiso-paternidad/>

*“La Licencia de Paternidad constituye una preocupación fundamental de la OIT de la misma forma que la protección a la maternidad, respondiendo a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad.” “El permiso de paternidad es un derecho de todos los trabajadores que cotizan a la Seguridad Social, tanto de aquellos que trabajan por cuenta ajena como de los que lo hacen por cuenta propia”<sup>18</sup>*

Una notable reforma recientemente introducida en nuestra legislación es la relacionada con la licencia por paternidad, que no es más que el permiso que los padres tienen para ausentarse de su lugar de trabajo y poder atender a la madre y a su primogénito al momento de su nacimiento. Este nuevo derecho tiene dos objetivos primordiales, el primero que el padre ayude y brinde el apoyo necesario a su pareja y a su hijo o hija al momento de su nacimiento; el segundo es que el hombre se comprometa más con el rol de padre y ejerza esta actividad responsablemente.

*“Esta licencia remunerada, es de 10 días en caso de parto normal; se otorgará 5 días adicionales en caso de cesárea o nacimientos múltiples; si el niño o niña naciera prematuro o en condiciones de cuidado especial, se le dará al padre 8 días adicionales de licencia remunerada; y cuando la hija o hijo haya nacido con*

---

<sup>18</sup> EGAS, Jorge Temas de Derecho Laboral Edición 2008 página 75

*una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Un dato importante, es que si la madre por cualquier motivo muere durante el parto o dentro de las doce semanas de licencia, el padre podrá hacer uso del tiempo que le faltare a la madre si no hubiese fallecido, esto con la finalidad de que el niño no quede desamparado en sus derechos.”<sup>19</sup>*

*“El permiso de paternidad es un derecho que tienen todos los trabajadores que cotizan a la seguridad social por el que el padre trabajador, en caso de nacimiento o de adopción de un hijo con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar, tiene derecho al disfrute de unos días para estar con su hijo.”<sup>20</sup>*

*“El permiso por paternidad, es un derecho individual y exclusivo e intransferible del padre y trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad. Esta prestación permite suspender el contrato por esta causa, como en la de maternidad, es decir, el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.”<sup>21</sup>*

---

<sup>19</sup> <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/866/1/t335.pdf>

<sup>20</sup> <http://definanzas.com/permiso-paternidad/>

<sup>21</sup> [http://www.gobiernodecanarias.org/istac/galerias/documentos/E64053A/EPMP\\_Conceptos\\_y\\_definiciones.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/istac/galerias/documentos/E64053A/EPMP_Conceptos_y_definiciones.pdf)

Las definiciones proporcionadas constituyen en efecto un avance en este proceso de reconocimiento de derechos que es concordante con los principios de aplicación de los derechos previstos en la Constitución de la República del Ecuador, de tal forma que queda establecido el derecho del padre a solicitar la licencia por paternidad para precisamente fortalecer el vínculo paterno y por ende la unidad familiar.

## **LA FIGURA DE LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN**

Como la temática de investigación tiene relación con la licencia o permiso sin remuneración para cuidado de los hijos, es necesario distinguir algunos caracteres y elementos que deben considerarse para comprender la naturaleza del término;

*“Un permiso sin goce de sueldo es un periodo de tiempo determinado durante el cual, el empleado no se reporta a trabajar y no gana dinero. Sin embargo, el empleado conserva su trabajo durante el permiso; eso significa que al empleado se le retienen sus prestaciones. Después que se acaba el permiso, el empleado regresa a trabajar.”<sup>22</sup>*

*“Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos: a) Con sujeción a las necesidades de la o el servidor, la Jefa o el Jefe de una oficina, podrá conceder*

---

<sup>22</sup> <http://pyme.lavoztx.com/qu-significa-un-permiso-sin-goce-de-sueldo-9118.html>

*licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; y, con aprobación de la autoridad nominadora respectiva o su delegada o delegado, hasta por sesenta días, durante cada año de servicio, a través de la Unidad de Administración del Talento Humano; b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en la institución donde trabaja; c) Para cumplir con el servicio militar; d) Para actuar en reemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular; y, e) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones, en caso de ser servidor de carrera de servicio público.”<sup>23</sup>*

*“Un permiso sin goce de sueldo es un periodo de tiempo determinado durante el cual, el empleado no se reporta a trabajar y no gana dinero. Sin embargo, el empleado conserva su trabajo durante el permiso; eso significa que al empleado se le retienen sus prestaciones. Después que se acaba el permiso, el empleado regresa a trabajar.”<sup>24</sup>*

Se trata de una figura que en materia de derecho del trabajo debe ser analizada profundamente, pues en el plano de las relaciones prácticas sucede que se ha

---

<sup>23</sup>[http://www.ecotec.edu.ec/documentacion%5Cinvestigaciones%5Cestudiantes%5Ctrabajos\\_de\\_clases/29114\\_2008-CEE-GLYNCH-01257.pdf](http://www.ecotec.edu.ec/documentacion%5Cinvestigaciones%5Cestudiantes%5Ctrabajos_de_clases/29114_2008-CEE-GLYNCH-01257.pdf)

<sup>24</sup> <http://pyme.lavoztx.com/qu-significa-un-permiso-sin-goce-de-sueldo-9118.html>



evidenciado una singular falta de garantías para conservar la plaza de trabajo del obrero, pues ha sucedido que fácilmente es reemplazado por otra mano de obra; y la reforma que se analiza precisamente provoca el riesgo de que tanto la madre y el padre que se acogen a esta licencia, puedan conservar su trabajo después de los nueve meses que les es reconocido en virtud de la ley, lo cual deja entre ver que se trata de un cambio normativo que no ayuda realmente al trabajador.

## **LA INSTITUCIÓN DEL DESPIDO INTEMPESTIVO**

El análisis del despido intempestivo dentro del presente desarrollo temático, obedece la necesidad de esclarecer cómo opera esta forma de terminación ilegal e ilegítima de la relación de trabajo, considerando que existe la posibilidad de que ante el trabajador que se acoge a la licencia sin remuneración pueda ser despedido unilateralmente por efecto del reemplazo definitivo dentro de la empresa.

*“El despido intempestivo es la actuación patronal por la que unilateralmente declara terminación del contrato, debiendo indemnizar los perjuicios ocasionados.”<sup>25</sup>*

*“El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma*

---

<sup>25</sup> <http://agropecuarios.net/4381.html>

*unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.”<sup>26</sup>*

*“Hay despido intempestivo cuando el empleador, por su propia cuenta, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa; o cuando, habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para despedirlo, es decir no obtiene el visto bueno.*

*Hay abandono intempestivo cuando el trabajador deja de concurrir a trabajar sin causa justa o habiéndola, sin observar el procedimiento legal. En uno y otro caso, el contrato de trabajo termina por voluntad unilateral del empleador o del trabajador, pero la parte que lo ha hecho debe pagar a la otra las indemnizaciones establecidas por la ley.”<sup>27</sup>*

*“En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.”<sup>28</sup>*

---

<sup>26</sup> <http://www.cedoc-clat.org/index.php?tp=asistencialegal.php>

<sup>27</sup> TRUJILLO, Vázquez Julio, Derecho del Trabajo, Serie jurídica Educ, editorial Don Bosco, Quito 1973, pág. 157

<sup>28</sup> CABANELLAS, Guillermo, diccionario Jurídico Elemental. Edición 2002 Editorial Heliasta.

Con estas aclaraciones y nociones explicativas se ha despejado dudas acerca de esta práctica inconstitucional que lamentablemente ocurre permanentemente dentro del escenario de las relaciones laborales en el Ecuador.

## **EL CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO**

Importante resulta analizar el figura del contrato individual de trabajo dentro del marco de la temática expuesta, puesto que al tenor de la ley objeto de estudio en relación a la licencia sin remuneración, se dispone que los reemplazos del padre o de la madre que se acogen voluntariamente a este permiso, sean reemplazados a través de esta modalidad contractual.

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

*“También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por*

*más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.”<sup>29</sup>*

Esta modalidad de contrato de trabajo se usa para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias.

*“El contrato debe celebrarse por escrito y dejar establecido especialmente la situación extraordinaria a la que se halla subordinado. Si contiene plazo será un contrato a plazo fijo. Si no detalla específicamente la tarea extraordinaria dispuesta, será un contrato por tiempo indeterminado. Por ejemplo se utiliza esta modalidad para cubrir necesidades por vacaciones de empleados, o por licencia por maternidad o en los casos de promociones de productos.”<sup>30</sup>*

*“El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.*

---

<sup>29</sup><http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derecholaboral/2013/04/30/contrato-eventual-discontinuo-de-trabajo>

<sup>30</sup> Contrato de trabajo eventual | La guía de Derecho <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-eventual#ixzz46UHfjJYn>

*Por convenio colectivo podrán determinarse las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y fijar un número máximo de trabajadores eventuales a contratar.”<sup>31</sup>*

Quedan descritas de los párrafos que anteceden las características, naturaleza, objeto y fines del contrato eventual de trabajo, que en efecto representa una modalidad singular de contratación en los casos en que el patrono o empresario resuelva reemplazar a su personal por las diferentes razones que han quedado establecidas.

---

<sup>31</sup> <http://www.rrhhblog.com/2008/02/13/contrato-eventual/>

## **MARCO DOCTRINARIO**

Continuando con el desarrollo de la investigación jurídica en referencia y de acuerdo a las directrices metodológicas señaladas para el efecto por el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, corresponde revisar cuestiones atinentes al marco doctrinario, para ello se analizarán en los siguientes acápite importantes comentarios y análisis de doctrinantes y otras fuentes de información documental y digital en torno a la temática materia de tratamiento en el presente informe final.

## **ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR**

Dentro del contexto teórico definido y en relación a la problemática jurídica expuesta respecto de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos establecida en el artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, es preciso desarrollar una revisión breve a cerca de los antecedentes de la legislación laboral en nuestro país, de esta forma me permito referenciar algunas nociones;

La tratadista Isabel Robalino Bolle en su obra jurídica Manual del Derecho del Trabajo nos proporciona importantes referentes históricos de la evolución de la legislación laboral en el Ecuador, lo cual nos permite conocer en perspectiva la regulación normativa laboral en nuestro país; comenta la autora:

*“El Código del Trabajo fue dictado el 5 de agosto de 1938 por el general Alberto Enríquez Gallo, en ejercicio del gobierno de facto. ...Fue publicado en el Registro Oficial Nro. 78 al 71, con fechas 14 al 17 de noviembre de 1938.*

*Tiene varios antecedentes en nuestra legislación, ya que en el Ecuador, como en otros países, fueron dictadas primeramente leyes laborales sobre determinadas materias, antes de que llegue a una codificación.*

*En 1916 la legislatura dio un decreto sobre jornada máxima de trabajo, fijándola en ocho horas, sobre descansos de domingo y días festivos, pago de horas extraordinarias, como también estableciendo la institución del desahucio o sea el aviso previo obligatorio para dar por terminado el contrato de trabajo.*

*En 1921 el congreso da normas sobre la indemnización en casos de accidentes de trabajo. Por decreto de 13 de julio de 1926, el doctor. Isidro Ayora en ejercicio de las facultades supremas establece la Inspección General del Trabajo.*

*El 6 de octubre de 1928 se dictan las siguientes leyes: ley sobre responsabilidad por accidentes de trabajo; ley sobre contrato individual de trabajo; ley de duración máxima de jornada de trabajo y de descanso semanal; ley sobre el trabajo de mujeres y menores y protección a la maternidad: ley de desahucio del trabajo y ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo.” 32*

---

32 Robalino Bolle, Isabel (1998), Manual del Derecho del Trabajo. Fundación Antonio Quevedo, Quito, Pág. 42.

## LA JORNADA LABORAL.- ENFOQUE DOCTRINARIO

Uno de los puntos estratégicos a tratar en esta revisión teórica es el de la jornada laboral del trabajador, al respecto debo manifestar que las leyes que regulan la actividad laboral en el país han sido bastante claras al determinar este horario; constituye indudablemente una conquista histórica a la que ha venido acogándose el obrero y que ha sido reconocida por el estado y su institucionalidad; al respecto algunas referencias doctrinarias:

*“La jornada de trabajo, jornada laboral o jornada del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo", la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar su servicio", mientras que el "horario" fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.”<sup>33</sup>*

La jornada laboral del trabajador en el Ecuador es de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, salvando las excepciones establecidas en la ley en el caso de los trabajos en el subsuelo o en el caso del trabajo de adolescentes;

*“La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en*

---

<sup>33</sup> Bodas Martín, Ricardo (2002). La jornada laboral. Madrid: Editorial Dykinson. Página 12.



*principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.”<sup>34</sup>*

Es de destacar que la jornada laboral en casos excepcionales debidamente regulados en la norma jurídica, podrá ampliarse, siendo que en este caso el empleador deberá reconocer los recargos correspondientes por concepto de jornada suplementaria o complementaria;

*“La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.<sup>35</sup>*

Con la incorporación de la figura de la licencia del trabajador sin remuneración para el cuidado de los hijos recién nacidos, hay que destacar que eventualmente podría generarse riesgos para mantener con normalidad el horario de trabajo, siendo que esta jornada laboral en ausencia del trabajador en la empresa, se trastoca y hasta cierto punto podría ocurrir que el empleador proceda a reemplazar al trabajador.

---

<sup>34</sup> Machicado Jorge. Jornada de trabajo y jornada extraordinaria. Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas. 2010

<sup>35</sup> Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del trabajo, p. 121

## LA REMUNERACIÓN COMO ELEMENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La remuneración aparece dentro del escenario de la relación contractual como el elemento principal, el más importante, pues hay que analizar que además de poder prestar un servicio, y poder fortalecer un perfil profesional a través del trabajo, es finalmente el pago de este estipendio el que le permite al individuo satisfacer las necesidades personales y familiares.

Para conocer algunos criterios proporcionados respecto de la remuneración me permito citar a los autores Thayer y Novoa quienes sostienen que:

*“La remuneración –entendida como retribución de los servicios que presta el trabajador– no es pura y simplemente equivalente, sino que tendría una ‘equivalencia matizada’. Fundamentan su postura en que, si bien el aporte del trabajador a la empresa es el principal factor que incide en la determinación de la remuneración, no es el único; también deberá considerarse la suficiencia de la remuneración para atender las necesidades del dependiente y su familia, la situación de la empresa y las exigencias del bien común.”<sup>36</sup>*

Gabriela Lanata refiere:

---

<sup>36</sup> Thayer, W. y Novoa, P. (2008). *Op. cit.* Pág 59.

*“para el empleador, el pago de la remuneración constituye un esfuerzo solo pecuniario, mientras que el trabajador aporta un esfuerzo personal”<sup>37</sup>*

*“La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.”<sup>38</sup>*

La remuneración es el conjunto de dinero, es decir una retribución económica que percibe el trabajador por la prestación de fuerza laboral, incluyendo en ella cualquier denominación, es un término genérico para definir toda clase de ingreso que percibe el trabajador, ya sea salario o sueldo; este estipendio es el que posibilita la supervivencia y estabilidad del trabajador.

Como aporte personal es necesario mencionar que la remuneración ocupa un lugar importante en el análisis de la reforma introducida por la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, pues se ha considerado que se establece la licencia para el cuidado del hijo recién nacido durante 9 meses, sin embargo se omite que la trabajadora durante este tiempo no percibirá ningún ingreso, esto es, no se le cancelará un sueldo o remuneración, lo cual dificulta el cuidado y

---

<sup>37</sup> Lanata Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. 3ª edición. Legal Publishing. Santiago de Chile, 2009. Pág. 92.

<sup>38</sup> <http://definicion.de/remuneracion/#ixzz31SyW8j9A>

manutención apropiada del menor, esto lógicamente se traduce en un beneficio que no termina de consolidarse.

## **LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL DERECHO LABORAL**

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios inspirados en las históricas conquistas laborales de los trabajadores, un conjunto de prerrogativas determinantes para consolidar el respeto al trabajador y que han continuado evolucionando a través del tiempo para convertirse en auténticos valores sociales y sobre la base de éstos recordemos emerge la obligatoriedad de reconocimiento y tutela del derecho del trabajador que en sí es un derecho fundamental, intangible, innato, universal; para sustentar esta tesis del derecho fundamental me permito citar un importante análisis proporcionado por Luigi Ferrajoli, quien refiere:

*“son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, reconocidos en el ordenamiento jurídico a todas las personas físicas en cuanto tales; se entiende por derecho subjetivo: cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica como la libertad, el derecho a la vida, entre otros. Los derechos fundamentales son normas; nacen de la Constitución y por tanto son prohibiciones y obligaciones a cargo del Estado, cuya violación es causa de invalidez de las leyes y las demás*

*decisiones públicas cuya observancia es condición de legitimidad de los poderes públicos.”*

Se infiere entonces que el derecho a la estabilidad laboral es un derecho singular en el sentido lógico de que para ello existe un titular determinado con exclusión de los demás; está destinado a ser constituido, modificado o extinguido por actos jurídicos; son actuaciones singulares que nacen de contratos, de decisiones administrativas. Este derecho es predispuesto por normas; corresponden a la genérica prohibición de no lesión u obligación de deber, se trata por tanto de derechos personales.

Continuando con lo referente al tratamiento de los principios de Doctrinariamente se ha definido la importancia de estos principios, por ejemplo el tratadista Manuel Alonso García dice que son:

*"Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".*<sup>39</sup>

Por su parte el profesor Américo Plá Rodríguez refiere que son:

*"Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover*

---

39 GARCIA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, Tomo I, Pág. 247

*y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>40</sup>*

## **LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

*“Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.*

*La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros”<sup>41</sup>.*

De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de beneficios

---

40 PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones De palma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9  
41 CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, la afiliación al seguro social obligatorio, etc.

## **PRINCIPIO DE FAVOR O PRO-OPERARIO**

En varias oportunidades hemos sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro-operario”, y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias.

*“Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicara el mismo objeto de estudio en los términos del Art. 7 el Código del trabajo que dice “en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>42</sup>.*

---

42 CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada”.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es “pro-operario” sino indebido pro-operatorio y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación previo y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma sino varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos irrevocables.

Si se trata de preceptos irrevocables y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las



especialidades, siempre y cuando la una y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

### **PRINCIPIO TUTELAR O PROTECTOR**

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Este es un principio general que inspira numerosas normas del Derecho del Trabajo (no y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación).

### **PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL**

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables.

Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

## **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO**

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

## **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN**

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

## **PRINCIPIO DE LA BUENA FE**

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

Cabe hacer una reflexión respecto de la aplicabilidad de estos principios que en primer término tienen el carácter de universales, constituyen el cimiento de todo sistema de protección y garantías de derechos del trabajador; los mismos han

sido recogidos en los marcos jurídicos y constitucionales de todos los estados que han ratificado en más de una ocasión el reconocimiento irrestricto a éstos;

Precisamente los he citado porque considero han sido flagrantemente afectados por esta reforma al código del trabajo, pues la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, transgrede en forma evidente estos principios, al permitir la reducción de la remuneración y de la jornada de trabajo, conquistas laborales de carácter irrenunciables que hoy quedan relegadas a simples enunciados teóricos.

## **MARCO JURÍDICO**

Conforme a la estructura y metodología de este tipo de investigación, es necesario referirme a toda la normativa existente en relación al problemática objeto de estudio, así entonces, citaré importantes referencias constitucionales, legales, reglamentarias y otras de carácter conexo en relación al régimen jurídico vinculado a la propuesta de investigación en curso, todo dirigido a sustentar mis posiciones frente a la problemática que estimo existe en el Ecuador por las falencias y limitaciones de la normativa objetivo de análisis y discusión y sobre la cual planteare oportunamente mi propuesta de reforma.

## **REFERENCIAS NORMATIVAS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

En la Constitución de la República del Ecuador encontramos importantes regulaciones de orden ideológico y filosófico en relación a la obligación del estado para garantizar las condiciones de acceso al trabajo, la inclusión y equidad en el Ecuador, con claro fundamento en los derechos de protección que reconoce el estado, institucionalidad pública y funcionarios públicos para propender al desarrollo de la población en forma justa y en equidad;

El artículo 33 de la Constitución de la República señala que:

*“el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;”*

En el artículo 34 de la Constitución se consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social;

Así mismo el artículo 38 de la Carta Magna dispone que el Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

No podemos omitir lo dispuesto en el texto constitucional del artículo 43 que establece que:

*“el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, la gratuidad de los servicios de salud materna, protección prioritaria y cuidado de su salud integral, y de su vida durante el embarazo, parto y posparto;”*

Otra disposición importante es la contenida en el artículo 44 en relación a que la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas;

El artículo 284 de la Constitución señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

No es menos importante lo regulado en el artículo 325 de la Carta Fundamental, que dispone que:

*“el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores*

*de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;(..)”*

Me parece importante hacer alusión a lo dispuesto en la Constitución en relación al sistema de inclusión, un aspecto básico dentro del plan nacional de desarrollo, que es precisamente un instrumento de la política pública ejecutado por el estado y que en materia laboral y de seguridad social también ha generado importantes lineamientos y directrices;

*“Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.*

*El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación”<sup>43</sup>*

---

43 Constitución de la República del Ecuador. Art. 340

## **REGULACIONES NORMATIVAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN TORNO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

En el orden jerárquico de las normas, es necesario revisar algunas disposiciones contenidas en el código laboral ecuatoriano, en relación a la relación laboral, al trabajador y empleador y a las obligaciones que nacen en virtud de la relación laboral;

El ámbito normativo del código del trabajo nos sitúa en el escenario de la regulación de las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador indistintamente de clase de trabajo;

*“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”*

De la definición que antecede se pueden identificar que el contrato de trabajo en cualquier modalidad integra algunos elementos de carácter esencial como son la prestación de servicios, la dependencia, la remuneración, características que necesariamente deben concurrir para que se configure una relación de trabajo;

Así mismo el Código del Trabajo define con precisión en sus Arts. 9 y 10 quien es el trabajador y quien el empleador, sujetos que si parte de la relación



contractual y de cuyas relaciones se generan un complejo de circunstancias y modalidades de trabajo

*“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.*

*Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*

Los derechos y garantías establecidas en el código del trabajo son precisos a la hora de establecer la concordancia existente entre los principios de aplicación de los derechos del trabajo establecidos en la carta magna; por consiguiente la normativa en mención otorga un tratamiento adecuado para tutelar los derechos del trabajador.

La tendencia de las relaciones laborales en la actualidad propende a equilibrar las relaciones de trabajo entre trabajador y empleador, otorgando derechos y obligaciones a ambas partes, lo cual implica que deben incluirse en el código laboral principios de equilibrio; es decir, la tutela de los derechos del trabajador es indiscutible, pero su reconocimiento debe sujetarse al cumplimiento de sus obligaciones contractuales, considerando que la empresa o el patrono público o privado debe cuidar que los intereses y objetivos institucionales indistintamente

del giro de las actividades que mantengan, se cumplan en los plazos establecidos;

Para ello es importante que figure en forma expresa como una obligación del trabajador, aprobar los procesos de evaluación de desempeño laboral, como un requisito que le permita la continuidad dentro de la institución; entiéndase que tanto el estado en calidad de empleador, como el patrono o empresa privada, tiene la responsabilidad de prestar servicios de calidad, con eficiencia y eficacia, y para ello requiere que el talento humano se capacite y genere resultados acordes con los objetivos y metas planteadas, siendo que la evaluación de desempeño se constituye en una herramienta determinante para establecer la calidad y características del servicio prestado u obra ejecutada.

### **ANÁLISIS DE LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.**

La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo es un cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016;

La normativa en mención encuentra su sustento en la normativa constitucional, evocando importantes principios como fundamentos de su aplicación, como por ejemplo el artículo 44 de la Constitución de la República que establece que el

Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

El artículo 5 resuelve incorporar la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, que es donde radica específicamente el problema que he identificado; a continuación transcribo textualmente la norma en mención:

*“Artículo ... .- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”*

La ley también refiere que una vez que ha terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieron acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Textualmente la ley orgánica en relación al contrato eventual determina que:

*“Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.”*

Finalmente en relación a la temática la ley establece que si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

Acorde con la naturaleza del problema jurídico, utilicé métodos generales y particulares, con las técnicas relativas que presentaré a continuación:

### **MATERIALES**

El desarrollo del trabajo investigativo se direccionó con la utilización de material bibliográfico, la utilización de obras literarias de carácter jurídico referentes a la problemática planteada, revistas jurídicas y páginas web especializadas, diccionarios de Derecho, información de periódicos, entre otros, con los cuales se realizaron los marcos referenciales o revisión de literatura. Los materiales de escritorio, útiles de oficina, entre papel, esferográficos, carpetas, cd, flash memory, Recursos Técnicos, entre otros, el uso de computadora, impresora, copiadora, scanner, grabadora.

### **MÉTODOS**

Dentro del proceso investigativo, apliqué los métodos: el Método Científico, que fue el instrumento adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, puesto que es considerado como el método general del conocimiento.

La utilización de los Métodos: Analítico y sintético, Deductivo, e Inductivo, implicó conocer la realidad de la problemática de investigación, partiendo desde lo particular para llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, puesto que la investigación trasciende al campo institucional, la problemática se vuelve más compleja, con lo cual me remití al análisis de la Constitución de la República del Ecuador y la Ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para asimilar jurídicamente lo sucinto que fue la clave del éxito en la investigación.

Con el método analítico pude investigar las diferentes implicaciones y efectos negativos que produce la falta de regulación normativa en materia de protección y garantía de derechos del trabajador en el Ecuador.

También estuvo presente el método sintético mediante el cual relacioné hechos aparentemente aislados, que me permitieron sustentar la existencia de limitaciones y falencias dentro la Ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

El método estadístico, me permitió establecer el porcentaje referente a las encuestas y conocer los resultados positivos o negativos de la hipótesis.

## **PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

Los procedimientos utilizados fueron, el documental - bibliográfico y de campo comparativamente que me llevó a encontrar las diferentes normas comunes en el ordenamiento jurídico nacional y comparado, para descubrir sus relaciones y estimular sus diferencias o semejanzas, y por tratarse de una investigación analítica se manejó también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas y de transcripción, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, y la recolección de la información a través de la aplicación de la técnica de la encuesta.

La encuesta fue aplicada en un número de treinta abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas de carácter legal.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestos en el Informe Final, el que contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados, que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminé realizando la comprobación de los objetivos, finalicé redactando las conclusiones, recomendaciones y elaboré un proyecto de reformas legales que son necesarias para adecuarla a la legislación ecuatoriana.

## 5 RESULTADOS

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

#### PREGUNTA NRO. 1

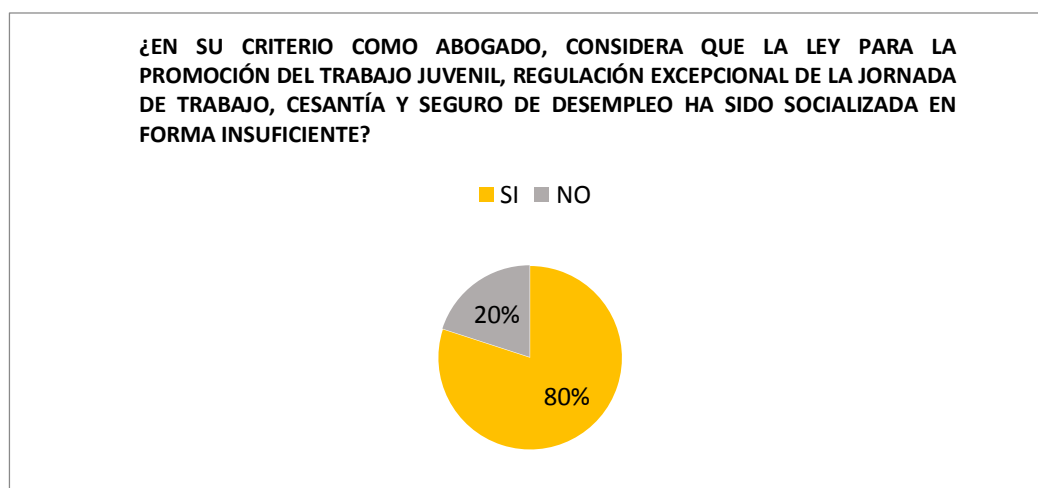
¿EN SU CRITERIO COMO ABOGADO, CONSIDERA QUE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO HA SIDO SOCIALIZADA EN FORMA INSUFICIENTE?

CUADRO NRO. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	6	20 %
SI	24	80 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

GRÁFICO 1





## **INTERPRETACIÓN**

De los 30 encuestados, 24 personas que equivalen al 80 % de la muestra consideran que en efecto la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo ha sido socializada en forma insuficiente; mientras que 6 personas equivalentes al 20 % de la muestra encuestada consideran que la normativa ha sido socializada en el entorno académico y profesional en forma adecuada y que su desconocimiento no es causa de justificación.

## **ANÁLISIS**

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta nos conducen a determinar que un importante sector del foro jurídico estima que hay problemas y falencias en materia de capacitación jurídica por parte del estado y de sus carteras de estado, pues se ratifica que la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo aun no es bien aplicada dentro de las relaciones contractuales en el Ecuador, habiéndose notado incluso una interpretación a favor del patrono y en desmedro del trabajador.

## PREGUNTA NRO. 2

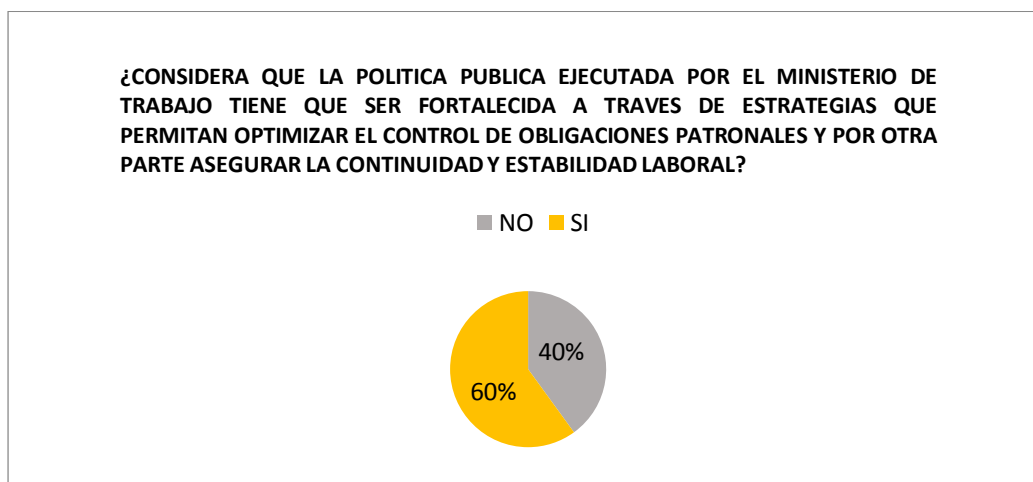
¿CONSIDERA QUE LA POLITICA PUBLICA EJECUTADA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO TIENE QUE SER FORTALECIDA A TRAVES DE ESTRATEGIAS QUE PERMITAN OPTIMIZAR EL CONTROL DE OBLIGACIONES PATRONALES Y POR OTRA PARTE ASEGURAR LA CONTINUIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL?

CUADRO NRO. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	12	40 %
SI	18	60 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

GRÁFICO 2



## INTERPRETACIÓN

De las treinta personas encuestadas, 18 equivalentes al 60 % de la muestra poblacional, estiman que en el Ecuador la política publica ejecutada por el

Ministerio de Trabajo tiene que ser fortalecida a través de estrategias que permitan optimizar el control de obligaciones patronales y por otra parte asegurar la continuidad y estabilidad laboral; mientras que 12 personas que equivalen al 40 % de la muestra seleccionada estiman que la gestión ministerial ha sido acertada a nivel nacional en lo que respecta a los operativos e inspecciones a las empresas privadas y públicas.

## **ANÁLISIS**

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta permiten inferir importantes criterios que abogados en libre ejercicio que concuerdan en forma mayoritaria con el hecho de que la política pública ejecutada por el Ministerio de Trabajo tiene que ser fortalecida a través de estrategias complementarias en materia de control, monitoreos, inspecciones integrales de trabajo, con el fin de procurar el aseguramiento del trato justo para el trabajador sin permitir los excesos de autoridad y poder que hoy por hoy se evidencia que la misma normativa le permite al empleador.

### **PREGUNTA NRO. 3**

¿CREE USTED QUE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO CONSTITUYE UN ACTO NORMATIVO QUE GENERA REGRESIÓN DE DERECHOS POR AFECTAR EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN MATERIA LABORAL?

**CUADRO NRO. 3**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	16.6 %
SI	25	83.3 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

**GRÁFICO 3**



### INTERPRETACIÓN

De las 30 personas encuestadas, 25 que equivalen al 83.33 % de la muestra encuestada responden con gran convencimiento que están de acuerdo en que la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo constituye un acto normativo que genera regresión de derechos por afectar el principio de intangibilidad en materia laboral; por otra parte, 5 personas equivalentes al 16.6 % no están de acuerdo con tal aseveración, pues consideran que la normativa se encuentra acorde con las tendencias modernas de protección de los derechos de los trabajadores.

## ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede determinar una reflexión de los encuestados en torno a lo consultado que en forma mayoritaria nos permite identificar que la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

Constituye un acto normativo que genera regresión de derechos por afectar el principio de intangibilidad en materia laboral, en cuanto ha trastocado principios y conquistas laborales históricamente reconocidas, disminuyendo incluso prerrogativas del trabajador como el derecho a la remuneración.

### PREGUNTA NRO. 4

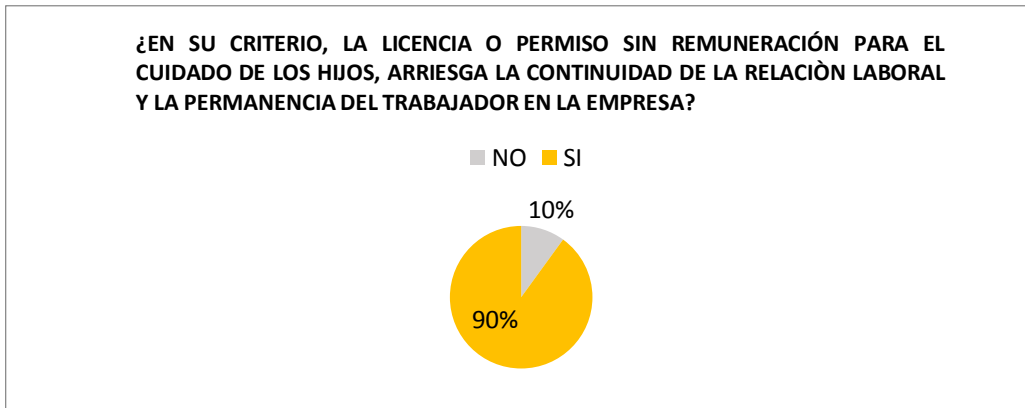
¿EN SU CRITERIO, LA LICENCIA O PERMISO SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS, ARRIESGA LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA?

**CUADRO NRO. 4**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	3	10 %
SI	27	90 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
Autor: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

#### GRÁFICO 4



#### INTERPRETACIÓN

De las 30 personas encuestadas 27 que corresponde al 90 % de la muestra seleccionada contestan positivamente, que la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, arriesga la continuidad de la relación laboral y la permanencia del trabajador en la empresa; por el contrario 3 personas equivalentes al 10% de la muestra seleccionada no están de acuerdo con tal aseveración, pues consideran que existen plenas garantías para que el empleador garantice la permanencia del trabajador cuando se reintegre luego de hacer uso de su licencia.

#### ANÁLISIS

Los resultados obtenidos nos permiten obtener un diagnostico importante en relación a determinar que la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, arriesga la continuidad de la relación laboral y la permanencia del trabajador en la empresa, pues no existen garantías de que el empleador

conservar la plaza de trabajo del trabajador ausente, hay un riesgo inminente de que el trabajador pierda su empleo, las condiciones son adversas incluso para las empresas que no pueden mantener el mismo número de trabajadores todo esto en su conjunto, hace concluir que la figura de la licencia sin remuneración no es un avance en materia de garantías laborales.

### PREGUNTA NRO. 5

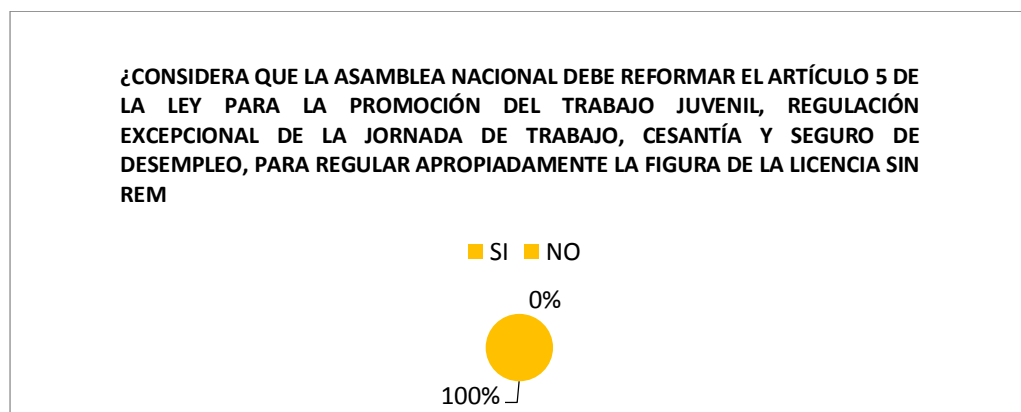
¿CONSIDERA QUE LA ASAMBLEA NACIONAL DEBE REFORMAR EL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA REGULAR APROPIADAMENTE LA FIGURA DE LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS?

### CUADRO NRO. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	0	0 %
SI	30	100 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio  
 Autor: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

### GRÁFICO 5



## **INTERPRETACIÓN**

De las treinta personas encuestadas, en su totalidad afirman estar de acuerdo con lo consultado en referencia a la necesidad de que la Asamblea Nacional reforme el artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para regular apropiadamente la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.

## **ANÁLISIS**

Los resultados que se obtienen en la pregunta nro. 5 son determinantes para confirmar el problema identificado en la presente investigación; con absoluto convencimiento el pronunciamiento del encuestado refleja una posición frontal frente a la necesidad de que la Asamblea Nacional reforme el artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para regular apropiadamente la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.



## 7. DISCUSIÓN

### Verificación de Objetivos

Al inicio de mi trabajo investigativo me propuse la verificación de cuatro objetivos, uno general y tres específicos, siendo éstos los siguientes:

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- *Desarrollar una investigación teórica respecto del Derecho Laboral con enfoque en la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores sobre la base de la evolución normativa constitucional.*

Este objetivo se encuentra plenamente justificado en razón de que se ha analizado en forma pausada y reflexiva el marco legal en relación al derecho laboral y sus principales instituciones dogmáticas y jurídicas, además de haber identificado la importancia de la aplicación de los principios en materia laboral.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- *Analizar el marco normativo contenido en la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.*

El primer objetivo específico ha sido demostrado en virtud de que durante el desarrollo temático de la investigación jurídica se ha analizado en forma pausada y crítica las reformas que en materia laboral ha incorporado ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

- *Identificar los efectos jurídicos, económicos y sociales generados en las relaciones laborales en el Ecuador por la entrada en vigencia de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.*

El segundo objetivo ha sido demostrado de igual forma, es decir la muestra encuestada está de acuerdo en que la entrada en vigencia de la normativa materia de análisis ha producido efectos inmediatos dentro de las relaciones laborales, provocando una regresión de derechos laborales, dificultades en materia de contratación por parte de las empresas y afectación al principio de la intangibilidad de derechos del trabajador.

- *Proponer un proyecto de reforma al artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, en relación a la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.*

El tercer objetivo ha sido en forma contundente demostrado, pues se ha receptado el criterio legal de funcionarios experimentados y con conocimiento pleno del problema y adicionalmente se ha sustentado

posiciones y argumentos que apoyan la necesaria reforma al artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar en forma eficaz el derecho a la continuidad y permanencia del trabajador dentro de la empresa.

## **CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La Hipótesis planteada en el proyecto de investigación fue la siguiente:

*“La reforma que incorpora la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo al código del trabajo respecto de la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos deriva en una contradicción jurídica, pues por una parte se pretende precautelar el cuidado, manutención y la integridad del menor, pero por otra parte no se ha evaluado que durante los nueve meses de licencia tanto el padre como la madre que se acogen a la licencia no percibirán remuneración o sueldo, es decir serán nueve meses sin ingresos, que en definitiva es lo que permite hacer efectivo el cuidado y manutención apropiada del hijo recién nacido.”*

Conjuntamente con los objetivos que han quedado verificados, la hipótesis se contrasta con la suficiente fundamentación teórica y la investigación de campo realizada, a través de la cual se establecen argumentos claros para cuestionar la validez y la legitimidad de la licencia sin remuneración, por no ofrecer garantías

para que el trabajador pueda ausentarse con la seguridad de que no perderá su trabajo, por el contrario, es una agravante en razón de que durante los nueve meses de licencia, ninguno de los progenitores percibirá ingresos para el cuidado y manutención del hijo recién nacido.

## **FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

La reforma que se propone se enmarca en el tratamiento y revisión del derecho laboral y con mayor especificidad de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016;

La ley en mención ha provocado al entrar en vigencia un amplio debate y críticas a nivel del foro jurídico, del sector de los trabajadores, obreros, la empresa privada y la sociedad en general, pues ha modificado importantes leyes a través de la incorporación de sus regulaciones, como por ejemplo el código del trabajo, la ley orgánica de seguridad social, la ley de pasantías en el sector empresarial, la ley orgánica del servicio público y la ley del banco del instituto de seguridad social.

La complejidad de las relaciones laborales por la dificultad de las condiciones económicas propician un sinnúmero de circunstancias que obligan a generar

cambios normativos y precisamente este ha sido uno de los argumentos para incorporar reformas al código del trabajo en el Ecuador.

La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo vigente desde el 28 de marzo de 2016, trae consigo importantes cambios que amerita estudiar y debatir y sobre la base del impacto social que generen, plantear algunas alternativas de regulación normativa;

Precisamente hay que destacar que esta ley en su artículo 5 resuelve incorporar la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, que es donde radica específicamente el problema que he identificado; a continuación transcribo textualmente la norma en mención:

*“Artículo ... .- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”*

La problemática es evidente por los efectos negativos que se derivan en el colectivo de trabajadores y obreros del sector público y privado, se trata de visualizar la difícil situación en la que se ubica a los padres y madres que tienen licencia reconocida jurídicamente por maternidad o paternidad, pues la norma

hoy por hoy les reconoce una licencia sin sueldo por nueve meses adicionales a partir de la conclusión del tiempo de licencia que ya estaba reconocido en la ley;

En primer lugar hay que identificar que esta licencia adicional por nueve meses es sin remuneración, entonces se percibe de entrada un inconveniente que deriva en una problemática jurídica en razón de que las necesidades familiares no podrán ser cubiertas apropiadamente, pues ni el padre ni la madre tendrán ingresos durante nueve meses, resultando contradictorio el propósito de protección del núcleo familiar que se pretende con la reforma;

Otro problema que necesariamente hay que enfocar es el del riesgo de darle continuidad a la relación laboral dentro de la empresa, pues ese padre o madre que acoge a esta licencia adicional para el cuidado del menor, no ofrece garantías de que el patrono o empresario no lo reemplace definitivamente por otro trabajador.

Son importantes los aspectos que se mencionan y que serán objeto de estudio, análisis e investigación sustentada en criterios jurídicos y referencias conceptuales y doctrinarias atinentes a la temática planteada.

## 8. CONCLUSIONES

- La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo no ha sido apropiadamente debatida dentro de los foros académicos y jurídicos, lo cual genera dudas y contradicciones respecto de las novedosas figuras jurídicas incorporadas en materia laboral y que rigen las relaciones de trabajadores y empleadores.
- La ley orgánica antes referida con las reformas que introduce en materia laboral restringe en gran medida el ejercicio auténtico de los derechos laborales en el Ecuador, generando un clima de inseguridad jurídica e inestabilidad laboral para el trabajador.
- La licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos constituye un mecanismo atentatorio contra el principio de intangibilidad en materia laboral, pues se permite un tiempo de licencia pero sin sueldo, son ninguna garantía de que la plaza de trabajo se va a mantener para el trabajador.
- La licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos es una figura jurídica que no solventa las necesidades reales del trabajador, un intento a medias de reconocer derechos, pero que no tiene sustento lógico, por cuanto durante los 9 meses de licencia, el trabajador no percibe remuneración, redundando en una contradicción, pues para el cuidado de los hijos se requiere los medios económicos que permitan el sustento del menor.

- La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo no ofrece cambios sustanciales en materia laboral, se trata de reformas tipo parche con el objetivo de solventar las dificultades existentes dentro de las relaciones laborales en el Ecuador.
  
- No ha existido por parte de la Corte Constitucional un pronunciamiento válido con sustento jurídico y constitucional para justificar la legitimidad de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, en relación a la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos y respecto del impacto social y laboral que genera esta reforma laboral.



## 9. RECOMENDACIONES

- Es indispensable que a nivel de universidades y dentro del foro jurídico profesional se intensifique el debate acerca del efecto que ha generado en el Ecuador la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, con el fin de proponer alternativas normativas coherentes de regulación en materia laboral.
  
- La Corte Constitucional como máximo órgano de control de la constitucionalidad en el Ecuador, debe pronunciarse acerca de la legalidad de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, y específicamente respecto de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.
  
- Debe promoverse en el Ecuador una reforma de carácter integral al Código del trabajo, sustentada en la efectiva tutela de derechos del trabajador y en las necesidades sociales que afronta, y no solamente en la situación coyuntural de crisis económica que atraviesa el país.
  
- El Ministerio del trabajo como ente rector de la política pública en materia de remuneraciones y relaciones laborales en el Ecuador, debe replantear su política pública y asumir la responsabilidad social de protección y tutela de los derechos del trabajador.

- Debe reformularse la regulación normativa respecto la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, considerando que la situación económica actual es crítica, buscando alternativas coherentes de protección del derecho a la continuidad laboral.
- Recomiendo que la Asamblea Nacional que proceda a reformar el artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para regular en forma efectiva el régimen de licencias sin remuneración para el cuidado de los hijos.

## **9.1 PROYECTO DE REFORMA A LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL**

#### **EL PLENO:**

#### **Considerando:**

*Que, el artículo 3 de la Constitución de la República establece como deber primordial del Estado planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza para acceder al buen vivir;*

*Que, el artículo 284 ibídem señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;*

*Que, el artículo 325 de la Carta Fundamental dispone que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y*

*cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;*

*Que, el artículo 326 ibídem prescribe los principios sobre los que se sustenta el derecho al trabajo;*

*Que, el artículo 369 de la Constitución indica que el seguro universal obligatorio cubrirá, entre otras, la contingencia de desempleo. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada.*

*En ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 120, numeral 6 de la Constitución de la República, expide la siguiente:*

**LEY REFORMATORIA A LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO**

*Art. 5.- A continuación del artículo 152, añádase el siguiente artículo innumerado:*

***“Artículo... .- Licencia o permiso para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria debidamente remunerada de acuerdo a la remuneración mensual básica establecida,***

***hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”***

*Artículo final: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.*

*Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los nueve días del mes de agosto de 2016.*

**F. PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA**

**F. SECRETARIO (A)**

## 10. BIBLIOGRAFÍA

### NORMATIVA

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CÓDIGO DEL TRABAJO

LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.

### DOCTRINA

ARAUJO JUAREZ, José. *“Derecho Administrativo General”*. Ediciones Paredes. Primera Edición. Año 2010. Caracas – Venezuela.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo.- *“Diccionario Jurídico Elemental”*, Editorial Heliasta, Decimoquinta edición, Argentina. 2001.

OSSORIO, Manuel. *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*. Editorial DATASCAN S.A. Guatemala, Primera edición. Año 2009

GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús. *“Ética en la Administración Pública”*, Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, 1996, No. 73, p. 128.

HAURIUO, Andre. *Derecho Constitucional e Instituciones Políticas*, Editorial Ariel, 2ª Edición, 1980, pág. 118).

LAPORTA, Francisco y Álvarez, Silvina (eds) *La corrupción política*, Alianza Editorial, Madrid, 1997, 372 p.

JIMENO, Juan F. *El sistema de pensiones contributivas en España: Cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo.* , mayo del 2000.

*El Derecho del Trabajo; Su evolución en América. orígenes, colonia, independencia, organizacion. buenos aires. editorial: bibliografica argentina año: 1947 paginas: 429*

LEÓN ROJAS, Armando, *Pensiones: la revolución del siglo XXI*, Ed. Publisher Centro de Promoción y Análisis de Políticas Públicas, 2000, p. 18, 50, 110

OLEA GARCIA, Belém Alonso. *DERECHO DE LA PROTECCION SOCIAL.. CIVITAS EDICIONES, S.L., 2014*

GONZÁLEZ POSADA, Carlos- "*Los Seguros Sociales Obligatorios en España*", Madrid, 1,946. pág.

## **11. ANEXOS**

### **a. TEMA**

“REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO EN RELACIÓN A LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS”

### **b. PROBLEMA**

La matriz problemática generada luego del proceso de análisis y deducción previo el reconocimiento de las técnicas y procedimientos propios de una investigación jurídica de carácter aplicada, se enfoca en la revisión y estudio teórico de importantes instituciones y figuras jurídicas de relevante connotación en el área del Derecho Positivo.

Precisamente mi temática se enmarca en el tratamiento y revisión del derecho laboral y con mayor especificidad de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016;

La ley en mención ha provocado al entrar en vigencia un amplio debate y críticas a nivel del foro jurídico, del sector de los trabajadores, obreros, la empresa privada y la sociedad en general, pues ha modificado importantes leyes a través de la incorporación de sus regulaciones, como por ejemplo el código del trabajo, la ley orgánica de seguridad social, la ley de pasantías en el sector empresarial,



la ley orgánica del servicio público y la ley del banco del instituto de seguridad social.

La complejidad de las relaciones laborales por la dificultad de las condiciones económicas propician un sinnúmero de circunstancias que obligan a generar cambios normativos y precisamente este ha sido uno de los argumentos para incorporar reformas al código del trabajo en el Ecuador.

La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo vigente desde el 28 de marzo de 2016, trae consigo importantes cambios que amerita estudiar y debatir y sobre la base del impacto social que generen, plantear algunas alternativas de regulación normativa;

Precisamente hay que destacar que esta ley en su artículo 5 resuelve incorporar la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, que es donde radica específicamente el problema que he identificado; a continuación transcribo textualmente la norma en mención:

*“Artículo ... .- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”*

La problemática es evidente por los efectos negativos que se derivan en el colectivo de trabajadores y obreros del sector público y privado, se trata de visualizar la difícil situación en la que se ubica a los padres y madres que tienen licencia reconocida jurídicamente por maternidad o paternidad, pues la norma hoy por hoy les reconoce una licencia sin sueldo por nueve meses adicionales a partir de la conclusión del tiempo de licencia que ya estaba reconocido en la ley;

En primer lugar hay que identificar que esta licencia adicional por nueve meses es sin remuneración, entonces se percibe de entrada un inconveniente que deriva en una problemática jurídica en razón de que las necesidades familiares no podrán ser cubiertas apropiadamente, pues ni el padre ni la madre tendrán ingresos durante nueve meses, resultando contradictorio el propósito de protección del núcleo familiar que se pretende con la reforma;

Otro problema que necesariamente hay que enfocar es el del riesgo de darle continuidad a la relación laboral dentro de la empresa, pues ese padre o madre que acoge a esta licencia adicional para el cuidado del menor, no ofrece garantías de que el patrono o empresario no lo reemplace definitivamente por otro trabajador.

Son importantes los aspectos que se mencionan y que serán objeto de estudio, análisis e investigación sustentada en criterios jurídicos y referencias conceptuales y doctrinarias atinentes a la temática planteada.

### **c. JUSTIFICACIÓN**

La justificación para el desarrollo del presente proyecto de investigación y ejecución del trabajo de titulación, se enmarca en tres ejes programáticos de tipo académico, social y eminentemente de carácter jurídico.

Académicamente, el desarrollo de la investigación en cuestión se verifica por la importancia de tratar un tema inherente al Derecho Público, como es el caso de una parte importante del régimen jurídico contenido en la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo; de tal forma que se está cumpliendo con las exigencias previstas en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo, para optar por el grado de abogada.

Desde una perspectiva social, lo que pretendo investigar, para mi punto de vista afecta los derechos constitucionales de los trabajadores y obreros de la empresa privada en el Ecuador, pues deja al descubierto una brecha de desprotección y negligencia estatal para garantizar en forma oportuna, eficaz y segura sus prerrogativas en caso de perder el trabajo por las condiciones adversas a las que exponen diariamente por la complejidad de las relaciones laborales que existe hoy por hoy.

Jurídicamente, es totalmente pertinente demostrar la necesidad apremiante de reformar el art. 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar en forma eficaz los derechos laborales en el Ecuador, de tal forma de promover una concordancia y armonía entre la normativa constitucional y las leyes de menor jerarquía que no pueden distanciarse de ninguna manera de su espíritu por efecto del principio de supremacía constitucional.

Por las justificaciones antes referidas, la problemática adquiere importancia y trascendencia académica, social y jurídica para ser investigada, a la vez que es factible realizarla con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas de investigación, además de suficientes fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aportarán para su análisis y discusión.

#### **d. OBJETIVOS**

##### **OBJETIVO GENERAL**

- *Desarrollar una investigación teórica respecto del Derecho Laboral con enfoque en la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores sobre la base de la evolución normativa constitucional.*

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- *Analizar el marco normativo contenido en la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.*

- *Identificar los efectos jurídicos, económicos y sociales generados en las relaciones laborales en el Ecuador por la entrada en vigencia de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.*
  
- *Proponer un proyecto de reforma al artículo 5 de la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, en relación a la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos”*

#### **e. HIPÓTESIS**

La reforma que incorpora la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo al código del trabajo respecto de la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos deriva en una contradicción jurídica, pues por una parte se pretende precautelar el cuidado, manutención y la integridad del menor, pero por otra parte no se ha evaluado que durante los nueve meses de licencia tanto el padre como la madre que se acogen a la licencia no percibirán remuneración o sueldo, es decir serán nueve meses sin ingresos, que en definitiva es lo que permite hacer efectivo el cuidado y manutención apropiada del hijo recién nacido.

## f. MARCO TEÓRICO

### ESPECIFICACIONES TEÓRICAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL

De gran interés resulta revisar algunas consideraciones conceptuales sobre la figura de la estabilidad laboral, pues en materia laboral es un parámetro determinante sobre la base del cual se permite el ejercicio pleno de los derechos del trabajador reconocidos constitucionalmente;

A continuación cito algunas nociones teóricas proporcionadas por los especialistas en la materia:

*“es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”.<sup>44</sup>*

Otra importante referencia es la que a continuación se plantea que nos permite una percepción similar del término:

*“la estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población*

---

<sup>44</sup> Viteri Llanga, Joaquín. Derecho colectivo del trabajo, Editorial Produgrafil center, Quito-Ecuador, 2006, pág. 232)

*económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo”.<sup>45</sup>*

La siguiente definición enfoca un aspecto importante desde la perspectiva de la importancia de la continuidad del servicio prestado por el trabajador dentro de la empresa:

*“La estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia en la producción, una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres, de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores”.<sup>46</sup>*

## **REVISIÓN CONCEPTUAL DE LA FIGURA DE LA LICENCIA O PERMISO**

De gran importancia es iniciar revisando la noción etimológica del término licencia o permiso para desde aquí continuar con el análisis de la licencia en materia laboral;

---

45 Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador, pág. 237.

46 Jaramillo Dávila, Fabián. (1977). Revista del Instituto del Derecho del Trabajo e investigaciones sociales; publicación semestral enero – diciembre de 1977; Vol. XIV, Núms. 23-24; Quito - Ecuador, pág. 11

*“Del latín “permissum”, la palabra permiso es denominada como consentimiento o autorización para hacer o decir algo. Según el diccionario de la real academia española el término permiso posee varias acepciones entre ellas, para describir la concesión para irse de vacaciones y ser libre de toda obligación, es decir para estar fuera del trabajo por un tiempo determinado, este permiso puede ser emitido por distintas entidades dependiendo el país donde se resida, de igual forma se usa el vocablo para hablar del permiso militar, autorización que se le otorga personas del ámbito militar para estar libre por cierto tiempo de todas sus responsabilidades y deberes.”<sup>47</sup>*

A continuación vamos a revisar algunas consideraciones de carácter conceptual respecto del vocablo licencia para ir comprendiendo la naturaleza y objeto del mismo con una orientación a la comprender el alcance de la licencia dentro de las relaciones de trabajo:

*“La licencia es un permiso concedido por el empleador a su trabajador, cuyo efecto es la suspensión del contrato de trabajo.”<sup>48</sup>*

*“Es la facultad o permiso atribuido a una persona para ejercer una actividad, o gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las ordinarias, por situaciones particulares. La persona que obtiene una licencia se denomina licenciado. Las licencias suponen que ciertas personas dominan determinadas cuestiones*

---

<sup>47</sup> <http://conceptodefinicion.de/permiso/>

<sup>48</sup> [www.ces.edu.co/index.php/.../docman/.../327-abces-licencias-laborales](http://www.ces.edu.co/index.php/.../docman/.../327-abces-licencias-laborales)



*profesionales o técnicas, requeridas para el desarrollo de una actividad o son excepciones al régimen legal general al que se le realizan concesiones.”<sup>49</sup>*

*“Las licencias laborales, al igual que los permisos, son interrupciones del contrato de trabajo de una escasa duración, que no extinguen la relación laboral y permiten al trabajador tomarse unos días por su inconveniente, enfermedad, matrimonio, etc.*

*Las licencias se pueden dividir de la siguiente manera:*

- *Licencias con goce de haber: En este caso el trabajador, en el tiempo de dure la licencia, continúa percibiendo las remuneraciones, sin ningún tipo de descuento, como si hubiese seguido yendo a su lugar de empleo.*
- *Licencias sin goce de haber: Acá lo que dure el tiempo de la licencia, le será descontado al trabajador de sus haberes.*
- *Licencia a cuenta del periodo vacacional: Esta modalidad de licencia, permite al trabajador que pueda ausentarse de su trabajo, pero que dicho tiempo sea considerado como días de vacaciones. Luego, llegado el momento del descanso merecido, el empleado contará con menos días vacacionales.”<sup>50</sup>*

---

<sup>49</sup> <http://deconceptos.com/general/licencia#ixzz46O2jmv5K>

<sup>50</sup> <http://www.cosaslegales.es/tipo-derechos-laborales/>

Se ha revisado una multiplicidad de definiciones en relación a la figura de la licencia en materia laboral, lo cual nos deja una clara concepción respecto del significado del vocablo, que es aplicable dentro de las relaciones de trabajo en casos de la interrupción del trabajo por factores de fuerza mayor o por hacer simplemente uso del derecho a ausentarse del trabajo.

## **NOCIONES CONCEPTUALES SOBRE LA LICENCIA POR MATERNIDAD**

La licencia de maternidad es un beneficio que la ley laboral ha reconocido a la mujer que ha dado a luz un hijo e incluso en caso de aborto, siempre que este sea cotizante del sistema de salud, y que además cumpla con algunos requisitos, beneficio que consiste en 14 semanas (98 días) de descanso remunerado.

*“Las “futuras madres” afiliadas al seguro social tiene derecho a un permiso(licencia) de maternidad correspondientes a 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.*

*Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia.”<sup>51</sup>*

---

<sup>51</sup> <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/permiso-licencia-maternidad/>

*“La licencia por maternidad, también conocida como licencia parental (o por paternidad), es el tiempo que se le otorga a una madre o un padre para ausentarse del trabajo a fin de cuidar a su hijo, ya sea durante el embarazo o después del nacimiento.”<sup>52</sup>*

*“El permiso por maternidad es el periodo de descanso al que tienen derecho las trabajadoras en las siguientes situaciones: nacimiento de un hijo, parto múltiple, adopción.”<sup>53</sup>*

*“Es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente.”<sup>54</sup>*

Es interesante el criterio de los autores en relación a la licencia por maternidad, sin embargo hay que destacar que en algunas empresas privadas este derecho comúnmente es vulnerado, sin respetarse la protección y reconocimiento jurídico existente para la mujer en estado de embarazo.

---

<sup>52</sup>[http://www.conceptodemujer.com.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=205:licencia-por-maternidad&catid=56:leyes&Itemid=95](http://www.conceptodemujer.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=205:licencia-por-maternidad&catid=56:leyes&Itemid=95)

<sup>53</sup> <http://www.emprendepyme.net/el-permiso-por-maternidad.html>

<sup>54</sup> <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/lo-debe-saber-sobre-licencias-maternidad/47724>

## LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU ENFOQUE CONCEPTUAL

Así como el derecho laboral y la normativa internacional congruente con los principios del derecho social ha reconocido la licencia por maternidad como un derecho irrenunciable de la trabajadora mujer, actualmente y producto de la evolución en el proceso de reconocimiento de los derechos humanos, también se ha reconocido el derecho del padre a tener permiso o licencia en ocasión del nacimiento de su hijo;

Con este antecedente es necesario revisar algunas definiciones sobre la licencia por paternidad:

*“El padre tiene derecho al permiso o licencia por paternidad con remuneración por 10 días por el nacimiento de su hijo/a por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará la licencia por 5 días más.”<sup>55</sup>*

*“La Licencia de Paternidad constituye una preocupación fundamental de la OIT de la misma forma que la protección a la maternidad, respondiendo a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad.” “El permiso de paternidad es un derecho de todos los trabajadores que cotizan a la Seguridad*

---

<sup>55</sup> <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/permiso-paternidad/>

*Social, tanto de aquellos que trabajan por cuenta ajena como de los que lo hacen por cuenta propia”<sup>56</sup>*

Una notable reforma recientemente introducida en nuestra legislación es la relacionada con la licencia por paternidad, que no es más que el permiso que los padres tienen para ausentarse de su lugar de trabajo y poder atender a la madre y a su primogénito al momento de su nacimiento. Este nuevo derecho tiene dos objetivos primordiales, el primero que el padre ayude y brinde el apoyo necesario a su pareja y a su hijo o hija al momento de su nacimiento; el segundo es que el hombre se comprometa más con el rol de padre y ejerza esta actividad responsablemente.

*“Esta licencia remunerada, es de 10 días en caso de parto normal; se otorgará 5 días adicionales en caso de cesárea o nacimientos múltiples; si el niño o niña naciera prematuro o en condiciones de cuidado especial, se le dará al padre 8 días adicionales de licencia remunerada; y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Un dato importante, es que si la madre por cualquier motivo muere durante el parto o dentro de las doce semanas de licencia, el padre podrá hacer uso del*

---

56 EGAS, Jorge Temas de Derecho Laboral Edición 2008 página 75

*tiempo que le faltare a la madre si no hubiese fallecido, esto con la finalidad de que el niño no quede desamparado en sus derechos.”<sup>57</sup>*

*“El permiso de paternidad es un derecho que tienen todos los trabajadores que cotizan a la seguridad social por el que el padre trabajador, en caso de nacimiento o de adopción de un hijo con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar, tiene derecho al disfrute de unos días para estar con su hijo.”<sup>58</sup>*

*“El permiso por paternidad, es un derecho individual y exclusivo e intransferible del padre y trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad. Esta prestación permite suspender el contrato por esta causa, como en la de maternidad, es decir, el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.”<sup>59</sup>*

Las definiciones proporcionadas constituyen en efecto un avance en este proceso de reconocimiento de derechos que es concordante con los principios de aplicación de los derechos previstos en la Constitución de la República del Ecuador, de tal forma que queda establecido el derecho del padre a solicitar la licencia por paternidad para precisamente fortalecer el vínculo paterno y por ende la unidad familiar.

---

<sup>57</sup> <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/866/1/t335.pdf>

<sup>58</sup> <http://definanzas.com/permiso-paternidad/>

<sup>59</sup> [http://www.gobiernodecanarias.org/istac/galerias/documentos/E64053A/EPMP\\_Conceptos\\_y\\_definiciones.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/istac/galerias/documentos/E64053A/EPMP_Conceptos_y_definiciones.pdf)

## LA FIGURA DE LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN

Como la temática de investigación tiene relación con la licencia o permiso sin remuneración para cuidado de los hijos, es necesario distinguir algunos caracteres y elementos que deben considerarse para comprender la naturaleza del término;

*“Un permiso sin goce de sueldo es un periodo de tiempo determinado durante el cual, el empleado no se reporta a trabajar y no gana dinero. Sin embargo, el empleado conserva su trabajo durante el permiso; eso significa que al empleado se le retienen sus prestaciones. Después que se acaba el permiso, el empleado regresa a trabajar.”<sup>60</sup>*

*“Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos: a) Con sujeción a las necesidades de la o el servidor, la Jefa o el Jefe de una oficina, podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; y, con aprobación de la autoridad nominadora respectiva o su delegada o delegado, hasta por sesenta días, durante cada año de servicio, a través de la Unidad de Administración del Talento Humano; b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años*

---

<sup>60</sup> <http://pyme.lavoztx.com/qu-significa-un-permiso-sin-goce-de-sueldo-9118.html>

*de servicio en la institución donde trabaja; c) Para cumplir con el servicio militar; d) Para actuar en reemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular; y, e) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones, en caso de ser servidor de carrera de servicio público.”<sup>61</sup>*

*“Un permiso sin goce de sueldo es un periodo de tiempo determinado durante el cual, el empleado no se reporta a trabajar y no gana dinero. Sin embargo, el empleado conserva su trabajo durante el permiso; eso significa que al empleado se le retienen sus prestaciones. Después que se acaba el permiso, el empleado regresa a trabajar.”<sup>62</sup>*

Se trata de una figura que en materia de derecho del trabajo debe ser analizada profundamente, pues en el plano de las relaciones prácticas sucede que se ha evidenciado una singular falta de garantías para conservar la plaza de trabajo del obrero, pues ha sucedido que fácilmente es reemplazado por otra mano de obra; y la reforma que se analiza precisamente provoca el riesgo de que tanto la madre y el padre que se acogen a esta licencia, puedan conservar su trabajo después de los nueve meses que les es reconocido en virtud de la ley, lo cual deja entre ver que se trata de un cambio normativo que no ayuda realmente al trabajador.

---

<sup>61</sup>[http://www.ecotec.edu.ec/documentacion%5Cinvestigaciones%5Cestudiantes%5Ctrabajos\\_de\\_clases/29114\\_2008-CEE-GLYNCH-01257.pdf](http://www.ecotec.edu.ec/documentacion%5Cinvestigaciones%5Cestudiantes%5Ctrabajos_de_clases/29114_2008-CEE-GLYNCH-01257.pdf)

<sup>62</sup> <http://pyme.lavoztx.com/qu-significa-un-permiso-sin-goce-de-sueldo-9118.html>



## EL CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO

Importante resulta analizar el figura del contrato individual de trabajo dentro del marco de la temática expuesta, puesto que al tenor de la ley objeto de estudio en relación a la licencia sin remuneración, se dispone que los reemplazos del padre o de la madre que se acogen voluntariamente a este permiso, sean reemplazados a través de esta modalidad contractual.

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

*“También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá*

*un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.”<sup>63</sup>*

Esta modalidad de contrato de trabajo se usa para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias.

*“El contrato debe celebrarse por escrito y dejar establecido especialmente la situación extraordinaria a la que se halla subordinado. Si contiene plazo será un contrato a plazo fijo. Si no detalla específicamente la tarea extraordinaria dispuesta, será un contrato por tiempo indeterminado. Por ejemplo se utiliza esta modalidad para cubrir necesidades por vacaciones de empleados, o por licencia por maternidad o en los casos de promociones de productos.”<sup>64</sup>*

*“El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.*

*Por convenio colectivo podrán determinarse las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y fijar un número máximo de trabajadores eventuales a contratar.”<sup>65</sup>*

---

<sup>63</sup><http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derecholaboral/2013/04/30/contrato-eventual-discontinuo-de-trabajo>

<sup>64</sup> Contrato de trabajo eventual | La guía de Derecho <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-eventual#ixzz46UHfjJYn>

<sup>65</sup> <http://www.rrhhblog.com/2008/02/13/contrato-eventual/>

Quedan descritas de los párrafos que anteceden las características, naturaleza, objeto y fines del contrato eventual de trabajo, que en efecto representa una modalidad singular de contratación en los casos en que el patrono o empresario resuelva reemplazar a su personal por las diferentes razones que han quedado establecidas.

## **LA INSTITUCIÓN DEL DESPIDO INTEMPESTIVO**

El análisis del despido intempestivo dentro del presente desarrollo temático, obedece la necesidad de esclarecer cómo opera esta forma de terminación ilegal e ilegítima de la relación de trabajo, considerando que existe la posibilidad de que ante el trabajador que se acoge a la licencia sin remuneración pueda ser despedido unilateralmente por efecto del reemplazo definitivo dentro de la empresa.

*“El despido intempestivo es la actuación patronal por la que unilateralmente declara terminación del contrato, debiendo indemnizar los perjuicios ocasionados.”<sup>66</sup>*

*“El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al*

---

<sup>66</sup> <http://agropecuarios.net/4381.html>

*trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.”<sup>67</sup>*

*“Hay despido intempestivo cuando el empleador, por su propia cuenta, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa; o cuando, habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para despedirlo, es decir no obtiene el visto bueno.*

*Hay abandono intempestivo cuando el trabajador deja de concurrir a trabajar sin causa justa o habiéndola, sin observar el procedimiento legal. En uno y otro caso, el contrato de trabajo termina por voluntad unilateral del empleador o del trabajador, pero la parte que lo ha hecho debe pagar a la otra las indemnizaciones establecidas por la ley.”<sup>68</sup>*

*“En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.”<sup>69</sup>*

Con estas aclaraciones y nociones explicativas se ha despejado dudas acerca de esta práctica inconstitucional que lamentablemente ocurre permanentemente dentro del escenario de las relaciones laborales en el Ecuador.

---

<sup>67</sup> <http://www.cedoc-clat.org/index.php?tp=asistencialegal.php>

<sup>68</sup> TRUJILLO, Vázquez Julio, Derecho del Trabajo, Serie jurídica Educ, editorial Don Bosco, Quito 1973, pág. 157

<sup>69</sup> CABANELLAS, Guillermo, diccionario Jurídico Elemental. Edición 2002 Editorial Heliasta.

## **ANÁLISIS DE LA LICENCIA SIN REMUNERACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.**

La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo es un cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016;

La normativa en mención encuentra su sustento en la normativa constitucional, evocando importantes principios como fundamentos de su aplicación, como por ejemplo el artículo 44 de la Constitución de la República que establece que el Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

El artículo 5 resuelve incorporar la figura de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, que es donde radica específicamente el problema que he identificado; a continuación transcribo textualmente la norma en mención:

*“Artículo ... .- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.-  
El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o*

*paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”*

La ley también refiere que una vez que ha terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieron acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Textualmente la ley orgánica en relación al contrato eventual determina que:

*“Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.”*

Finalmente en relación a la temática la ley establece que si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

## **g. METODOLOGÍA**

### **MÉTODOS**

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica la determinación del tipo de investigación jurídica que se pretende realizar; en el presente caso me propongo realizar una investigación "socio-jurídica", que se concreta en una investigación del Derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, esto es, relativa al efecto social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales.

### **PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como

el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta.

El estudio de casos judiciales reforzará la búsqueda de la verdad objetiva sobre la problemática. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta profesionales del derecho en libre ejercicio para la aplicación de la encuesta; para la aplicación de esta técnica se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en gráficas con las respectivas deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.



## h. CRONOGRAMA

Actividades	PERIODO ABRIL AGOSTO 2016																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio	=====																							
Elaboración del proyecto de Investigación y aplicación					=====																			
Investigación Bibliográfica									=====															
Confrontación de los Resultados de la Investigación con los objetivos e Hipótesis													=====											
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica.																	=====							
Redacción del Informe Final, revisión y corrección																			=====					
Presentación y Socialización de los Informes Finales. (tesis)																							=====	

## **i. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

### **Recursos Humanos**

Director de Tesis: Por designarse

Encuestados. 30 abogados en libre ejercicio

Postulante: CARLOS ANTONIO GUILLIN ZHUMA

### **Recursos Materiales y costos**

<b>Materiales</b>	<b>Valor</b>
Libros	800,00
Separatas de Texto	30,00
Hojas	50,00
Copias	100,00
Internet	50,00
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	400,00
Transporte	600,00
Imprevistos	200,00
<b>Total</b>	<b>2230,00</b>

### **Financiamiento**

El costo total del trabajo investigativo será financiado con recursos propios del autor del presente trabajo.

## **j. BIBLIOGRAFÍA**

### **NORMATIVA**

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CÓDIGO DEL TRABAJO

LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.

### **DOCTRINA**

ARAUJO JUAREZ, José. "Derecho Administrativo General". Ediciones Paredes. Primera Edición. Año 2010. Caracas – Venezuela.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo.- "Diccionario Jurídico Elemental", Editorial Heliasta, Decimoquinta edición, Argentina. 2001.

OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial DATASCAN S.A. Guatemala, Primera edición. Año 2009

GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús. "Ética en la Administración Pública", Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, 1996, No. 73, p. 128.

HAURIOU, Andre. Derecho Constitucional e Instituciones Políticas, Editorial Ariel, 2ª Edición, 1980, pág. 118).

LAPORTA, Francisco y Álvarez, Silvina (eds) La corrupción política, Alianza Editorial, Madrid, 1997, 372 p.

JIMENO, Juan F. El sistema de pensiones contributivas en España: Cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo. , mayo del 2000.

El Derecho del Trabajo; Su evolución en América. orígenes, colonia, independencia, organizacion. buenos aires. editorial: bibliografica argentina año: 1947 paginas: 429

LEÓN ROJAS, Armando, Pensiones: la revolución del siglo XXI , Ed. Publisher Centro de Promoción y Análisis de Políticas Públicas, 2000, p. 18, 50, 110

OLEA GARCIA, Belém Alonso. DERECHO DE LA PROTECCION SOCIAL.. CIVITAS EDICIONES, S.L., 2014

GONZÁLEZ POSADA, Carlos- "Los Seguros Sociales Obligatorios en España", Madrid, 1,946. pág.

Anexo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ENTREVISTA**

**Objetivo**

El motivo de la presente es con la finalidad de analizar si a través del Código Integral Penal vulnera el debido proceso al dar por concluida el proceso de instrucción fiscal a consideración del Fiscal.

1. ¿Cuál es su criterio sobre la atribución que tiene el fiscal para cerrar la instrucción antes de cumplir el plazo señalado, establecido en el artículo 599, numeral 2?
2. ¿Cree usted que se cumple con el debido proceso al facultar al fiscal el cierre de la instrucción de forma anticipada?
3. ¿Cree usted que se garantiza el derecho a la defensa de la persona procesada en la etapa de instrucción fiscal, si no se respeta los plazos establecidos en la ley?

## ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORIA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii.
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1 ABSTRACT.....	5.
3. INTRODUCCIÓN.....	7
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
5. MATERIALES Y METODOS.....	54
6.RESULTADOS.....	57
7. DISCUSIÓN.....	66
8.CONCLUSIONES.....	72
9.RECOMENDACIONES.....	74
9.1PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	76
10.BIBLIOGRAFÍA.....	79
11.ANEXOS.....	81
INDICE.....	110

