



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Carrera de Derecho

“Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador.”

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
Abogado.**

AUTOR:

Kelvin Edison Celi Rodríguez

DIRECTOR:

Dra. Gladys Beatriz Reateguá Cueva Mg. Sc

Loja – Ecuador

2025

Certificación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, REATEGUI CUEVA GLADYS BEATRIZ, director del Trabajo de Integración Curricular denominado DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES INFORMALES EN EL ECUADOR Y SUS EFECTOS SOCIOECONÓMICOS, perteneciente al estudiante KELVIN EDISSON CELI RODRIGUEZ, con cédula de identidad N° 11.503.156.28.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el Trabajo de Integración Curricular, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de Integración Curricular, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 7 de Agosto de 2024


F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002139

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Kelvin Edison Celi Rodríguez**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1150315628

Fecha: 18/03/2025

Correo electrónico: kelvin.celi@unl.edu.ec

Teléfono: 0962998532

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Integración Curricular

Yo, **Kelvin Edison Celi Rodríguez**, declaro ser el autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: “Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador.”, como requisito para optar el título 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 en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, 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 del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 18 días del mes de marzo de dos mil veinticinco.

Firma:

Autor: Kelvin Edison Celi Rodríguez

Cédula de Identidad: 1150315628

Dirección: Catamayo, San José

Correo electrónico: kelvin.celi@unl.edu.ec

Celular: 0962998531

Fecha: 18/03/2025

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dra. Gladys Beatriz Reateguí Cueva Mg.

Sc

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios y a la Virgen del Cisne, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante en mi formación personal, guiándome con su luz y bendiciones en cada paso del camino, dándome la fortaleza y sabiduría necesarias para superar cada desafío y continuar con fe y determinación en la búsqueda de mis sueños.

De igual manera, dedico este trabajo a mis padres, **José Vicente Celi Rivera**, cuyo ejemplo de esfuerzo y superación ha sido una inspiración constante en mi vida, mostrándome que con determinación y trabajo arduo no hay obstáculo imposible de vencer, A mi madre, **Leonila Piedad Rodríguez Pinzón**, por ser la base de mi vida, por su amor inagotable, su entrega y su apoyo inquebrantable, que han sido esenciales en mi desarrollo tanto personal como profesional.

Y mis hermanos, por motivarme a seguir adelante, brindándome su apoyo incondicional, compañía y ejemplo de perseverancia, siendo una fuente constante de inspiración en cada etapa de mi vida

Kelvin Edison Celi Rodríguez

Agradecimiento

Expreso mi más profundo agradecimiento a la **Universidad Nacional de Loja**, a la **Facultad Jurídica, Social y Administrativa**, y a la **Carrera de Derecho**, así como a sus autoridades y docentes, quienes con su dedicación, experiencia y conocimiento han dejado una huella invaluable en mi formación académica y profesional.

De manera especial, quiero expresar mi agradecimiento y gratitud al director de la presente investigación Dra. Gladys Beatriz Reateguá Cueva Mg. Sc., por la entrega y dedicación en la dirección del presente Trabajo de Integración Curricular, quien, a través de su sapiencia, perseverancia y orientación, hicieron posible la culminación del presente trabajo investigativo.

Kelvin Edison Celi Rodríguez

Índice de Contenido

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Agradecimiento	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xi
Índice de Anexos	xi
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
Capítulo 1.....	6
4.1. Derechos laborales.....	6
4.1.1. Evolución Histórica del Derecho laboral en Ecuador	6
4.1.2. Derechos laborales	7
4.1.3. Características del derecho laboral.....	9

4.1.4.	Principios del derecho Laboral.....	10
4.1.5.	Clasificación de los derechos laborales.....	15
Capítulo 2.....		16
4.2.	Trabajo Informal.....	16
4.2.1.	Origen históricos y económicos del trabajo informal en Ecuador	16
4.2.2.	Definición de trabajo informal	17
4.2.3.	Características del trabajo informal.....	18
4.2.4.	Categorías del trabajo informal	19
4.2.5.	Factores que Contribuyen al Trabajo Informal	20
4.2.6.	Sectores Económicos con Mayor Informalidad	24
4.2.7.	Teorías del trabajo informal	27
Capítulo 3.....		31
4.3.	Políticas públicas y efectos Socioeconómicos del Trabajo Informal.....	31
4.3.1.	Políticas Publicas.....	31
4.3.2.	Políticas públicas respecto al trabajo informal y su efectividad.....	32
4.3.3.	Efectos socioeconómicos	35
4.3.4.	Clases de efectos socioeconómicos	37
Capítulo 4.....		40
4.4.	Derechos Laborales de los Trabajadores Informales.....	40
4.4.1.	Derecho a la Seguridad Social	40

4.4.2. Derecho al trabajo	42
4.4.3. Derecho a Condiciones de Trabajo Dignas	43
4.4.4. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.....	43
4.4.5. Derecho a la igualdad y no discriminación	44
4.4.6. Desafíos y Barreras para la Implementación de Derechos.....	45
4.5. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Ratificados por Ecuador	48
4.5.1. Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales	48
4.5.2. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)	50
4.5.3. Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951).....	52
4.5.4. Convenio 122 sobre la Política de Empleo (1964).....	54
4.6. Constitución de la República del Ecuador.....	57
4.7. Código del trabajo	59
4.8. Derecho comparado.....	60
4.8.1. Brasil	60
4.8.1.1. Ley Orgánica de Asistencia Social (LOAS) (No. 8.742/1993)	60
4.8.1.2. Ley de la Política Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990)	63
4.8.1.3. Programas y políticas públicas Brasil	66
4.8.2. México.....	68
4.8.2.1. Ley de seguro social.....	68

4.8.2.2. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).....	69
4.8.2.3. Programas y políticas públicas México.....	71
4.8.3. Uruguay.....	73
4.8.3.1. Ley N° 19973.....	73
4.8.3.2. Programas y políticas públicas de Uruguay	76
5. Metodología	79
5.1. Materiales Utilizados.....	79
5.2. Métodos.....	80
5.3. Técnicas.....	82
5.4. Observación Documental	82
6. Resultados.....	82
6.1. Resultados de las Encuestas	82
6.2. Resultados de las Entrevistas.....	89
6.3. Estudio de Casos	94
7. Discusión	97
7.1. Verificación de los objetivos	97
7.1.1. Objetivo general.....	97
7.1.2. Objetivos Específicos.....	98
7.2. Fundamentación jurídica para lineamientos propositivos.....	99

8.	Conclusiones	102
9.	Recomendaciones	104
9.1	Propuesta jurídica para lineamientos propositivos	106
10.	Bibliografía	107
11.	Anexos	114

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro Estadístico- Pregunta N° 1	83
Tabla 2. Cuadro Estadístico- Pregunta N°2	84
Tabla 3. Cuadro Estadístico- Pregunta N°3	85
Tabla 4. Cuadro Estadístico- Pregunta N°4	87
Tabla 5. Cuadro Estadístico- Pregunta N°5	88

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica – Pregunta N° 1	83
Figura 2. Representación gráfica – Pregunta N°2	84
Figura 3. Representación gráfica – Pregunta N°3	85
Figura 4. Representación gráfica – Pregunta N°3	87
Figura 5. Representación gráfica – Pregunta N°5	88

Índice de Anexos

Anexo 1. Formato de encuestas	114
Anexo 2. Formato de entrevistas	116
Anexo 3. Certificado de traducción	118

1. Título

“Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador.”

2. Resumen

El presente trabajo de investigación comprende un estudio jurídico de los derechos laborales de los trabajadores informales en Ecuador y la aplicación de políticas públicas en seguridad social. Este tema es relevante ya que las políticas públicas actuales no son suficientes para garantizar plenamente los derechos de estos trabajadores, lo que perpetúa su situación de vulnerabilidad y precariedad. Se realiza un análisis detallado de las políticas existentes que buscan la inclusión de los trabajadores informales en el sistema de seguridad social, identificando posibles obstáculos y proponiendo mejoras.

A través de este estudio, se busca comprender el marco jurídico e institucional que respalda estas políticas, con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales y de seguridad social para este grupo. También se enfoca en proponer una solución específica para promover la formalización y la inclusión efectiva de los trabajadores informales en el sistema de protección social del país. A pesar de los avances legales, los trabajadores informales enfrentan discriminación y exclusión en varios aspectos del mercado laboral, incluyendo la falta de acceso a seguridad social, condiciones de trabajo seguras, y remuneración justa. La insuficiencia de políticas públicas eficaces y de mecanismos jurídicos adecuados para hacer efectivos sus derechos agravan esta situación.

Este estudio abarca un amplio análisis de información jurídica desde una perspectiva descriptiva, evaluativa, explicativa y propositiva, bajo un lineamiento jurídico en el marco de los derechos laborales y de seguridad social. Se emplearon diversos materiales y métodos que permitieron el desarrollo de la investigación. También se llevaron a cabo entrevistas y encuestas a profesionales del derecho y a trabajadores informales, cuyos resultados destacan la importancia de generar una visión crítica respecto a los derechos laborales de los trabajadores informales y a la aplicación de políticas públicas eficaces para garantizar su correcta protección y desarrollo integral en el ámbito laboral.

Palabras Clave: Legislación Ecuatoriana, Trabajo informal, Políticas Públicas, exclusión, Seguridad Social

2.1. Abstract

The present research work includes a legal study of the labor rights of informal workers in Ecuador and the application of public policies in social security. This issue is relevant since current public policies are not sufficient to fully guarantee the rights of these workers, which perpetuates their situation of vulnerability and precariousness. A detailed analysis of existing policies that seek the inclusion of informal workers in the social security system is carried out, identifying possible obstacles and proposing improvements.

Through this study, we seek to understand the legal and institutional framework that supports these policies, in order to guarantee the full exercise of labor and social security rights for this group. It also focuses on proposing a specific solution to promote the formalization and effective inclusion of informal workers in the country's social protection system. Despite legal advances, informal workers face discrimination and exclusion in various aspects of the labor market, including lack of access to social security, safe working conditions, and fair remuneration. The lack of effective public policies and adequate legal mechanisms to make their rights effective aggravates this situation. Furthermore, lack of knowledge about their rights and inaccessibility to formal resources are additional barriers that prevent the full integration of informal workers into the formal economy.

This study covers a broad analysis of legal information from a descriptive, evaluative, explanatory and propositional perspective, under a legal guideline within the framework of labor rights and social security. Various materials and methods were used that allowed the development of the research. Interviews and surveys were also carried out with legal professionals and informal workers, the results of which highlight the importance of generating a critical vision regarding the labor rights of informal workers and the application of effective public policies to guarantee their correct protection and comprehensive development. in the Laboral scene.

Key words: Ecuadorian Legislation, Informal Work, Public Policies, Exclusion, Social Security

3. Introducción

El presente trabajo de investigación jurídica titulado “Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador”, es de trascendental importancia porque permite realizar un análisis jurídico de las políticas públicas respecto a la protección laboral y la inclusión en el sistema de seguridad social de los trabajadores informales. Este análisis es crucial para comprender la situación actual, identificar posibles deficiencias en las políticas existentes y proponer mejoras que garanticen el pleno ejercicio de los derechos laborales y de seguridad social para este grupo de trabajadores.

Este estudio se enfocará en la protección laboral y social de los trabajadores informales, considerando las implicancias legales y normativas que respaldan estos derechos. Se abordarán las bases legales y normativas que sustentan las políticas públicas nacionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los trabajadores informales, con el fin de identificar posibles áreas de mejora en la implementación de dichas políticas.

En el presente estudio se verifica un objetivo general que consiste en: “Realizar un estudio doctrinario, jurídico y comparado respecto a los derechos de los Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador”

Además, se verificaron los objetivos específicos que se detallan a continuación: primer objetivo específico; Determinar que en la Legislación Ecuatoriana no se garantizan los derechos laborales de los trabajadores informales respecto a políticas públicas en Seguridad Social. Segundo objetivo específico; Establecer los factores que originan el trabajo informal y su impacto socioeconómico en el Ecuador y tercer objetivo; Presentar lineamientos propositivos, para garantizar los derechos laborales y políticas públicas en seguridad social, a los trabajadores Informales en el Ecuador, mediante derecho comparado.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera: un marco teórico en donde se encuentran todo lo relacionado a derechos laborales, trabajo informal, políticas públicas y efectos socioeconómicos, derechos laborales que se ven vulnerados, el mismo se encuentra basado en las disposiciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y otros instrumentos internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del trabajo, a los cuales el Ecuador se encuentra suscrito. También se realizó un amplio análisis comparativo con otros países que enfrentan problemas similares de informalidad laboral, como Brasil, México y Uruguay, examinando sus leyes, programas y políticas públicas que amparan los derechos de los trabajadores informales.

Además, se emplearon diferentes recursos y técnicas para recopilar información relevante, como el uso de materiales y métodos específicos. Entre ellos se incluyeron encuestas, entrevistas y estudios de casos, que permitieron obtener datos óptimos y pertinentes para respaldar el presente Trabajo de Integración Curricular. En la sección final de la investigación, se presentan las conclusiones y recomendaciones que se derivaron a lo largo de todo el desarrollo del estudio.

Por otro lado, esta investigación socio-jurídica busca ser una fuente de consulta relevante para estudiantes y profesionales del Derecho que deseen conocer sobre esta problemática, en aras de gar

ntizar los derechos laborales y de seguridad social para los trabajadores informales e identificar posibles deficiencias en las políticas existentes y proponer mejoras que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de este grupo, teniendo como modelo otras legislaciones y modelos de políticas públicas eficaces.

4. Marco Teórico

Capítulo 1.

4.1. Derechos laborales

4.1.1. Evolución Histórica del Derecho laboral en Ecuador

La evolución del derecho laboral en Ecuador es un tema amplio que abarca diversos períodos históricos y cambios legislativos importantes, los mismos que me permito mencionar;

Durante la época precolonial, las relaciones laborales se basaban principalmente en la reciprocidad y la ayuda mutua dentro de las comunidades indígenas. Con la llegada de los españoles, se introdujeron sistemas de trabajo forzado como la encomienda y la mita, que afectaron gravemente a la población indígena (García, 2004).

Después de la independencia en 1822, Ecuador comenzó a desarrollar su propia legislación, aunque inicialmente no hubo muchas leyes específicas sobre derechos laborales. Las relaciones laborales se regían principalmente por el Código Civil. A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la Revolución Liberal liderada por Eloy Alfaro (1895-1911), se iniciaron las primeras reformas laborales significativas. Se promulgaron leyes que buscaban mejorar las condiciones de los trabajadores, aunque su alcance era limitado (Ayala, 2008)

En los años 1980, Ecuador experimentó una serie de crisis económicas que llevaron a la implementación de políticas neoliberales. Estas políticas incluyeron la flexibilización laboral y la reducción de derechos laborales, en un intento por atraer inversión extranjera y mejorar la competitividad. Por otro lado, la Constitución de 1998 introdujo importantes cambios en materia laboral, reconociendo derechos como la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades y la protección contra el despido injustificado (Codero, 2004)

Por otro lado, la Constitución de 2008, aprobada durante el gobierno de Rafael Correa, representó un avance significativo en la protección de los derechos laborales.

Estableció un marco legal que garantiza el trabajo digno, la seguridad social universal y la protección contra la discriminación laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Se implementaron varias reformas laborales orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, aumentar el salario mínimo y fortalecer el sistema de seguridad social.

En la actualidad, Ecuador enfrenta desafíos como la informalidad laboral, el desempleo y la necesidad de adaptar la legislación laboral a los cambios en el mercado de trabajo global. La pandemia de COVID-19 también ha tenido un impacto significativo en el empleo y las condiciones laborales. Para la cual es importante, seguir fortaleciendo los derechos laborales, promoviendo el empleo formal y asegurando la protección social para todos los trabajadores.

4.1.2. Derechos laborales

Para comprender de mejor manera, este concepto me permito citar al tratadista (Roberto, 2009) el derecho laboral;

Es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Es decir, el derecho laboral desempeña un papel crucial en la protección de los trabajadores, asegurando que se mantenga un equilibrio justo entre los intereses del capital y del trabajo. Al hacerlo, no solo busca proteger a los trabajadores, sino también promover condiciones que permitan una vida digna tanto para ellos como para sus familias, fomentando así la justicia social y la equidad en el ámbito labor

Por otro lado, Angélica Porras destaca, que considerar los derechos laborales como derechos humanos implica que la falta de recursos o las crisis no pueden ser excusas para no cumplirlos. En tiempos de crisis, el riesgo de desempleo y de empeoramiento de las condiciones laborales es mayor, lo que hace aún más crucial la protección de estos derechos. Porras concluye que las leyes laborales deben ser desarrolladas "en el marco de un amplio diálogo social que permita negociar con total transparencia la defensa de los diferentes

intereses involucrados en el tema". Además, sugiere que la variedad de asuntos relacionados con los derechos laborales indica la necesidad de crear un nuevo Código del Trabajo. (Porras, 2009)

Por otro lado, (Aczel, 2009) nos da el siguiente concepto de lo que es el derecho laboral;

Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de Derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado. (p.18)

En conclusión, el derecho laboral se centra en regular las relaciones laborales subordinadas entre empresarios y trabajadores, abarcando tanto los aspectos individuales como colectivos. Su propósito es establecer un marco legal claro que defina los derechos y deberes de ambas partes y su relación con el Estado, asegurando así un equilibrio justo y protección adecuada dentro del ámbito laboral.

También me permito mencionar a (Thayer & Novoa, 1987) dos tratadistas, que nos dan un concepto clave de lo que es el derecho laboral;

Rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios.

Estos autores describen el derecho laboral como una rama del derecho enfocada principalmente en regular de manera protectora las situaciones de las personas naturales que dedican su capacidad de trabajo, ya sea total o parcialmente, por un período significativo, a un empleo definido por otra persona, ya sea natural o jurídica, que remunera estos servicios. Es decir, el derecho laboral busca proteger y regular las condiciones de los trabajadores que se comprometen laboralmente con un empleador, garantizando un entorno de trabajo justo y adecuadamente compensado.

4.1.3. Características del derecho laboral

El Derecho Laboral, según la Dra. (Monesterolo, 2015), tiene las siguientes características que me permito citar;

- a) **Nuevo**, en la medida de que se encuentra aún en formación, está en constante expansión, es inacabado, dinámico;

Es decir, el derecho laboral está en desarrollo y se adapta constantemente a los cambios sociales, económicos y tecnológicos. Esto significa que es una rama del derecho que evoluciona para abordar nuevas realidades y desafíos en el ámbito laboral. Su naturaleza inacabada implica que siempre hay espacio para nuevas normativas y ajustes, lo cual es esencial para mantener la protección adecuada de los trabajadores en un entorno laboral cambiante.

- b) **Garante y protector** porque genera condiciones para el ejercicio de Los derechos, y prevé mecanismos de protección y exigibilidad de los mismos;

Si bien, es cierto el derecho laboral no solo establece derechos, sino que también crea las condiciones necesarias para que estos derechos se ejerzan efectivamente. Por otro lado, la previsión de mecanismos de protección y exigibilidad asegura que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos, proporcionando un marco legal que respalde sus reivindicaciones

- c) **Especial** en cuanto sus normas se aplican sobre las del Código Civil;

En conclusión, las normas laborales tienen una aplicación preferente sobre las normas del Código Civil, lo que subraya su especificidad y relevancia en el ámbito de las relaciones laborales. Esto permite abordar las particularidades del trabajo subordinado de manera más adecuada y detallada que las normas generales del derecho civil.

- d) **Público** porque responde a un interés general con normas imperativas, que limitan la autonomía de la voluntad, por cuanto obedecen al interés general; aun cuando regula relaciones de naturaleza privada; y finalmente,

El derecho laboral responde a un interés público y general, con normas imperativas que limitan la autonomía de la voluntad individual en aras del bien común. Aunque regula

relaciones de naturaleza privada (entre empleadores y empleados), lo hace con una perspectiva de interés general, asegurando que las condiciones laborales cumplan con estándares mínimos de justicia y equidad.

- e) **Autónomo** en la medida de que tiene sustantividad propia; lo que le permite, al decir de (Grisolia, 2010), “resolver motu proprio el objeto de la materia” quien agrega que dicha independencia es relativa, toda vez que el derecho “está interrelacionado entre sus distintas partes” (p.33-34)

Y, por último, el derecho laboral tiene una identidad y un conjunto de principios propios que le permiten abordar y resolver sus materias de manera independiente. Aunque el derecho laboral tiene autonomía, esta independencia es relativa debido a la interrelación con otras ramas del derecho. Esto significa que, aunque puede resolver sus propios asuntos, está conectado y a menudo influenciado por otros aspectos del sistema legal.

Las características del derecho laboral, tal como las describe la tratadista Monesterolo, destacan su dinamismo, especificidad, función protectora y relevancia pública. Su capacidad para adaptarse y evolucionar con las necesidades cambiantes de la sociedad lo hace indispensable para garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Además, su autonomía y relación con otras ramas del derecho aseguran que pueda abordar de manera integral los diversos aspectos de las relaciones laborales, proporcionando una regulación adecuada y efectiva. Es decir, subraya la importancia del derecho laboral como una herramienta esencial para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno laboral justo y equilibrado.

4.1.4. Principios del derecho Laboral

Es importante, mencionar los siguientes principios que se consideran distintivos del Derecho Laboral, diseñados para salvaguardar y promover los derechos del trabajador de manera efectiva. Debido a la creciente importancia de los derechos humanos, varios de estos principios se han convertido en normas generales de aplicación, conforme lo estipula el artículo 11 de nuestra (Constitución de la República del Ecuador, 2008), los cuales me permito mencionar:

In dubio pro operario: A este principio también se le conoce como “de favor” o simplemente como principio protectorio, y es el que le da la especificidad al Derecho del Trabajo, puesto que dar una garantía especial ha sido precisamente la razón para independizar las relaciones laborales de las reguladas por el Derecho Común; además de que es el principio que verdaderamente cumple con las tres funciones enunciadas anteriormente y que caracterizan a los principios generales de una determinada rama del Derecho. (Ramírez, 2010)

Es decir, este principio también denominado, como principio de favor o protectorio, es crucial para el Derecho del Trabajo, ya que proporciona una garantía especial que justifica la autonomía de las relaciones laborales respecto al Derecho Común. Este principio no solo asegura la protección de los trabajadores en situaciones de duda interpretativa, sino que también cumple con las funciones fundamentales que distinguen a los principios generales dentro de esta rama del Derecho.

Irrenunciabilidad: La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”, mientras que la renuncia “equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor” (Plá, 1978)

Dentro de este principio se resalta una distinción crucial en el Derecho Laboral entre la imposibilidad jurídica de renunciar voluntariamente a beneficios otorgados por esta rama del derecho y el acto de renuncia en sí mismo. Según Plá, la "imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio" subraya la protección estricta de los derechos laborales, asegurando que los beneficios no puedan ser voluntariamente cedidos o renunciados por el trabajador. En contraste, la renuncia se define como un acto voluntario mediante el cual una persona decide abandonar un derecho que le ha sido reconocido. Esta distinción es fundamental para entender cómo se protegen los derechos de los trabajadores y se regulan las relaciones laborales bajo el marco legal específico del Derecho Laboral.

Igualdad y no discriminación

Para Guillermo Cabanellas advierte que el término igualdad supone “conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes; es la correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo”; entre trabajadores implica “la supresión de diferencias laborales cuando las situaciones, conductas y rendimientos son iguales”, en definitiva se trata de equiparar a los trabajadores “siempre que concurra identidad de circunstancias” (Cabanellas, 1997)

Según el Convenio 111 de la OIT, la discriminación abarca cualquier tipo de diferencia, exclusión o preferencia fundamentada en motivos como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social. Esta discriminación tiene como resultado la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito del empleo y la ocupación (Artículo 1).

En conclusión, mientras que Cabanellas enfoca la igualdad como la equiparación de situaciones equivalentes entre trabajadores, el Convenio 111 de la OIT aborda la discriminación como cualquier práctica que obstaculiza la igualdad de oportunidades o trato basada en características personales o sociales. Ambas perspectivas son fundamentales para comprender cómo se manejan los principios de igualdad y no discriminación en el contexto laboral.

Es decir, el principio de igualdad y no discriminación establece que todos los trabajadores deben recibir un trato justo y equitativo en el ámbito laboral, sin distinción por motivos como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social u otras características protegidas. Este principio busca garantizar que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción y las condiciones laborales, y que no sean objeto de discriminación en ningún aspecto de su relación laboral.

Continuidad o estabilidad

El Derecho Laboral se orienta hacia la protección y garantía de la estabilidad del trabajador tanto en el presente como en el futuro. Sin embargo, su propósito es

beneficiar tanto a empleadores como a empleados, así como a la sociedad en su conjunto, en lugar de favorecer exclusivamente al trabajador. Esto se debe a que proporciona seguridad económica a las empresas y promueve una nueva dinámica de convivencia humana basada en la estabilidad laboral, lo cual también contribuye a incrementar el rendimiento en el trabajo. (Monesterolo, 2015)

El principio de continuidad se proyecta en la consideración de la contratación estable o permanente, a tiempo indefinido, como la modalidad típica además de la:

amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido; resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal; interpretación de las interrupciones de los contratos como simple suspensiones; prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. (Plá, 1978, pág. 157)

En conclusión, el principio de continuidad o estabilidad no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también contribuye a la estabilidad económica de las empresas y a una relación laboral más justa y equitativa para todas las partes involucradas. En otras palabras, este principio se refiere a la protección de la relación laboral a lo largo del tiempo, asegurando que los trabajadores gocen de seguridad en sus empleos y que no sean despedidos de manera arbitraria. Busca promover una relación laboral duradera y estable entre empleadores y trabajadores, permitiendo así que ambos puedan planificar su futuro laboral con mayor certeza.

Progresividad: Este principio implica por una parte que toda norma jurídica, política pública o jurisprudencia debe ampliar de manera progresiva el nivel de tutela de los derechos reconocidos y no disminuirlo; y por otra, ya en el ámbito laboral, que los derechos de los trabajadores sean mejorados. (Monesterolo, 2015)

Este principio de progresividad en el derecho laboral promueve un avance continuo hacia una mayor protección y mejora de los derechos laborales, asegurando que

las normativas y políticas públicas se orienten hacia una mayor justicia social y equidad en las relaciones laborales.

Intangibilidad y no regresividad

Es menester definiendo que significa intangible para ello tomamos como referencia a la (Real Academia Española, 2001), quien nos da una definición clave que “es aquella que no debe o no puede tocarse.” Por otra parte, nuestra (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 326 numeral 2, menciona que los derechos del trabajador son intangibles, es decir, no pueden ser desconocidos ni desmejorados por leyes, convenios o contratos colectivos posteriores.

Este principio está relacionado con el principio de no regresividad establecido en el Artículo 11, numeral 4 de la Constitución, que establece que ninguna norma legal puede reducir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. Esto significa que una vez que los derechos son adquiridos, tienen carácter obligatorio, no pueden ser derogados ni renunciados. Así, cualquier disposición que restrinja los beneficios del trabajador una vez obtenidos sería considerada ilegal.

En conclusión, estos principios se refieren a la protección y preservación de los derechos laborales una vez adquiridos, estableciendo que no pueden ser reducidos, modificados o eliminados de manera retroactiva o por normativas posteriores, a menos que existan circunstancias excepcionales justificadas. Por otra, parte estos principios son fundamentales para garantizar la seguridad jurídica y la estabilidad en las relaciones laborales, protegiendo así los derechos adquiridos por los trabajadores y promoviendo condiciones laborales dignas y equitativas.

Primacía de la realidad: El principio de la primacía de la realidad se activa cuando hay discrepancia entre los hechos reales y la forma legal que asume una situación específica en cualquier aspecto del contrato de trabajo. Esta discrepancia puede surgir de la intención deliberada de representar una situación jurídica diferente de la verdadera, con el propósito de eludir las obligaciones que la legislación laboral ecuatoriana impone a los empleadores. En todos los casos, prevalece el principio de

la primacía de la realidad, que se manifiesta en varios principios: lo que importa es la realidad y no la denominación legal o la forma formal; los documentos no tienen relevancia frente a los hechos reales; y la verdad prevalece sobre la apariencia. (Monesterolo, 2015)

Se destaca su aplicación fundamental en el derecho laboral cuando existe una discrepancia entre los hechos reales y la forma legal adoptada en cualquier aspecto del contrato de trabajo. Esta discrepancia puede surgir cuando hay una intención deliberada de presentar una situación jurídica que no corresponde a la realidad, con el fin de evitar las obligaciones que la legislación laboral en Ecuador impone a los empleadores. En todos los casos, el principio de primacía de la realidad establece que lo que realmente importa es la situación real y no la denominación legal o la forma formal que se le dé. Esto implica que los documentos o acuerdos formales no tienen relevancia frente a los hechos reales observados en la práctica laboral. Además, menciona que la verdad y la realidad deben prevalecer sobre cualquier apariencia o intento de simular una situación diferente a la real.

4.1.5. Clasificación de los derechos laborales

Según (Espinosa, 2018) los derechos laborales se clasifican en individuales y colectivos:

Los derechos laborales individuales son “El conjunto de normas jurídicas que regulan la relación laboral entre el empleador y el trabajador, protegiendo la dignidad, la seguridad y el bienestar del trabajador.” (p.45)

Esta protección se extiende a través de diversas normativas y regulaciones que abarcan desde la protección de datos y la prevención de riesgos laborales hasta la garantía de condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. Además, se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir información, capacitación y participar en actividades destinadas a mejorar la calidad de la prestación de los servicios laborales. Es decir, el derecho laboral individual, es crucial para proteger la relación directa entre el empleador y el trabajador. Estos derechos aseguran que los trabajadores reciban un trato justo, tengan acceso a condiciones laborales dignas, y se les garantice igualdad de oportunidades y no

discriminación. La importancia de estos derechos radica en su capacidad para proteger la dignidad, seguridad y bienestar de cada trabajador.

Y en cambio derecho laboral colectivo para este autor es el “Conjunto de normas que regulan las relaciones entre los trabajadores organizados en sindicatos y sus empleadores, abarcando derechos como la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.” (p.75)

Entonces, es importante mencionar que el derecho laboral colectivo es esencial para la defensa y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores a través de la acción conjunta. La sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a la huelga son elementos clave de este derecho, que busca equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores y asegurar un trato justo. Además, es crucial que este derecho sea inclusivo y representativo de todos los trabajadores, promoviendo la igualdad y la justicia en el ámbito laboral.

Capítulo 2

4.2. Trabajo Informal

4.2.1. Origen históricos y económicos del trabajo informal en Ecuador

En Ecuador, como en muchos países de América Latina, la transición de una economía predominantemente agrícola a una economía más urbana e industrial no ha sido homogénea ni completa. La migración del campo a la ciudad, especialmente en las décadas de 1960 y 1970, llevó a un crecimiento urbano rápido y desorganizado, con muchas personas incapaces de encontrar empleo en el sector formal.

La migración del campo a la ciudad en Ecuador durante la segunda mitad del siglo XX contribuyó significativamente al crecimiento del sector informal, especialmente en áreas urbanas donde la oferta de empleo formal no pudo absorber a todos los migrantes. (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2016)

Las crisis económicas recurrentes y las políticas de ajuste estructural implementadas en la década de 1980 y 1990 bajo la presión de instituciones financieras internacionales también contribuyeron al aumento del empleo informal en Ecuador. Estas políticas incluyeron recortes en el gasto público, privatizaciones y desregulación, lo que resultó en la pérdida de empleos formales y el debilitamiento de la protección social.

Las reformas económicas y los ajustes estructurales implementados en Ecuador durante las décadas de 1980 y 1990 resultaron en una mayor informalidad laboral, ya que muchos trabajadores se vieron obligados a recurrir al sector informal debido a la pérdida de empleos formales. (Larrea C. , 2006)

La desigualdad socioeconómica y la exclusión social también son factores importantes en el crecimiento del trabajo informal en Ecuador. Grupos vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y las poblaciones indígenas, a menudo enfrentan barreras significativas para acceder a empleos formales y, por lo tanto, recurren al sector informal para subsistir.

En Ecuador, la economía informal proporciona una fuente vital de ingresos para grupos vulnerables que enfrentan barreras para acceder al empleo formal, incluidos las mujeres, los jóvenes y las poblaciones indígenas. (Vos, Velasco, & De Labastida, 2002)

El trabajo informal en Ecuador ha demostrado ser flexible y adaptable, proporcionando una red de seguridad para muchas personas durante períodos de inestabilidad económica. Durante las crisis económicas, el sector informal a menudo se expande, ofreciendo oportunidades de empleo cuando los empleos formales son escasos.

El sector informal en Ecuador ha actuado como un amortiguador durante las crisis económicas, ofreciendo oportunidades de empleo y sustento cuando los empleos formales son escasos. (Banco Mundial, 2019)

A pesar de su importancia económica, el trabajo informal en Ecuador presenta numerosos desafíos, como la falta de protección social, condiciones laborales precarias y bajos ingresos. El gobierno ecuatoriano y las organizaciones internacionales han implementado diversas políticas para intentar formalizar el empleo y mejorar las condiciones de los trabajadores informales.

4.2.2. Definición de trabajo informal

Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2018), define al trabajo informal como:

Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

La OIT destaca las múltiples dimensiones del trabajo informal, subrayando su falta de protección legal y normativa, inseguridad laboral, carencia de prestaciones y protección social, así como la limitada representación laboral. Así como también se resalta la necesidad de abordar los desafíos asociados con el trabajo informal para garantizar condiciones laborales dignas y proteger los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, el economista (Lewis, 1954) define al trabajo informal “Aquel en el que se emplean trabajadores sin un contrato de trabajo formal, es decir, aquellos que trabajan por cuenta propia o en empresas familiares no constituidas legalmente.” Esta definición resalta la importancia de comprender las condiciones laborales de aquellos que se encuentran en el sector informal y las implicaciones que esto tiene en su bienestar y protección social. Ya que este tipo de trabajo carece de la protección y regulación que proporciona un contrato de trabajo formal, lo que puede dejar a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad en términos de derechos laborales y seguridad social.

4.2.3. Características del trabajo informal

Me permito mencionar algunas características del trabajo informal, según algunos autores destacados;

Falta de Regulación y Protección Legal

Una de las características más destacadas del trabajo informal es la falta de regulación y protección legal. Los trabajadores informales suelen operar fuera del marco legal y no están protegidos por las leyes laborales, lo que los deja vulnerables a condiciones laborales precarias.

4.2.4. Categorías del trabajo informal

La (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016) clasifica el trabajo informal en diversas categorías, adaptando el concepto a las características y dinámicas regionales. Estas categorías se basan en la naturaleza del empleo y la relación de los trabajadores con el mercado laboral formal.

- a) Aquellos trabajadores que realizan actividades laborales por cuenta propia y también en este grupo están los empleadores que trabajan en sus propias empresas que se encuentran dentro del sector informal.
- b) Los trabajadores que dedican sus esfuerzos a trabajos familiares, auxiliares independientes sin trabajar en una empresa de categoría formal o informal.
- c) Las personas no asalariadas que se encargan del trabajo del hogar como la ama de casa.
- d) Los miembros de cooperativas de productores del sector informal.
- e) Trabajadores por cuenta propia dedicado a la producción de bienes exclusivamente para el uso de su hogar.

Esta clasificación proporciona una visión detallada de las diversas formas que adopta el trabajo informal e, teniendo en cuenta la naturaleza del empleo y la relación de los trabajadores con el mercado laboral formal. La informalidad laboral supone un desafío significativo para las economías latinoamericanas, ya que afecta la productividad y la estabilidad laboral, entre otros aspectos. Así como también, se ha destacado la urgencia de implementar y fortalecer diferentes tipos de políticas que contribuyen a la creación de empleo formal y al sostenimiento de los ingresos laborales.

La característica principal del trabajo informal es que no está sujeto a los beneficios legales y se ejecuta de manera independiente. Sin embargo, el trabajo informal contiene varias subcategorías, que incluyen:

- a) Empleo independiente informal
- b) Empleadores en empresas informales
- c) Trabajadores por cuenta propia en empresas informales
- d) Trabajadores familiares auxiliares

e) Miembros de cooperativas de productores informales

Además, el empleo asalariado informal incluye aquellos que no realizan contribuciones al SRI, así como las trabajadoras del hogar que realizan actividades de manera ocasional. (Chen M. , 2012). Algunas de las subcategorías de empleo asalariado informal son:

- a) Empleados de empresas informales
- b) Trabajadores ocasionales o jornaleros
- c) Trabajadores temporales o a tiempo parcial
- d) Trabajadores del hogar remunerados
- e) Trabajadores a contrata
- f) Trabajadores no registrados o sin declarar
- g) Trabajadores industriales a domicilio

El trabajo informal es una realidad multifacética que afecta a millones de trabajadores en diversas condiciones y contextos. La falta de formalidad en el empleo conduce a la vulnerabilidad económica y social, y resalta la necesidad urgente de políticas que reconozcan y protejan los derechos de los trabajadores informales. Es crucial promover la formalización de estos empleos y garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a los beneficios y protecciones que merecen.

4.2.5. Factores que Contribuyen al Trabajo Informal

Según varios autores que me permito mencionar el trabajo informal, se da por los siguientes factores:

Desempleo

El desempleo, indudablemente, es un problema para todos los trabajadores debido a que no proporciona ingresos económicos, lo que puede llevar a una persona a integrarse en el sector informal del mercado laboral. Además, existe una relación directa entre el desempleo y el empleo informal, que resulta de una estructura productiva deficiente en un país. Esto incluye aspectos como la estructura sectorial,

el desarrollo tecnológico y el nivel de capital físico y humano necesarios para generar empleos de buena calidad (Guillermo, 2018)

En conclusión, el desempleo y el empleo informal están estrechamente vinculados y reflejan la debilidad estructural de la economía de un país. Abordar estas deficiencias es esencial para mejorar la calidad del empleo y reducir la dependencia del sector informal, lo cual requiere políticas integrales que fomenten la diversificación económica, el desarrollo tecnológico y la inversión en capital físico y humano.

Nivel de educación

El nivel educativo es crucial al ingresar al mercado laboral; una persona con un alto nivel educativo tiene mayores probabilidades de integrarse al mercado laboral formal. Por el contrario, quienes no poseen un nivel educativo elevado tienen menos oportunidades de acceder al mercado laboral formal, lo que los lleva a formar parte del mercado laboral informal. (Levy & Miguel, 2016)

El nivel educativo desempeña un papel fundamental en la integración al mercado laboral. Las personas con un alto nivel educativo tienen más probabilidades de acceder a empleos formales, que ofrecen estabilidad, beneficios laborales y protecciones legales. En contraste, quienes tienen un nivel educativo bajo enfrentan mayores obstáculos para ingresar al mercado formal, viéndose obligados a participar en el mercado laboral informal, donde prevalece la falta de regulación, menores ingresos y ausencia de seguridad social.

Género

(Chant & Pedwell, 2008) definen el género en el ámbito del trabajo informal como

Un conjunto de roles y expectativas sociales que afectan desproporcionadamente a las mujeres, limitando sus oportunidades en el mercado laboral formal y empujándolas hacia el sector informal debido a sus responsabilidades domésticas y de cuidado. El género determina la división del trabajo y la asignación de roles, lo que resulta en una mayor concentración de mujeres en trabajos informales que carecen de protección social y estabilidad laboral.

Las mujeres, especialmente aquellas de bajos ingresos, enfrentan una sobrecarga femenina debido a la demanda de cuidado y protección, lo que dificulta su integración en condiciones favorables en el mercado laboral. Además, se destaca la discriminación, es decir, resalta las desproporcionadas limitaciones y responsabilidades que enfrentan las mujeres, lo que resulta en una mayor concentración de ellas en trabajos informales que carecen de protección y seguridad social.

Experiencia Laboral

(Meyer & Schwager, 2007) definen a la experiencia laboral como;

Un criterio dentro del proceso de selección que hace referencia a los conocimientos de un contexto en particular y que una persona va adquiriendo a lo largo del tiempo. Este dependerá de la cantidad de tiempo de ejercicio laboral que posea una persona y se asume que mientras más tiempo de trabajo, mayor será la experiencia.

La experiencia laboral en el enfoque del trabajo formal es esencial para la validación de competencias profesionales, la seguridad y los beneficios laborales, y la progresión en la carrera. Esta experiencia está documentada y regulada, lo que la distingue del trabajo informal, donde la falta de formalidad puede limitar el reconocimiento y los beneficios laborales.

Migración

La (Organización Internacional para las Migraciones, 2006), nos da una definición concreta de lo que es la migración: “Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos” (p.38)

La migración, al involucrar desplazamientos hacia nuevas áreas en busca de mejores oportunidades, a menudo resulta en una mayor participación en el trabajo informal. Los migrantes, enfrentando barreras legales, falta de redes sociales y condiciones económicas adversas, suelen aceptar empleos en el sector informal, donde enfrentan condiciones laborales precarias y menos protección social. Esta dinámica

subraya la necesidad de políticas que integren a los migrantes en el mercado laboral formal y protejan sus derechos laborales.

(Chen M., 2005), explica que el trabajo informal se caracteriza por su falta de regulación y protección en comparación con el empleo formal. Los factores que contribuyen a la prevalencia del trabajo informal incluyen:

- a) La insuficiencia de oportunidades en el sector formal obliga a muchos trabajadores a buscar alternativas en el sector informal. La incapacidad del mercado laboral formal para absorber a todos los trabajadores disponibles, especialmente en contextos económicos desafiantes, empuja a los individuos hacia empleos informales donde la seguridad y las prestaciones laborales son mínimas.
- b) Las deficiencias en la legislación laboral y la falta de implementación efectiva de las normativas laborales contribuyen significativamente a la expansión del trabajo informal. En muchos países, las leyes laborales no cubren adecuadamente a los trabajadores informales, y la supervisión inadecuada de estas leyes facilita el crecimiento del sector informal.
- c) La globalización y las reformas económicas han alterado las dinámicas del mercado laboral, con la liberalización de los mercados laborales y la desregulación que han incrementado la competencia y reducido la estabilidad laboral. Esto ha llevado a un aumento en la informalidad laboral, ya que muchos trabajadores recurren a empleos informales para sobrevivir.
- d) También analiza cómo factores como el género, la migración y la pobreza influyen en la participación en el trabajo informal. Las mujeres y los migrantes a menudo enfrentan barreras adicionales para acceder al empleo formal, y la pobreza limita las opciones laborales disponibles, empujando a muchas personas hacia el sector informal.

Estos factores del trabajo informal mencionados por el autor son fundamentales cómo las limitaciones en el sector formal, la falta de regulación adecuada, las reformas económicas y las características demográficas contribuyen al crecimiento del trabajo informal. Su análisis proporciona una comprensión integral de los factores que impulsan la

informalidad laboral y recalca la necesidad de políticas que aborden estas deficiencias para mejorar las condiciones de trabajo y protección social.

4.2.6. Sectores Económicos con Mayor Informalidad

En Ecuador, la informalidad laboral es una característica notable en varios sectores económicos, reflejando una combinación de factores estructurales, económicos y sociales. Los sectores con mayor informalidad suelen ser aquellos donde la regulación es más débil y las barreras para ingresar al mercado laboral formal son más altas. Para la cual me permito mencionar a los factores con mayor informalidad:

Sector de servicios: Incluye actividades como el comercio al por menor, la hostelería, los servicios domésticos y el transporte. Estos trabajos a menudo se realizan sin contratos formales, seguros o prestaciones sociales. La naturaleza de estos servicios requiere flexibilidad y muchas veces emplea a trabajadores informales, especialmente en áreas como el servicio doméstico y el comercio informal en mercados y calles. (Gutiérrez, 2017)

En conclusión, el sector de servicios está constituido por diferentes ramas de actividad tales como la hostelería, el comercio, la limpieza, la sanidad, la educación, el transporte, etc., que engloban gran cantidad y variedad de oficios con unas características que les son propias. Esto hace que, desde una perspectiva preventiva, el sector servicios tenga gran relevancia ya que sus condiciones de trabajo afectan a un gran número de personas trabajadoras. Es claro que la disponibilidad de horario es uno de los principales factores que incrementan el empleo informal; por lo anterior, es indispensable que el sector formal ofrezca empleos por hora bien remunerados. Además, la informalidad de la economía absorbe la mano de obra existente desempleada y la población del éxodo campo ciudad.

Agricultura: La agricultura en Ecuador, especialmente la agricultura de subsistencia y las actividades en zonas rurales, presenta altos niveles de informalidad. Muchos trabajadores agrícolas operan sin contratos formales y carecen de acceso a servicios sociales y de salud. La informalidad en este sector se debe en parte a la estructura fragmentada y a la falta de políticas efectivas de regulación y protección. (Soria & Martínez, 2015)

La economía de Ecuador tiene una clara dependencia en el sector agrícola, que representa el 8% del Producto Interno Bruto (PIB) y es responsable del 28% de todos los puestos de trabajo. Sin embargo, la informalidad en este sector plantea desafíos significativos en términos de acceso a servicios sociales y de salud para los trabajadores agrícolas. La falta de políticas efectivas de regulación y protección contribuye a la persistencia de altos niveles de informalidad en la agricultura de subsistencia y las actividades en zonas rurales en Ecuador. Esta situación resalta la necesidad de medidas que promuevan la formalización del empleo y mejoren las condiciones laborales en el sector agrícola del país. Esta falta de regulación efectiva ha llevado a que la mayoría de los hogares rurales se dediquen a la agricultura de subsistencia, con bajos ingresos y falta de acceso a servicios sociales y de salud. Además, el tamaño y aporte del sector agrícola en Ecuador se ha estancado en el 8% del PIB, lo que refleja la necesidad de abordar los problemas estructurales que han limitado su crecimiento. Por ende, es crucial implementar políticas que fomenten la formalización del empleo y mejoren las condiciones laborales.

Construcción: El sector de la construcción en Ecuador también muestra altos niveles de informalidad. Muchas de las actividades relacionadas con la construcción, como las reparaciones y remodelaciones, se realizan sin la formalidad que exige el empleo regulado. La informalidad en este sector se manifiesta en la falta de contratos y beneficios sociales para los trabajadores, así como en el uso de mano de obra temporal. (Galarza, 2016)

El sector de la construcción en Ecuador muestra altos niveles de informalidad, este incremento del trabajo informal en el sector está vinculado a un crecimiento de las construcciones informales. En Quito, las construcciones informales bordean el 70%, lo que representa un aumento significativo en la última década. Esta situación se replica en todo el país. Aunque la agricultura sigue siendo la actividad con más trabajo informal, el sector de la construcción es donde más ha crecido el empleo informal. En el primer trimestre de 2023, el sector empleó a 2,7 millones de personas, de las cuales el 81,6% estaban en la informalidad. Estas personas no gozan de derechos laborales, como la seguridad social, las vacaciones o el pago de beneficios, y quienes las contratan no tributan para el Estado. La informalidad en este sector es un desafío significativo que requiere medidas para promover la formalización

del empleo y mejorar las condiciones laborales. Además, el sector de la construcción representa el 8.17% del PIB de Ecuador, lo que destaca su importancia

Comercio Informal: El comercio informal, que incluye ventas ambulantes y mercados informales, es un sector predominantemente informal. Los trabajadores y empresarios en este sector operan sin registros formales y sin cumplimiento de las regulaciones fiscales y laborales. La informalidad en el comercio está impulsada por la necesidad de menores costos de entrada y la flexibilidad para operar en entornos urbanos y periurbanos. (Pérez C., 2018)

El comercio informal, que incluye ventas ambulantes y mercados informales, es un sector predominantemente informal en Ecuador. Los trabajadores y empresarios en este sector operan sin registros formales y sin cumplimiento de las regulaciones fiscales y laborales. La informalidad en el comercio está impulsada por la necesidad de menores costos de entrada y la flexibilidad para operar en entornos urbanos y periurbanos. Esta situación ha llevado a muchas familias a optar por el comercio informal como una forma de activación de la economía familiar, debido a la falta de plazas laborales. La Organización Internacional del Trabajo estima que alrededor de 2 mil millones de trabajadores, o el 60 por ciento de la población mundial empleada de 15 años o más, trabajan en el sector informal. En contraste, la economía formal cumple con la normativa fiscal, laboral y medioambiental, paga impuestos, ha obtenido adecuadamente las licencias de actividad necesarias.

Turismo: El sector turístico, que incluye guías turísticos, operadores de transporte turístico y servicios relacionados, presenta niveles de informalidad debido a la estacionalidad y la fluctuación en la demanda. Muchas actividades en este sector son informales, sin contratos formales ni prestaciones para los trabajadores. (Álvarez, 2019)

El sector turístico en Ecuador, que abarca guías turísticas, operadores de transporte turístico y servicios relacionados, presenta niveles significativos de informalidad. Esta

situación se atribuye a la estacionalidad y la fluctuación en la demanda, lo que conduce a muchas actividades en este sector que se desarrollan de manera informal, sin contratos formales. La estacionalidad y la fluctuación en la demanda en el sector turístico pueden contribuir a la informalidad, ya que los trabajadores y empresarios buscan adaptarse a estas condiciones mediante la flexibilidad que ofrece la informalidad. Sin embargo, esta informalidad también plantea desafíos en el término de la estabilidad laboral y la protección social de los trabajadores. La alta precariedad e informalidad de las ocupaciones en el sector turístico, especialmente marcada en Latinoamérica, es un factor importante a considerar al entender el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral en este sector. En conclusión, la informalidad en el sector turístico en Ecuador es un desafío significativo que requiere medidas para promover la formalización del empleo y mejorar las condiciones laborales, especialmente en un contexto de estacionalidad y fluctuación en la demanda. Esta situación se ve reflejada en la necesidad de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, lo que a menudo conduce a la operación informal de muchas actividades en este sector. La formalización del empleo no solo contribuiría a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, sino que también sería fundamental para la estabilidad y el desarrollo sostenible del mercado laboral en el sector turístico.

Los sectores económicos con mayor informalidad en Ecuador reflejan una mezcla de características laborales y estructurales que favorecen el empleo no regulado. La informalidad es especialmente prevalente en servicios, agricultura, construcción, comercio informal y turismo, donde las barreras para la formalización y la implementación de regulaciones laborales son significativas. Las políticas destinadas a mejorar la formalización en estos sectores deben abordar tanto las barreras económicas como las deficiencias en la regulación y supervisión.

4.2.7. Teorías del trabajo informal

Me permito, mencionar algunas de las teorías que tiene el trabajo informal, las cuales son las siguientes;

Teoría de la Marginalidad Estructural: Esta teoría sostiene que el trabajo informal en Ecuador es producto de una estructura económica que margina a ciertos grupos de

la sociedad, impidiéndoles acceder al empleo formal. La marginalidad se manifiesta a través de la pobreza, la falta de educación y la exclusión social. (Larrea & Sánchez, 2009)

La marginalidad estructural se refiere a la forma en que las estructuras económicas y sociales crean y perpetúan la exclusión de ciertos grupos del mercado laboral formal. En Ecuador, esta exclusión es evidente en la falta de acceso a educación de calidad, oportunidades de empleo formal y protección social para amplios sectores de la población. Los individuos que se encuentran en estas circunstancias se ven obligados a participar en la economía informal, donde las condiciones laborales son precarias y los ingresos son inestables. Esta teoría también destaca la naturaleza sistémica de la marginalidad: no es solo una cuestión de falta de oportunidades individuales, sino de una estructura económica que perpetúa la desigualdad. La informalidad laboral, por tanto, no es solo un problema a nivel micro (individual), sino también un síntoma de problemas macro (estructurales) que requieren políticas integrales para ser abordados.

Teoría de la Supervivencia: Esta teoría plantea que el trabajo informal en Ecuador es una estrategia de supervivencia para individuos y familias que no pueden acceder a empleos formales debido a la falta de oportunidades y a la inestabilidad económica. La informalidad se convierte en un medio para generar ingresos en ausencia de alternativas. (De la Torre & Uribe, 2007)

La Teoría de la Supervivencia plantea que el trabajo informal en Ecuador es una estrategia de supervivencia para individuos y familias que no pueden acceder a empleos formales debido a la falta de oportunidades y a la inestabilidad económica. La informalidad se convierte en un medio para generar ingresos en ausencia de alternativas. Esta teoría destaca la importancia del trabajo informal como una forma de subsistencia en contextos de precariedad laboral y económica. Según un estudio realizado de manera conjunta entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Comercio (OMC), las economías más cerradas al comercio internacional tienen una mayor presencia de empleos informales respecto a las que están más abiertas al comercio con otros países, explicado principalmente por las mayores oportunidades de empleo. Esto

respalda la idea de que la falta de oportunidades formales impulsa la participación en el trabajo informal como una estrategia de supervivencia. En conclusión, la Teoría de la Supervivencia destaca el papel del trabajo informal como una estrategia de supervivencia para individuos y familias que no pueden acceder a empleos formales debido a la falta de oportunidades y a la inestabilidad económica en Ecuador. Este enfoque pone de relieve la importancia de comprender y abordar la informalidad laboral como parte de un contexto más amplio de precariedad laboral y económica.

Teoría del Emprendimiento Necesitado: Esta teoría sugiere que muchas personas en Ecuador recurren al trabajo informal por necesidad y no por elección. La falta de oportunidades en el sector formal empuja a los individuos a crear sus propios empleos en el sector informal, actuando como emprendedores por necesidad. (Salgado & Carpio, 2013)

La Teoría del Emprendimiento Necesitado sugiere que muchas personas en Ecuador recurren al trabajo informal por necesidad y no por elección. La falta de oportunidades en el sector formal empuja a los individuos a crear sus propios empleos en el sector informal, actuando como emprendedores por necesidad. Esta teoría destaca la influencia de la falta de oportunidades en el sector formal en la decisión de las personas de involucrarse en el trabajo informal como una forma de subsistencia. En Ecuador, el alto índice de emprendimiento se atribuye en gran medida a la necesidad de generar ingresos debido a la escasez de opciones formales de empleo. Esta situación ha llevado a que el emprendimiento en el país se caracterice en gran medida como emprendimiento por necesidad, en contraposición al emprendimiento por oportunidad. El contexto económico y laboral en Ecuador ha impulsado a muchas personas a buscar alternativas de generación de ingresos a través del trabajo informal, lo que refleja la importancia de comprender el emprendimiento desde la perspectiva de la necesidad. La falta de oportunidades en el sector formal ha llevado a que el emprendimiento sea una estrategia de supervivencia para muchos individuos y familias en el país.

Teoría de la Economía Dual: Según esta teoría, la economía ecuatoriana está dividida en dos sectores: el formal y el informal. El sector informal actúa como una

válvula de escape para el desempleo y la subocupación en el sector formal. La economía dual perpetúa la segmentación y la disparidad entre ambos sectores. (Martínez, 2015)

La Teoría de la Economía Dual sugiere que la economía ecuatoriana está dividida en dos sectores: el formal y el informal. Según esta teoría, el sector informal actúa como una válvula de escape para el desempleo y la subocupación en el sector formal, perpetuando la segmentación y la disparidad entre ambos sectores. Esta teoría destaca la existencia de dos sectores claramente diferenciados en la economía ecuatoriana: el sector formal, que sigue las regulaciones y normativas laborales, y el sector informal, que opera al margen de dichas regulaciones. El sector informal, según la teoría, proporciona una opción de empleo para aquellos que no pueden encontrar oportunidades en el sector formal, actuando como una válvula de escape para el desempleo y la subocupación. La economía dual en Ecuador refleja la coexistencia de dos realidades laborales distintas, con diferencias significativas en términos de estabilidad laboral, protección social y acceso a oportunidades de desarrollo. Esta segmentación perpetúa la disparidad entre ambos sectores y plantea desafíos en términos de equidad y desarrollo económico inclusivo.

Teoría de la Inserción Social: Esta teoría argumenta que el trabajo informal en Ecuador es una forma de inserción social para aquellos que no pueden acceder al empleo formal, permitiéndoles mantenerse dentro del sistema económico y social, aunque de manera precaria. (Vega & Álvarez, 2011)

La Teoría de la Inserción Social argumenta que el trabajo informal en Ecuador es una forma de inserción social para aquellos que no pueden acceder al empleo formal, permitiéndoles mantenerse dentro del sistema económico y social, aunque de manera precaria. Esta teoría destaca la importancia del trabajo informal como una vía de inserción social para aquellos que enfrentan dificultades para acceder al empleo formal. En el contexto ecuatoriano, la informalidad laboral ha sido una realidad significativa, con un alto porcentaje de la población económicamente activa involucrada en el sector informal. En esta teoría, se resalta que el trabajo informal en Ecuador actúa como una forma de inserción social para

aquellos que no pueden acceder al empleo formal, permitiéndoles mantenerse dentro del sistema económico y social, aunque de manera precaria.

Capítulo 3

4.3. Políticas públicas y efectos Socioeconómicos del Trabajo Informal

4.3.1. Políticas Publicas

Las políticas públicas son estrategias y acciones adoptadas por gobiernos para resolver problemas públicos y mejorar el bienestar social, para ello me permito mencionar a (Corzo, 2024), quien nos da una definición acertada de lo que es una política pública;

Son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones.

Esta definición resalta la importancia de la participación ciudadana en la formulación y ejecución de políticas públicas, lo que puede ser especialmente relevante en el contexto del trabajo informal, donde la inclusión de diferentes actores puede ser crucial para abordar críticamente los desafíos asociados.

Por otro lado, me permito mencionar (Rodríguez, 2017) quien enfatiza que

Las políticas públicas en Ecuador están diseñadas para abordar problemas específicos en áreas como la salud, la educación, y la seguridad social, pero su implementación y éxito dependen en gran medida de factores como la voluntad política, la capacidad institucional y la participación ciudadana.

Esta perspectiva resalta la importancia de la participación ciudadana, la voluntad política y la capacidad institucional en la implementación exitosa de políticas públicas relacionadas con el trabajo informal. La participación activa de la ciudadanía y la capacidad de las instituciones para llevar a cabo estas políticas.

4.3.2. Políticas públicas respecto al trabajo informal y su efectividad

El trabajo informal sigue siendo un desafío crucial en Ecuador, con una gran parte de la población económicamente activa involucrada en actividades no reguladas. A pesar de los esfuerzos gubernamentales, la efectividad de las políticas públicas para abordar el trabajo informal ha sido limitada por diversos factores estructurales y de implementación.

4.3.2.1. Programas de Formalización

El gobierno ecuatoriano ha implementado varios programas para promover la formalización del empleo informal. Estos programas buscan simplificar los procesos de registro de negocios y reducir las cargas fiscales para los pequeños empresarios. Según (González, 2018), “los programas de formalización en Ecuador han tenido un impacto limitado debido a la falta de incentivos reales para los trabajadores informales y las barreras burocráticas persistentes.”

El trabajo informal es un tema importante, y el gobierno ha implementado varios programas y políticas para promover la formalización de este sector, que me permito mencionar:

Sistema de Seguridad Social (IESS): El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ofrece beneficios de salud, pensiones y riesgos laborales a trabajadores formales. La afiliación al IESS es uno de los incentivos para que los trabajadores informales se formalicen, ya que recibirían acceso a estos beneficios.

Régimen Simplificado de Tributación: Para facilitar la incorporación de microempresas y trabajadores autónomos, se ha creado un régimen simplificado de tributación que busca reducir la carga administrativa y los costos de cumplir con las obligaciones fiscales. Esto incluye una forma más sencilla de declarar impuestos y pagar contribuciones.

Mypimes (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas): El gobierno ecuatoriano ha implementado políticas específicas para apoyar a las Mypimes, que a menudo operan en el sector informal. Estas políticas incluyen subsidios, acceso a créditos, y asesoría técnica para mejorar la gestión y formalización.

Programa de Inclusión Laboral: Este programa tiene como objetivo promover la inclusión laboral y formalizar a trabajadores independientes e informales, ofreciendo capacitación, asesoramiento legal y apoyo en el registro de negocios.

Registro Único de Contribuyentes (RUC): El RUC es una herramienta clave para la formalización, ya que permite a los trabajadores informales y a las pequeñas empresas registrarse formalmente y acceder a los beneficios fiscales y legales correspondientes.

4.3.2.2. Políticas de Protección Social

Las políticas de protección social, como el acceso a la seguridad social y a la salud, han sido ampliadas para incluir a trabajadores informales, aunque su alcance es aún limitado.

Para mejor comprensión me permito mencionar a (Rodríguez, 2017), quien enfatiza que

Las políticas públicas en Ecuador están diseñadas para abordar problemas específicos en áreas como la salud, la educación, y la seguridad social, pero su implementación y éxito dependen en gran medida de factores como la voluntad política, la capacidad institucional y la participación ciudadana.

Por ende, las políticas de protección social en Ecuador dirigidas a trabajadores informales buscan abordar las brechas en seguridad social y bienestar que enfrentan estos trabajadores. Entre ellos se encuentran las siguientes;

Afiliación voluntaria al IESS, su objetivo es permitir a los trabajadores informales puedan acceder a servicios médicos, pensiones y seguros por riesgos laborales mediante una afiliación voluntaria. Y un desafío, para que se cumpla sería que los costos de afiliación pueden ser prohibitivos para trabajadores con ingresos muy bajos, así como también el desconocimiento.

Régimen Simplificado de Tributación y Seguridad Social, el objetivo es facilitar el cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social para microempresas y trabajadores autónomos. Y un desafío a esto sería, que la efectividad depende de la correcta

implementación y de la capacidad de los trabajadores para cumplir con los requisitos simplificados y además debería existir una correcta capacitación al respecto, para evitar sanciones.

Las políticas de protección social para el trabajo informal en Ecuador están diseñadas para facilitar la inclusión y formalización de los trabajadores informales, ofreciendo una combinación de beneficios y apoyo. Sin embargo, el éxito de estas políticas depende de varios factores, incluyendo la accesibilidad de los programas, la adecuación de los incentivos, y la capacidad para implementar y supervisar estas iniciativas de manera efectiva. Se requiere una evaluación continua y ajustes basados en la retroalimentación de los beneficiarios y en los resultados observados para maximizar el impacto positivo de estas políticas.

4.3.2.3. Capacitación y Educación

El gobierno ha implementado programas de capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores informales, con el objetivo de facilitar su transición al sector formal.

(Pérez R., 2015) sostiene que “la capacitación y educación son elementos cruciales para la integración de los trabajadores informales en el mercado laboral formal, pero estos programas a menudo carecen de financiación adecuada y seguimiento”.

La capacitación y educación para trabajadores informales en Ecuador son esenciales para facilitar su transición hacia el sector formal y mejorar su bienestar general. Los programas y políticas deben estar bien diseñados, ser accesibles y adaptarse a las necesidades de los trabajadores para ser efectivos. Las barreras como el acceso limitado, los costos, y la falta de relevancia pueden disminuir la efectividad de estos esfuerzos. Por lo tanto, se requiere una evaluación continua, ajustes en la implementación, y una mayor inversión en recursos y apoyo para asegurar que estas iniciativas realmente beneficien a los trabajadores informales y contribuyan a una mayor formalización y estabilidad económica.

4.3.2.4. Desafíos en la implementación de políticas públicas

La implementación de políticas públicas para abordar el trabajo informal en Ecuador enfrenta una serie de desafíos que requieren una atención integral. Para superar estos obstáculos, es crucial mejorar la comunicación y la educación, simplificar los procedimientos

administrativos, proporcionar apoyo financiero y técnico accesible, y fortalecer la coordinación entre las instituciones. Además, abordar aspectos culturales y sociales con sensibilidad puede facilitar una transición más fluida hacia la formalización. La evaluación continua y la adaptación de políticas basadas en la retroalimentación y los resultados observados son esenciales para mejorar la efectividad y el impacto de estas políticas.

A pesar de los esfuerzos, las políticas públicas para abordar el trabajo informal en Ecuador enfrentan varios desafíos:

Voluntad Política: La implementación efectiva de políticas depende en gran medida de la continuidad y consistencia en la voluntad política.

Capacidad Institucional: Las instituciones encargadas de ejecutar estas políticas a menudo carecen de los recursos y la capacidad necesarios.

Participación Ciudadana: La falta de participación efectiva de los ciudadanos en el diseño y monitoreo de políticas públicas reduce la adaptabilidad y eficacia de estas políticas.

Por otra parte, es importante mencionar a (Easton, 1953) quien subraya que “la política pública es la autoritaria asignación de valores para la sociedad”, lo que implica que las políticas deben reflejar y responder a las necesidades reales de la población para ser efectivas, como es el caso del trabajo informal.

4.3.3. Efectos socioeconómicos

Me permito mencionar a algunos tratadistas, quienes nos dan una definición concisa respecto a que son los efectos socioeconómicos;

Según (Andrade & Márquez, 2017) mencionan que;

Los efectos socioeconómicos son las repercusiones que la dinámica económica y social tiene sobre la distribución de recursos, acceso a servicios básicos, calidad de vida y desarrollo humano de la población. Estos efectos pueden manifestarse en términos de desigualdad, pobreza, empleo, salud y educación.

Este concepto abarca las consecuencias directas e indirectas de las actividades económicas y sociales en la sociedad, influyendo en aspectos fundamentales para el bienestar de las personas, como la equidad en la distribución de recursos, el acceso a servicios esenciales, el nivel de vida y el desarrollo humano. Los efectos socioeconómicos pueden ser observados a través de indicadores como la desigualdad en la distribución del ingreso, la tasa de desempleo, la disponibilidad de servicios de salud y educación, entre otros. Estos indicadores proporcionan información crucial para comprender el impacto de las políticas económicas y sociales, así como para diseñar estrategias que promuevan un desarrollo más equitativo y sostenible. Es decir, los efectos socioeconómicos son el resultado de la interacción entre la dinámica económica y social, y tienen un impacto significativo en la calidad de vida y el bienestar de la población, manifestándose en aspectos como la desigualdad, la pobreza, el empleo, la salud y la educación.

Por otro lado, me permito mencionar al tratadista (Herrera, 2016) quien nos da una definición muy acertada de lo que es los efectos socioeconómicos;

Son el conjunto de consecuencias que las condiciones económicas y las políticas sociales tienen sobre el bienestar de los individuos y las comunidades. Incluyen aspectos como la seguridad laboral, la estabilidad económica, el acceso a oportunidades y la equidad en la distribución de la riqueza.

Esta definición resalta la importancia de comprender cómo las condiciones económicas y las decisiones políticas impactan directamente en el bienestar de las personas y las comunidades. Aspectos fundamentales como la seguridad laboral y la estabilidad económica son cruciales para garantizar un nivel adecuado de vida para la población. Asimismo, el acceso equitativo a oportunidades y la distribución justa de la riqueza son elementos clave para promover un desarrollo socioeconómico sostenible y equitativo. En conclusión, enfatiza la interconexión entre las condiciones económicas, las políticas sociales y el bienestar de la sociedad, subrayando la importancia de abordar los efectos socioeconómicos para promover un desarrollo más equitativo y sostenible.

Así mismo, el autor (Maldonado, 2018) nos da una definición clara respecto a este tema;

Se entiende por efectos socioeconómicos a las influencias que las actividades económicas y las estructuras sociales ejercen sobre la calidad de vida de la población. Estos efectos abarcan desde el acceso a servicios públicos y la seguridad social hasta la participación en el mercado laboral y la cohesión social."

Esta definición resalta la importancia de comprender cómo las actividades económicas y las estructuras sociales impactan directamente en la calidad de vida de las personas. Aspectos fundamentales como el acceso a servicios públicos, la seguridad social y la participación en el mercado laboral son cruciales para garantizar un nivel adecuado de vida para la población. Asimismo, la cohesión social juega un papel vital en el bienestar general de la sociedad. Es decir, destaca la necesidad de considerar las influencias tanto económicas como sociales en la calidad de vida de la población, subrayando la importancia de abordar los efectos socioeconómicos para promover un desarrollo más equitativo y sostenible.

4.3.4. Clases de efectos socioeconómicos

Desprotección Social y Vulnerabilidad:

Tratadista como (Viteri & Erazo, 2008), han estudiado cómo el trabajo informal en Ecuador conduce a la desprotección social de los trabajadores, quienes carecen de acceso a seguridad social, pensiones y otros beneficios laborales fundamentales.

El trabajo informal en Ecuador conduce a la desprotección social de los trabajadores, quienes carecen de acceso a seguridad social, pensiones y otros beneficios laborales fundamentales. Esta situación se relaciona con la vulnerabilidad de las personas que se encuentran en el trabajo informal, lo que puede afectar su acceso a servicios públicos, seguridad social y estabilidad laboral. La falta de protección social puede exponer a los trabajadores a situaciones de riesgo y dificultades económicas, lo que a su vez puede contribuir a la perpetuación de la desigualdad social y económica en el país. La desprotección social y la vulnerabilidad de los trabajadores en el sector informal son temas de gran relevancia en el contexto ecuatoriano, ya que impactan directamente en el bienestar y la estabilidad de una parte significativa de la población laboral. La falta de acceso a seguridad social y otros beneficios laborales es un desafío importante que

requiere atención y acciones específicas por parte de las autoridades y la sociedad en general.

Impacto en la Productividad y Competitividad

Según estudios de la Cámara de Comercio de Quito, el trabajo informal afecta negativamente la productividad y la competitividad de las empresas formales, debido a la competencia desleal y la evasión de impuestos por parte de los trabajadores informales. (Cámara de Comercio de Quito, 2015)

El trabajo informal tiene un impacto negativo en la productividad y la competitividad de las empresas formales, según estudios de la Cámara de Comercio de Quito. Esto se debe a la competencia desleal y la evasión de impuestos por parte de los trabajadores informales. Esta situación afecta la competitividad laboral y genera costos adicionales para las empresas formales, ya que el Estado tiende a centrar sus esfuerzos de fiscalización en las empresas formales, dejando desprotegidos a los trabajadores informales que necesitan mayor intervención estatal. La informalidad laboral también puede generar inestabilidad laboral, disminuir los ingresos fiscales y afectar el crecimiento económico, lo que a su vez compromete la capacidad del Estado para proveer bienes y servicios públicos.

Además, la informalidad laboral puede generar una mayor brecha de conocimientos y productividad entre los trabajadores formales e informales, lo que afecta la competitividad del país. Este impacto negativo en la productividad y la competitividad es un desafío importante que requiere atención y acciones específicas por parte de las autoridades y la sociedad en general para promover un entorno laboral más equitativo y sostenible.

Contribución al Empleo y a la Economía

Investigaciones de instituciones como el Banco Central del Ecuador han mostrado que, a pesar de sus efectos negativos, el trabajo informal contribuye significativamente al empleo y a la economía nacional, especialmente en sectores como el comercio y los servicios. (Banco Central del Ecuador, 2019)

El trabajo informal, a pesar de sus efectos negativos, contribuye significativamente al empleo y a la economía nacional, especialmente en sectores como el comercio y los servicios. Esta contribución al empleo es un aspecto importante a considerar, ya que el trabajo informal representa una parte significativa del mercado laboral en el país, con cerca de 4.4 millones de personas laborando en el sector informal, lo que representa un porcentaje considerable de la población activa.

Esta contribución es especialmente relevante en el contexto de la economía popular y solidaria, donde se destaca que el 60% del empleo en Ecuador es generado por la economía popular y solidaria, lo que subraya su importancia en el panorama laboral y económico del país. A pesar de los desafíos asociados con la informalidad laboral, es crucial reconocer su impacto en la generación de empleo y su contribución a la economía nacional. Este aspecto plantea la necesidad de abordar la informalidad desde una perspectiva integral, considerando tanto sus efectos negativos como su papel en la generación de empleo y su contribución a la economía.

Dificultades para la Formalización

Estudios de la Universidad Andina Simón Bolívar han destacado las barreras y los desafíos que enfrentan los trabajadores informales al intentar formalizarse, incluyendo altos costos, regulaciones laborales complejas y falta de apoyo gubernamental (Universidad Andina Simón Bolívar, 2017)

Aquí se resalta las dificultades que enfrentan los trabajadores informales al tratar de ingresar al sector formal de la economía, lo cual puede tener un impacto significativo en la estabilidad y el desarrollo económico. La comprensión de estas dificultades es crucial para el diseño de políticas que promuevan la formalización laboral y aborden las barreras identificadas.

La formalización del trabajo informal es un tema complejo que requiere un enfoque integral y la colaboración entre diversos actores, incluyendo el gobierno, las instituciones académicas y los propios trabajadores informales. La superación de estas barreras puede contribuir a la creación de un entorno laboral más equitativo y sostenible. Es importante considerar estas dificultades y desafíos al abordar la cuestión de la formalización del trabajo informal, ya que tienen implicaciones significativas para el bienestar económico y social de los trabajadores informales y la sociedad en su conjunto.

Impacto en la Pobreza y la Desigualdad

Investigaciones de la (Fundación para el Desarrollo Empresarial y Social, 2016) han sugerido que el trabajo informal puede perpetuar la pobreza y aumentar la desigualdad social en Ecuador, al no ofrecer salarios adecuados ni condiciones laborales dignas.

Aquí se resaltan la importancia de abordar el impacto del trabajo informal en la pobreza y la desigualdad social. La falta de salarios adecuados y condiciones laborales dignas puede contribuir a la perpetuación de la pobreza y a un aumento de la brecha de desigualdad en la sociedad ecuatoriana. Es crucial considerar estas investigaciones al diseñar políticas y estrategias para abordar la pobreza y la desigualdad en Ecuador, ya que el trabajo informal juega un papel significativo en estas dinámicas socioeconómicas.

Capítulo 4

4.4. Derechos Laborales de los Trabajadores Informales

4.4.1. Derecho a la Seguridad Social

Es menes iniciar con una idea de lo que es la seguridad social, es un sistema que proporciona protección a los individuos contra ciertos riesgos económicos y sociales. Estos riesgos pueden incluir enfermedad, vejez, discapacidad, desempleo, entre otros. El objetivo principal de la seguridad social es garantizar un nivel mínimo de bienestar para todos los ciudadanos, brindando acceso a servicios de salud, pensiones, y otras prestaciones sociales.

Por otro lado, la seguridad social según el tratadista (Olea, 1983), quien menciona lo siguiente:

Conjunto integrado de medidas de acción estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables”, y agregó luego que “tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad garantizando un nivel mínimo de rentas (p.27)

Este concepto enfatiza la responsabilidad del Estado en proporcionar un sistema de protección que asegure que ningún individuo se vea desamparado ante situaciones de necesidad, como enfermedades, desempleo, discapacidad, entre otros. Además, subraya la idea de que la seguridad social no se limita a un segmento específico de la población, sino que tiene como objetivo proteger a todos los residentes, promoviendo así la equidad y el bienestar social.

Así mismo, me permito agregar lo que menciona (Hunicken, 1989), en su Manual de derecho de la seguridad social,

(...) La seguridad social es una disciplina jurídica autónoma, que se instrumenta a través de un conjunto de medidas destinadas a proteger al hombre contra las necesidades derivadas de las contingencias sociales y otros requerimientos vitales, mediante beneficios, prestaciones y servicios, que pueden ser de carácter previsional (contributivos) o asistencial (no contributivos) (p. 38).

Hunicken destaca la naturaleza jurídica autónoma de la seguridad social y su propósito principal de proteger al individuo contra las necesidades derivadas de contingencias sociales y otros requerimientos vitales, es decir, la seguridad social busca proteger al hombre contra las necesidades derivadas de las contingencias sociales y otros requerimientos vitales a través de beneficios, prestaciones y servicios, ya sea de carácter previsional o asistencial. Utiliza la previsión social y la asistencia social como medios para lograr este propósito.

Según la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021)” la seguridad social se define como “Un derecho humano definido como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida (p.4)” La seguridad social juega un papel crucial en la protección de

los

trabajadores informales, quienes a menudo carecen de acceso a beneficios sociales y protección laboral, es decir, la seguridad social puede tener un impacto positivo en el trabajo informal al reducir la vulnerabilidad económica, promover la formalización laboral, mejorar las condiciones de trabajo y contribuir a la reducción de la pobreza entre los trabajadores informales y sus familias.

4.4.2. Derecho al trabajo

El trabajo informal a menudo implica condiciones laborales precarias, salarios bajos, falta de protección social y ausencia de derechos laborales básicos. Esto contradice el derecho de los trabajadores a un trabajo digno, que garantice condiciones seguras, remuneración justa y protección social adecuada.

Es menester mencionar al tratadista (Krotoschin, 1955), quien nos da una definición de lo que es el derecho al trabajo:

Es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico. (p.5)

Esta definición destaca que el derecho al trabajo se refiere a un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la conducta humana en un sector específico de la sociedad, limitado al trabajo realizado por los trabajadores dependientes. Además, se menciona que esta regulación abarca todas las consecuencias que surgen en la realidad social y como se ve vulnerado el derecho al trabajo, por la informalidad del mismo, y la falta de políticas públicas suficientes.

Por otro lado, (Fernández, 1989) menciona que derecho del trabajo constituye “Un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia (p.113)” Este enfoque resalta la importancia de las normas que rigen las relaciones laborales, incluyendo aspectos como la libertad, la

subordinación y la relación entre el trabajador y el empleador, lo cual es fundamental para comprender la naturaleza y las implicaciones del trabajo en el contexto legal y doctrinario.

Según (Pérez, 1983) el derecho al trabajo es “conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales (p.72)”. Esta definición destaca la importancia de las normas y principios que rigen las relaciones laborales, tanto a nivel individual como colectivo, y su relación con el Estado, lo cual es fundamental para comprender la importancia de garantizar los derechos a los trabajadores informales.

4.4.3. Derecho a Condiciones de Trabajo Dignas

4.4.4. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Los trabajadores informales suelen enfrentarse a condiciones de trabajo peligrosas y sin protección, lo que aumenta el riesgo de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y lesiones. La falta de regulación y supervisión en el trabajo informal puede poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores.

Según la Declaración universal de derechos humanos (Naciones Unidas, 1948), en sus artículos 3 y 23 menciona que “Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” El trabajo informal puede socavar el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, así como otros derechos laborales fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Esto destaca la importancia de abordar los desafíos asociados con el trabajo informal para garantizar que todos los trabajadores puedan disfrutar de condiciones laborales seguras, saludables y equitativas en línea con los estándares internacionales de derechos humanos.

Por otra parte, la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021), menciona que "El derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable es fundamental para el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores." Resalta la importancia crítica del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable para el bienestar integral de los

trabajadores, lo que destaca la necesidad de abordar los desafíos asociados con el trabajo informal para garantizar la protección de todos los trabajadores.

4.4.5. Derecho a la igualdad y no discriminación

El derecho a la igualdad y no discriminación es un principio fundamental reconocido en muchos instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en la Constitución y leyes de numerosos países. Este derecho garantiza que todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa, sin importar su raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico, estatus socioeconómico, entre otros factores.

En el contexto de los trabajadores informales en Ecuador, este derecho es especialmente relevante. La informalidad laboral puede llevar a situaciones de vulnerabilidad y discriminación, donde los trabajadores no gozan de las mismas protecciones y beneficios que aquellos en empleos formales.

Guillermo Cabanellas advierte que el término igualdad supone a la;

Conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes; es la correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo”; entre trabajadores implica “la supresión de diferencias laborales cuando las situaciones, conductas y rendimientos son iguales”, en definitiva, se trata de equiparar a los trabajadores “siempre que concurra identidad de circunstancias. (Cabanellas, 1997)

Esta definición enfatiza la idea de que la igualdad implica la correspondencia, armonía y proporción entre los elementos de un todo, así como la supresión de las diferencias laborales cuando las situaciones, comportamientos. Así como también es crucial para comprender los principios de equidad y no discriminación en diversos contextos, incluidas las relaciones laborales y sociales.

Y discriminación, en cambio, a los efectos del Convenio 111 de la OIT artículo 1 “Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto

anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Esta definición abarca una amplia gama de motivos de discriminación, incluyendo la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social y otros criterios que puedan ser especificados por el Estado ratificante, previa consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y trabajadoras. Este convenio es fundamental para proteger a todos los trabajadores contra la discriminación basada en motivos como la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, y otros criterios que puedan ser especificado por el Estado ratificante, previa consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y trabajadoras. Este convenio asegura la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, abordando aspectos como la admisión en el empleo, la igualdad de acceso a servicios de colocación, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación. Además, busca eliminar la discriminación en todos los aspectos de empleo y ocupación, incluyendo el acceso a la educación, orientación y formación profesional, así como las condiciones de trabajo, el ascenso, la remuneración por un trabajo de igual valor, el horario laboral, los periodos de descanso y las vacaciones anuales.

4.4.6. Desafíos y Barreras para la Implementación de Derechos

4.4.6.1. Inseguridad Jurídica y Laboral

La inseguridad jurídica y laboral asociada al trabajo informal es un tema de gran importancia. El empleo informal generalmente representa un escenario desfavorable, ya que los trabajos no protegidos carecen de seguridad en el empleo y los ingresos, y se realizan en condiciones laborales insalubres y peligrosas. Además, los trabajadores informales suelen enfrentar limitaciones en el acceso a la seguridad social y los derechos laborales. La inseguridad laboral también se manifiesta en la precariedad del empleo, que se caracteriza por la inseguridad y la incertidumbre, salarios bajos y la transferencia de riesgos de los empleadores y el gobierno a los trabajadores.

Esta situación subyace a muchas de las inseguridades que han alimentado movimientos políticos. La mayoría de los trabajadores en la economía informal no tienen

acceso a la protección social, lo que los hace insuficientemente protegidos. La ampliación de la cobertura de protección social a estos grupos de trabajadores puede reducir su vulnerabilidad, mejorar la seguridad de ingresos y el acceso a la atención médica.

Según (López, 2020), en el artículo de la Revista Internacional, menciona que el modelo económico informal ha generado una reducción limitada de la inseguridad y la vulnerabilidad en los mercados laborales, lo que ha afectado especialmente a las economías en desarrollo. Además, se señala que las reformas laborales inspiradas en la flexibilidad laboral no han contribuido a la transición a la economía formal, lo que ha favorecido la informalidad laboral y la inseguridad en el trabajo.

Además, es importante mencionar que el trabajo precario en el sector informal y el empleo temporal en el sector formal han contribuido a la inseguridad laboral, generando desprotección para los trabajadores, lo que ha sido un problema tanto en la concepción subjetiva como en la relación objetiva con la inestabilidad laboral

4.4.6.2. Desigualdad y Vulnerabilidad Económica

La situación del trabajo informal en Ecuador ha sido un tema de preocupación debido a sus implicaciones en la desigualdad y la vulnerabilidad económica. El trabajo informal conlleva inestabilidad laboral, precariedad en las condiciones de trabajo y acceso limitado a la protección social, lo que contribuye a la desigualdad económica y la vulnerabilidad de los trabajadores. Según un análisis del mercado laboral en Ecuador, se observa que un alto porcentaje de personas adultas mayores y jóvenes se encuentran en el sector informal, lo que refleja condiciones de precarias y de vulnerabilidad económica, especialmente en ausencia de mecanismos de protección social. Además, se destaca que la informalidad afecta de

manera significativa a ciertos grupos étnicos, como los pueblos y nacionalidades indígenas, montubios y afroecuatorianos, donde el empleo informal alcanza niveles preocupantes.

Es importante referirse al autor (Jaramillo, 2017), el cual manifiesta que el "El trabajo informal perpetúa la desigualdad económica, ya que los trabajadores informales a menudo carecen de acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios que mitigan la vulnerabilidad económica.

La falta de acceso a la seguridad social y la exposición a choques externos también contribuyen a la vulnerabilidad económica de los trabajadores informales. La inestabilidad y la precariedad del empleo en el sector informal pueden exacerbar la desigualdad y la vulnerabilidad económica, especialmente en regiones afectadas por desequilibrios económicos y de diseño. El trabajo informal en Ecuador ha sido identificado como un factor que contribuye significativamente a la desigualdad y la vulnerabilidad económica, lo que subraya la importancia de implementar políticas que aborden estas cuestiones y promuevan la protección social y la estabilidad laboral.

Por otra parte (Rivas, 2020) menciona que "La vulnerabilidad económica en el trabajo informal está intrínsecamente ligada a la falta de derechos laborales y a la inestabilidad de los ingresos, lo que amplifica la desigualdad socioeconómica."

La falta de derechos laborales y la inestabilidad de los ingresos en el trabajo informal contribuyen significativamente a la vulnerabilidad económica de los trabajadores, lo que a su vez amplifica las disparidades socioeconómicas. Esta situación recalca la necesidad de implementar medidas que promuevan la protección laboral y la estabilidad de los ingresos para los trabajadores informales.

4.5. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Ratificados por Ecuador

4.5.1. Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales

El Convenio 141 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1975, aborda de manera específica los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores rurales. Este Convenio es crucial en el marco de la política laboral internacional, ya que busca proporcionar una estructura de protección y representación para aquellos que trabajan en el sector agrícola, un ámbito frecuentemente caracterizado por una alta proporción de empleo informal. Siendo así me permito mencionar algunos artículos que, guardan relación con el problema planteado:

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores rurales abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

(a) no empleen una mano de obra permanente; o

(b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o

(c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios. (Organización Internacional del trabajo, 1975)

Este artículo proporciona una definición amplia de los trabajadores rurales y establece condiciones específicas para la aplicación de sus disposiciones. Aunque incluye a una parte significativa de los trabajadores por cuenta propia en el sector agrícola, las restricciones

establecidas podrían limitar la protección para aquellos que operan en contextos informales o con estructuras laborales más complejas. Esta clasificación subraya la necesidad de considerar las diversas realidades del trabajo agrícola para diseñar políticas y protecciones efectivas para todos los trabajadores rurales.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo. (Organización Internacional del trabajo, 1975)

Nos ofrece un marco sólido para la protección de los derechos de los trabajadores rurales, tanto asalariados como por cuenta propia. Para el trabajo informal, las disposiciones relacionadas con la libertad sindical, la formación de organizaciones y la adquisición de personalidad jurídica son especialmente importantes para permitir a los trabajadores informales organizarse y defender sus derechos. La protección frente a injerencias y la garantía de que las leyes nacionales no menoscaben estas garantías refuerzan la capacidad de

los trabajadores informales para participar activamente en la defensa de sus intereses laborales.

Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Este artículo resalta la necesidad de generar evidencia que respalde la implementación de políticas en áreas rurales para promover el empleo decente y mejorar las condiciones laborales. Además, reconoce la importancia de las organizaciones de trabajadores rurales en la contribución al desarrollo económico y social de las zonas rurales. La promoción de la comprensión sobre el desarrollo de estas organizaciones es fundamental para generar apoyo y fomentar políticas que impulsen el empleo decente y la mejora de las condiciones laborales en las zonas rurales. Esto incluye la necesidad de considerar las diversas realidades del trabajo informal en el sector agrícola.

4.5.2. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), adoptado en 1958, es un instrumento clave para la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral. Este Convenio tiene una relevancia particular en el contexto del trabajo informal, donde los trabajadores a menudo enfrentan diversas formas de discriminación y exclusión.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

En el sector informal, los trabajadores a menudo enfrentan discriminación basada en varios factores, incluyendo género, origen étnico, y estatus migratorio. La amplia definición de discriminación en el Artículo 1 cubre estas formas de exclusión, proporcionando una base para proteger a los trabajadores informales contra prácticas discriminatorias.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Este artículo obliga a los miembros a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación. Los trabajadores informales, que frecuentemente no están cubiertos por la legislación laboral formal, pueden beneficiarse de políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades. Este artículo subraya la necesidad de que las políticas nacionales incluyan medidas específicas para abordar y eliminar la discriminación en el sector informal.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Este artículo establece las medidas que los países miembros deben tomar para implementar la política de igualdad de oportunidades y trato. Las medidas mencionadas en este artículo son cruciales para los trabajadores informales, quienes a menudo carecen de acceso a educación y formación laboral. Promover programas educativos y modificar prácticas administrativas puede ayudar a integrar a los trabajadores informales en el mercado laboral formal y asegurar que se beneficien de la igualdad de oportunidades

4.5.3. Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951)

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Igualdad de Remuneración fue adoptado en 1951 y tiene como objetivo garantizar que todos los trabajadores reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor, sin discriminación de género. Ecuador ratificó este convenio el 15 de junio de 1959.

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (Organización Internacional del trabajo, 1951)

Aunque el convenio se centra en la igualdad de remuneración, y este artículo nos da una definición de lo que es una remuneración, su implementación es crucial en todos los sectores, incluidos los informales. A menudo, los trabajadores informales, especialmente las mujeres, enfrentan disparidades salariales significativas. Este artículo asegura que cualquier forma de remuneración debe ser equitativa, independientemente del género.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

(a) la legislación nacional;

(b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

(c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

(d) la acción conjunta de estos diversos medios. (Organización Internacional del trabajo, 1951)

En el sector informal, la aplicación de este principio puede ser más desafiante debido a la falta de regulaciones formales. Sin embargo, este artículo insta a los gobiernos a utilizar métodos adecuados para promover y garantizar la igualdad de remuneración, lo que puede incluir políticas específicas dirigidas a la formalización y regulación del trabajo informal.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Organización Internacional del trabajo, 1951)

La cooperación entre organizaciones de empleadores y trabajadores es esencial para la implementación efectiva del convenio. En el contexto del trabajo informal, esta cooperación puede ayudar a desarrollar políticas y prácticas que aseguren la igualdad de remuneración y reduzcan las disparidades salariales.

4.5.4. Convenio 122 sobre la Política de Empleo (1964)

El Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Política de Empleo, adoptado en 1964, tiene como objetivo promover el pleno empleo, productivo y

libremente elegido. Ecuador ratificó este convenio el 10 de enero de 1969. A continuación, se analizan los artículos del Convenio 122 que tienen relación con el trabajo informal:

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales. (Organización Internacional del trabajo, 1964)

El trabajo informal a menudo surge de la falta de empleo formal y oportunidades económicas. Este artículo es relevante porque establece la necesidad de una política activa de empleo que no solo aborde el desempleo, sino también el subempleo, que es común en el sector informal. Promover el pleno empleo y la productividad puede llevar a la formalización del trabajo informal, proporcionando empleos más estables y con mejores condiciones laborales. La promoción de la libre elección de empleo y el desarrollo de habilidades puede ayudar a los trabajadores informales a acceder a oportunidades de empleo forma.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

(a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;

(b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas. (Organización Internacional del trabajo, 1964)

Cada miembro, mediante métodos y procedimientos adaptados a las condiciones nacionales, determinará y revisará periódicamente, dentro del marco de una política coordinada, las medidas que deban adoptarse para alcanzar los objetivos enunciados en el Artículo 1 del presente Convenio. La revisión periódica de las políticas de empleo permite ajustar las estrategias para abordar el trabajo informal de manera efectiva. Las medidas pueden incluir programas de capacitación, incentivos para la formalización de negocios informales y la creación de empleos formales. Adaptar las políticas a las condiciones nacionales es crucial, ya que el trabajo informal varía significativamente según el contexto socioeconómico de cada país.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Este artículo, establece un marco integral para la implementación de políticas de empleo que son esenciales para abordar el trabajo informal. La cooperación entre empleadores, trabajadores y otras organizaciones, junto con la promulgación de leyes inclusivas y programas educativos, son fundamentales para la aceptación y el cumplimiento de las políticas de empleo. Además, la reforma de las disposiciones legislativas y prácticas administrativas, la implementación de políticas en el sector público, y la oferta de orientación y formación profesional contribuyen significativamente a la formalización del empleo informal. Finalmente, la transparencia y la rendición de cuentas mediante informes anuales permiten una evaluación continua y el ajuste de estrategias para mejorar las condiciones laborales y reducir la informalidad en el empleo. (Organización Internacional del trabajo, 1964)

4.6. Constitución de la República del Ecuador.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador contiene varios artículos que, aunque no mencionan explícitamente el "trabajo informal", abordan temas relacionados con los derechos laborales, la protección social y la inclusión económica, que son relevantes para los trabajadores informales, los cuales me permito mencionar:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Este artículo hace referencia que el Estado, reconoce el trabajo como un derecho y deber social, y un derecho económico esencial para la realización personal y la economía del país. Así como también establece la responsabilidad del Estado en garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten de condiciones laborales que respeten su dignidad, proporcionen una vida decorosa, ofrezcan remuneraciones y retribuciones justas, y aseguren un entorno laboral saludable y libremente elegido o aceptado. Sin embargo, en la práctica, el sector del trabajo informal en Ecuador enfrenta múltiples desafíos que contrastan con estas garantías constitucionales. Los trabajadores informales, a menudo, no tienen acceso a las protecciones laborales formales, como seguridad social, condiciones laborales justas, y salarios dignos. Esto resulta en una vulneración de los principios establecidos en el artículo 33, ya que estos trabajadores no pueden acceder plenamente a los derechos que la Constitución les confiere.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Aquí se establece que el derecho a la seguridad social es irrenunciable para todas las personas y es responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se rige por principios como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para atender las necesidades individuales y colectivas. Este derecho incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Dentro de este artículo se garantiza el derecho al trabajo en todas sus modalidades, reconociendo la importancia de incluir labores de auto sustento, cuidado humano y todas las formas de trabajo, lo que implica una protección amplia que abarca el trabajo informal.

4.7. Código del trabajo

El Código del Trabajo, no contiene disposiciones específicas que se refieran directamente al trabajo informal. Sin embargo, existen varios artículos que establecen derechos y garantías para los trabajadores en general, los cuales pueden ser utilizados como referencia para abordar la situación de los trabajadores informales, los cuales me permito mencionar;

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Aquí se establece que los preceptos regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, aplicándose a diversas modalidades y condiciones de trabajo. Además, las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por Ecuador serán aplicadas en casos específicos.

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.** - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Se establece que el trabajo es tanto un derecho como un deber social, siendo obligatorio en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. Este enfoque reconoce la importancia del trabajo como un aspecto fundamental de la sociedad, al mismo tiempo que establece parámetros legales para su ejercicio.

Art. 346.- Otras modalidades de trabajo. - Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales.

Dentro del presente artículo se establece que pueden existir otras modalidades de trabajo reguladas por leyes especiales quedarán sujetas a estas preferentemente, y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se halle en oposición con dichas leyes especiales.

4.8. Derecho comparado

4.8.1. Brasil

4.8.1.1. Ley Orgánica de Asistencia Social (LOAS) (No. 8.742/1993)

La Ley Orgánica de Asistencia Social (LOAS) en Brasil (No. 8.742/1993) establece disposiciones que, aunque no están específicamente dirigidas a los trabajadores informales, tienen como objetivo garantizar los derechos y la protección social de las personas en situación de vulnerabilidad, lo que incluye a muchos trabajadores informales, para la cual me permito citar los siguientes artículos:

Artículo 1: La asistencia social, derecho del ciudadano y deber del Estado, es Política de Seguridad Social no contributiva, que proviene de la Constitución Federal, tiene por objetivo proporcionar los mínimos sociales, realizando el atendimento de las necesidades básicas, mediante acciones integradas, con participación da la sociedad, para garantizar el bienestar individual y colectivo. (Congreso Nacional de Brasil, 1993)

Establece un marco legal para regular la asistencia social en Brasil y garantizar el acceso a esta asistencia para aquellos que la necesiten, lo que incluye a los trabajadores

informales en situaciones de vulnerabilidad económica. Esto refleja el compromiso del gobierno brasileño con la protección social y el bienestar de todos los ciudadanos, independientemente de su situación laboral.

Artículo 2, Inciso III: Objetivos de la asistencia social:

- a) Protección a la familia, la maternidad, la infancia, la adolescencia y la vejez.
- b) Amparo a los niños y adolescentes en situación de pobreza.
- c) Promoción de la integración al mercado de trabajo.
- d) Habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad y promoción de su integración a la vida comunitaria.
- e) Garantía de un salario mínimo mensual de beneficio a las personas con discapacidad y a los ancianos que no puedan proveer su propia manutención ni contar con el apoyo de su familia. (Congreso Nacional de Brasil, 1993)

Este inciso establece que la asistencia social tiene como objetivo promover la integración al mercado de trabajo y proporcionar acceso a beneficios, programas y proyectos de asistencia social. Esto podría beneficiar indirectamente a los trabajadores informales al ofrecerles oportunidades de capacitación y programas de inclusión laboral.

Artículo 20: Constituyen prestaciones básicas de la asistencia social:

I - garantía de un salario mínimo de beneficio mensual a la persona con deficiencia y al anciano que comprobaren no poseer medios para su mantenimiento, o de tenerlo pródigo por su familia;

II - la protección a la maternidad, especialmente a la gestante; la protección a la infancia; la garantía de un salario mínimo de beneficio mensual al recién nacido, hijo de madre que comprobare insuficiencia de recursos, observado el artículo 195, 3º, de la Constitución Federal, reservadas otras formas de protección previstas en esta ley;

III- Protección a la familia, la maternidad, la infancia y la adolescencia.

IV- Promoción de la integración al mercado de trabajo. (Congreso Nacional de Brasil, 1993)

Establece una importante prestación básica de asistencia social dirigida a personas mayores y personas con discapacidad en situación de pobreza, lo cual puede beneficiar indirectamente a algunos trabajadores informales que se encuentran en condiciones similares de vulnerabilidad económica. Esta disposición refleja el compromiso del gobierno brasileño con la protección social y el bienestar de todos los ciudadanos, independientemente de su situación laboral.

Artículo 22: Compete al Estado, en colaboración con la sociedad civil, promover la gestión descentralizada y participativa de los servicios, programas, proyectos y beneficios de asistencia social, así como la organización y el funcionamiento de las entidades y organizaciones de asistencia social, garantizando:

I - La aprobación y la supervisión de los servicios de asistencia social, programas, proyectos y beneficios de asistencia social, prestados por entidades y organizaciones de asistencia social públicas y privadas, así como de aquellos ejecutados por personas físicas;

II - La aprobación y la supervisión de los servicios de asistencia social, programas, proyectos y beneficios de asistencia social, prestados por entidades y organizaciones de asistencia social públicas y privadas, así como de aquellos ejecutados por personas físicas;

III - La oferta de capacitación y capacitación continua a los trabajadores en el campo de la asistencia social;

IV - La oferta y la garantía de acceso a la red socio asistencial, a través de servicios, programas, proyectos y beneficios de asistencia social, de forma articulada con otras políticas públicas; y

V - La implementación de políticas públicas de asistencia social destinadas a las personas en situación de riesgo social y vulnerabilidad, incluidas las personas con discapacidad, las personas mayores, los niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad, las mujeres víctimas de violencia doméstica, entre otros.

Este artículo establece los requisitos para acceder a las prestaciones de la asistencia social, como la demostración de carencia de recursos para la manutención propia o de la familia y la residencia en el territorio nacional. Esto podría aplicarse a los trabajadores informales que se encuentran en situación de necesidad económica.

Estos son solo algunos de los artículos de la LOAS que, aunque no se refieren específicamente a los trabajadores informales, pueden ser aplicables para garantizar su protección social en situaciones de vulnerabilidad económica. Es importante tener en cuenta que la implementación y aplicación de estos artículos pueden variar según las políticas y programas específicos de asistencia social en Brasil.

4.8.1.2. Ley de la Política Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990)

La Ley de la Política Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990) de Brasil establece disposiciones para garantizar los derechos de los trabajadores informales, especialmente en lo que respecta a la protección social y la inclusión laboral. Aunque la ley no se enfoca específicamente en los trabajadores informales, algunos de sus artículos pueden relacionarse con la promoción de sus derechos.

Artículo 2: La política nacional de empleo y trabajo, en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, tiene como objetivo la generación de empleo y renta, mediante la promoción de acciones integradas de formación, capacitación y orientación laboral, así como mediante la interconexión de programas, proyectos y acciones de empleo, trabajo y renta. (Congreso Nacional de Brasil, 1990)

Este artículo establece el objetivo principal de la ley, que es crear empleo y generar ingresos mediante la promoción de acciones de formación y cualificación profesional, así como la interconexión de programas y políticas de empleo, trabajo y renta.

Artículo 6: Los programas de formación y cualificación profesional tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

I - Asegurar al trabajador cualificación para el desempeño de las actividades propias de su oficio o profesión;

II - Adaptar la formación y la cualificación profesional a las necesidades del mercado de trabajo;

III - Proporcionar al trabajador condiciones para su integración o reintegración al mercado de trabajo;

IV - Promover la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, a la formación y a la cualificación profesional;

V - Fomentar la formación y la cualificación profesional a lo largo de toda la vida laboral del trabajador; (Congreso Nacional de Brasil, 1990)

Este artículo se refiere a la formación y cualificación profesional de los trabajadores, lo que puede beneficiar a los trabajadores informales al brindarles oportunidades de capacitación y mejora de habilidades para acceder a empleos formales o mejorar su desempeño en sus actividades informales.

Artículo 8: El Ministerio del Trabajo definirá las directrices para la formación y el desarrollo del mercado de trabajo, en el ámbito de su competencia, y actuará con otros órganos de la Administración Federal, Estatal, del Distrito Federal y Municipal, así como con instituciones públicas y privadas, para implementar la política nacional de empleo y trabajo. (Congreso Nacional de Brasil, 1990)

Este artículo establece que el Ministerio del Trabajo deberá definir las directrices para la formación y desarrollo del mercado de trabajo, lo que puede incluir políticas

destinadas a mejorar las condiciones laborales y promover la inclusión de los trabajadores informales en programas de empleo y capacitación.

Artículo 9: La política nacional de empleo y trabajo, en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, promoverá acciones destinadas a:

I - Crear, mantener y expandir fuentes de trabajo y ocupación;

II - Establecer mecanismos de apoyo y protección al empleo;

III - Promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo;

IV - Crear y mantener programas de formación, capacitación y perfeccionamiento de mano de obra;

V - Desarrollar programas de microcrédito y financiamiento de pequeñas y microempresas;

VI - Fomentar y apoyar la economía solidaria;

VII - Establecer programas y proyectos de generación de empleo e ingresos para trabajadores desempleados o subempleados, preferentemente en las áreas urbanas de menor desarrollo relativo y en las regiones rurales;

VIII - Proporcionar apoyo técnico y financiero para la implantación de programas de economía solidaria y de generación de empleo e ingresos; y

IX - Establecer programas y proyectos de gasto social, destinados a asistir a los trabajadores desempleados y sus familias. (Congreso Nacional de Brasil, 1990)

Este artículo detalla las medidas que la política nacional de empleo y trabajo debe llevar a cabo para promover el empleo y la generación de ingresos, incluyendo acciones como la creación de empleo, la capacitación laboral, el apoyo a las pequeñas empresas y la promoción de la economía solidaria.

En conclusión, Brasil cuenta con una legislación laboral bastante amplia, con disposiciones que protegen a los trabajadores formales e informales. La Ley de Política

Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990), por ejemplo, establece principios rectores y acciones para promover el empleo y la generación de ingresos, lo que puede beneficiar indirectamente a los trabajadores informales. Además, Brasil cuenta con programas de asistencia social y económica que pueden llegar a los trabajadores informales, como el Programa Bolsa Familia, que proporciona apoyo financiero a familias en situación de pobreza. Y por otro lado Ecuador, también tiene leyes laborales que buscan proteger a los trabajadores, incluyendo disposiciones en su Código de Trabajo y otras regulaciones. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas leyes no se observa y puede ser un desafío debido a varios factores, como la informalidad generalizada en algunos sectores de la economía.

4.8.1.3. Programas y políticas públicas Brasil

Brasil ha implementado una variedad de programas y políticas públicas para enfrentar el desafío del trabajo informal y fomentar la formalización. A continuación, me permito describir algunos de los principales programas y políticas públicas que han sido implementados para abordar este problema:

Simples Nacional

Es un régimen tributario simplificado para microempresas y pequeñas empresas en Brasil. Fue implementado para simplificar el sistema de impuestos y reducir la carga administrativa para las pequeñas empresas, facilitando así su formalización.

Objetivo: Simplificar el régimen tributario para microempresas y pequeñas empresas, facilitando la formalización de negocios y la inclusión en el sistema fiscal.

Régimen Simplificado: Permite que microempresas y pequeñas empresas paguen impuestos en una sola guía y con tasas reducidas, en lugar de cumplir con múltiples obligaciones fiscales.

Beneficios: Reduce la carga administrativa y los costos asociados con la formalización y el cumplimiento fiscal, haciendo que sea más atractivo para los pequeños empresarios formalizarse. (Receita Federal do Brasil, s.f.)

La implementación de un régimen tributario simplificado similar a Simple Nacional en Ecuador podría facilitar la formalización de microempresas y pequeñas empresas, aumentar la recaudación fiscal y reducir la informalidad laboral. Al simplificar y reducir las obligaciones fiscales, este régimen haría que la formalización sea más atractiva para los pequeños empresarios, mejorando el entorno empresarial y fomentando el desarrollo económico del país. Sin embargo, es esencial diseñar el régimen de manera que se ajuste a las particularidades del contexto ecuatoriano y asegurar una implementación efectiva a través de campañas de capacitación y sensibilización.

MEI (Microempreendedor Individual)

Es un programa que permite a trabajadores autónomos formalizar sus negocios con menos burocracia y a un costo reducido. Ofrece beneficios como la seguridad social y la reducción de cargas tributarias.

Objetivo: Facilitar la formalización de trabajadores autónomos y pequeños empresarios que operan de manera informal.

Registro Simplificado: Ofrece un proceso simplificado para que trabajadores autónomos se registren como microempresarios individuales.

Beneficios: Incluye una carga tributaria reducida y acceso a la seguridad social, incluyendo salud y pensiones.

Requisitos: Los ingresos anuales deben estar por debajo de un umbral específico y se limita el número de empleados. (Sebrae, s.f.)

La implementación de un programa similar al MEI en Ecuador podría facilitar la formalización de trabajadores autónomos y pequeños empresarios, mejorar el acceso a la seguridad social y reducir la carga tributaria, incentivando así la transición del sector informal al formal. Para garantizar su éxito, es crucial diseñar el programa de manera que se ajuste a las particularidades del contexto ecuatoriano y llevar a cabo campañas de capacitación y sensibilización.

Bolsa Familia

El Programa Bolsa Familia es una iniciativa de transferencia de ingresos condicionada que busca reducir la pobreza. Aunque no está diseñado específicamente para formalizar el trabajo, contribuye a la inclusión social y económica. (Ministerio de Desarrollo Social, s.f.)

Objetivos:

Reducción de la Pobreza: Proporcionar asistencia económica a las familias más necesitadas.

Promoción de la Inclusión Social: Mejorar el acceso a educación y salud, factores que pueden facilitar la inclusión económica y laboral.

Condiciones para el Beneficio: Las familias deben cumplir con condiciones como la asistencia escolar y la salud preventiva para mantener el beneficio.

La implementación de un programa similar al Bolsa Familia en Ecuador podría tener un impacto positivo significativo en la reducción de la pobreza y en la promoción de la inclusión social y económica. Al proporcionar asistencia económica a las familias más necesitadas y mejorar el acceso a educación y salud, el programa podría contribuir a una mayor inclusión laboral y social. Sin embargo, para garantizar su éxito, es crucial abordar los desafíos de sostenibilidad financiera y gestionar el programa con eficacia mediante mecanismos de control y evaluación.

4.8.2. México

4.8.2.1. Ley de seguro social.

La Ley del Seguro Social en México, aunque principalmente se enfoca en los derechos y obligaciones de los trabajadores formales, también tiene algunas disposiciones que pueden afectar indirectamente a los trabajadores informales, especialmente en lo que respecta a la seguridad social. Para la cual me permito transcribir algunos artículos relevantes que podrían tener implicaciones para los trabajadores informales:

Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los

servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. (Congreso de la Unión Mexicana, 1995)

Este artículo destaca la importancia de la seguridad social para garantizar el bienestar y la protección de los individuos, aspectos que son relevantes para los trabajadores informales que a menudo enfrentan condiciones laborales precarias y carecen de acceso a sistemas de seguridad social formales.

“**Artículo 13.** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:I. Los trabajadores independientes o por cuenta propia;” Este artículo establece que tienen derecho a los servicios de seguridad social todas las personas que estén sujetas a la relación de trabajo, incluidos los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores independientes. (Congreso de la Unión Mexicana, 1995)

4.8.2.2. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) de México está diseñada principalmente para proporcionar financiamiento y facilitar el acceso a la vivienda para los trabajadores afiliados al Instituto. Aunque la ley no está específicamente dirigida a los trabajadores informales, algunos de sus artículos pueden tener implicaciones indirectas para este sector de la población. Sin embargo, estos artículos no garantizan derechos específicos para los trabajadores informales, ya que el enfoque principal de la ley está en los trabajadores formales. Para la cual me permitirá mencionar algunos artículos relevantes de la Ley INFONAVIT que podrían tener implicaciones para los trabajadores informales:

Artículo 4. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores tiene por finalidad facilitar a los trabajadores el acceso a soluciones habitacionales, mediante un sistema de financiamiento que les permita adquirir, construir, ampliar, reparar o mejorar viviendas, así como pagar pasivos contraídos por estos conceptos. (Congreso de Unión Mexicana, 1972)

Este artículo establece claramente que el INFONAVIT tiene como objetivo principal facilitar a los trabajadores el acceso a soluciones habitacionales a través de diferentes opciones de financiamiento. Esto incluye la posibilidad de adquirir, construir, ampliar, reparar o mejorar viviendas, así como pagar pasivos relacionados con estos conceptos. Aunque este objetivo está dirigido principalmente a trabajadores formales, podría haber interpretaciones o disposiciones que consideren la inclusión de ciertos aspectos del trabajo informal dentro de las políticas del INFONAVIT.

Artículo 5. Tienen derecho a obtener crédito para adquisición de vivienda los trabajadores que coticen en el Instituto, así como sus familiares y beneficiarios, sin distinción de sexo, edad, estado civil o antigüedad en el empleo."

Este artículo establece que los trabajadores que coticen en el INFONAVIT, así como sus familiares y beneficiarios, tienen derecho a obtener crédito para adquisición de vivienda a través del Instituto. No se establecen distinciones en cuanto a sexo, edad, estado civil o antigüedad en el empleo, lo que indica que los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la ley pueden acceder a los beneficios de crédito para vivienda proporcionados por el INFONAVIT.

Artículo 34. El Instituto podrá otorgar créditos individuales, colectivos, para grupos organizados y para acciones comunitarias, a fin de que los trabajadores, sus cónyuges o concubinas, sus familiares y beneficiarios, obtengan vivienda en propiedad o en usufructo, así como aquellos que tengan necesidades de financiamiento para su construcción, adquisición, ampliación, reparación o mejoramiento, y para el pago de pasivos adquiridos con fines habitacionales. (Congreso de Unión Mexicana, 1972)

Este artículo establece que el INFONAVIT puede otorgar distintas modalidades de crédito para que los trabajadores, sus cónyuges o concubinas, sus familiares y beneficiarios, obtengan vivienda en propiedad o en usufructo. Además, se menciona que el financiamiento también puede ser destinado a aquellos que requieran recursos para la construcción, adquisición, ampliación, reparación o mejoramiento de viviendas, así como para el pago de pasivos adquiridos con fines habitacionales.

En conclusión, México, garantiza los derechos de los trabajadores informales, aunque pueden no estar cubiertos por contratos formales de trabajo, la legislación laboral mexicana establece derechos básicos para todos los trabajadores, como el salario mínimo, el límite de horas de trabajo, las vacaciones y el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable. Estos derechos son aplicables independientemente de la formalidad del empleo. Aunque los trabajadores informales pueden no tener acceso a los sistemas formales de seguridad social, como el Seguro Social, México cuenta con programas sociales que proporcionan cierto grado de protección social a los trabajadores en situación de informalidad y sus familias. Estos programas pueden incluir programas de asistencia social, servicios de salud pública y programas de apoyo económico para grupos vulnerables. La legislación mexicana reconoce el derecho de todos los trabajadores, incluidos los informales, a formar sindicatos y participar en actividades sindicales. Esto les brinda a los trabajadores informales la oportunidad de organizarse y abogar por sus intereses laborales colectivos, como mejores condiciones de trabajo, salarios justos y protección laboral. La legislación mexicana reconoce el derecho de todos los trabajadores, incluidos los informales, a formar sindicatos y participar en actividades sindicales. Esto les brinda a los trabajadores informales la oportunidad de organizarse y abogar por sus intereses laborales colectivos, como mejores condiciones de trabajo, salarios justos y protección laboral. Aunque los trabajadores informales pueden enfrentar obstáculos para hacer valer sus derechos laborales debido a la falta de documentación o formalidad en el empleo, la legislación mexicana prevé mecanismos para la resolución de conflictos laborales, como la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde los trabajadores pueden presentar quejas y buscar soluciones a sus problemas laborales.

4.8.2.3. Programas y políticas públicas México

En México, diversas políticas públicas y programas han sido implementados para enfrentar el problema del trabajo informal, promover la formalización y mejorar las condiciones laborales. A continuación, se presentan algunos de los principales programas y políticas públicas relacionados con el trabajo informal en México;

Régimen de Incorporación Fiscal (RIF)

Es un esquema simplificado para pequeños contribuyentes diseñado para fomentar la formalización de microempresas y trabajadores autónomos. Este régimen ofrece una carga tributaria reducida y un proceso administrativo simplificado.

Características

Carga Tributaria Reducida: Los contribuyentes inscritos en el RIF disfrutan de una tasa impositiva reducida en comparación con los regímenes fiscales tradicionales. Esto alivia la carga fiscal para los pequeños empresarios y trabajadores autónomos, incentivándolos a formalizar sus actividades.

Proceso Administrativo Simplificado: El RIF ofrece un proceso de registro y cumplimiento de obligaciones fiscales simplificado, lo que reduce la burocracia y los costos asociados con la formalización. Esto es especialmente beneficioso para aquellos que no tienen acceso a servicios contables profesionales.

Incentivos para la Formalización: Además de la reducción de impuestos, el RIF incluye beneficios adicionales como descuentos en las cuotas del seguro social y acceso a programas de capacitación y financiamiento. (Servicio de Administración Tributaria, s.f.)

La implementación del Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) en Ecuador podría tener un impacto positivo en la economía y el mercado laboral del país. Al reducir la carga tributaria y simplificar los trámites administrativos, el RIF incentivaría la formalización de microempresas y trabajadores autónomos, mejorando la recaudación fiscal, las condiciones laborales y reduciendo la informalidad. Sin embargo, es crucial diseñar el régimen de manera que se ajuste a las particularidades del contexto ecuatoriano y asegurar una implementación efectiva.

Seguro Social para Trabajadores Independientes

Este programa permite a los trabajadores independientes, incluidos los que operan en el sector informal, afiliarse al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para obtener cobertura en salud, pensiones y otros beneficios sociales.

Características del Programa:

Cobertura de Salud: Los afiliados tienen acceso a servicios médicos, hospitalarios y farmacéuticos proporcionados por el IMSS. Esto incluye atención preventiva, consultas, tratamientos y hospitalización.

Pensiones: Los trabajadores independientes pueden cotizar al sistema de pensiones, lo que les permite acumular fondos para su retiro y recibir una pensión al alcanzar la edad de jubilación.

Beneficios Sociales: Además de salud y pensiones, los afiliados pueden acceder a otros beneficios, como incapacidades, prestaciones por maternidad, y servicios de guardería para sus hijos. (Instituto Mexicano del Seguro Social, s.f.)

Implementar un programa de Seguro Social para Trabajadores Independientes en Ecuador podría mejorar significativamente la protección social y la calidad de vida de los trabajadores autónomos e informales. Al proporcionar acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales, este programa no solo reduciría la vulnerabilidad económica de estos trabajadores, sino que también incentivaría la formalización del trabajo. Sin embargo, para garantizar su éxito, es fundamental diseñar un modelo financiero sostenible y llevar a cabo campañas de capacitación y sensibilización.

4.8.3. Uruguay

4.8.3.1. Ley N° 19973

La Ley N° 19973 de Uruguay, también conocida como "Ley de Promoción y Protección del Trabajo Decente", aborda diversos aspectos relacionados con el trabajo decente, aunque no se centra específicamente en el trabajo informal. Sin embargo, algunos de sus artículos pueden tener implicaciones para los trabajadores informales al buscar promover condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores. A continuación, se mencionan algunos artículos relevantes que podrían tener relación con el trabajo informal:

Artículo 1 (Finalidad y objetivos. Ámbito subjetivo de aplicación).- La presente ley tiene por finalidad el desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas

a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, ya sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes entre 15 y 29 años, de los trabajadores mayores de 45 años y de personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en facilitar su ingreso o reinserción en el mercado de trabajo y promover su capacitación y formación profesional. (Asamblea General Uruguay, 2021)

Este artículo destaca la importancia de favorecer el ingreso o reinserción de estos grupos en el mercado laboral, así como promover su capacitación y formación profesional. Esto implica no solo la creación de oportunidades de empleo, sino también el fortalecimiento de las habilidades y competencias de estos trabajadores para que puedan competir de manera efectiva en el mercado laboral.

Artículo 2 (Principios rectores).- Son principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación de los trabajadores jóvenes de 15 a 29 años, mayores de 45 años y trabajadores con discapacidad:

A) El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación, la protección social y el diálogo social.

B) El tripartismo, la responsabilidad, participación y compromiso:

1) Del sector público, en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo de los jóvenes, de los mayores de 45 años y de las personas con discapacidad, atendiendo en particular a la situación de las mujeres.

2) De las empresas y organizaciones del sector privado y del cooperativismo y la economía social y solidaria, en la generación de empleo decente y en la colaboración en las actividades de formación profesional en todos sus aspectos, incluidos el perfeccionamiento, actualización y readaptación profesional.

3) De las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de estos trabajadores.

4) De las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo.

5) De los mismos, en el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas, y en la elevación de su nivel de instrucción general y de calificación profesional. (Asamblea General Uruguay, 2021)

Se establece principios rectores importantes que pueden influir en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores informales, así como en el fortalecimiento de su acceso a la protección social y la formación profesional.

Artículo 3(Finalidad y contenido de los programas).- Los programas que se establezcan en el marco de las políticas activas de empleo procurarán reducir la vulnerabilidad de los jóvenes, de las personas mayores de 45 años o con discapacidad, a través de medidas ordenadas a favorecer que se incorporen al mercado de trabajo, a reducir el riesgo de pérdida del empleo por falta de formación y capacitación y a facilitar su reinserción laboral. (Asamblea General Uruguay, 2021)

Destaca la importancia de implementar programas dirigidos a mejorar las oportunidades laborales y reducir la vulnerabilidad de los trabajadores informales, abordando aspectos como la formación, la capacitación y la reinserción laboral. Esto refleja un reconocimiento de los desafíos específicos que enfrenta este grupo de trabajadores y la necesidad de medidas específicas para mejorar su situación laboral y económica.

Artículo 4 (Dirección y ejecución).- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las demás Secretarías de Estado, organismos públicos o personas públicas no estatales, en cuanto corresponda:

A) La elaboración y el desarrollo de las políticas activas de empleo, programas y planes ordenados al cumplimiento de los objetivos de esta ley.

B) La articulación de las ofertas educativas y formativas, así como el seguimiento del tránsito entre educación o capacitación y trabajo, estableciendo acciones de orientación e intermediación laboral y asegurando la calidad en el empleo.

C) La definición del alcance de los programas de incentivos para favorecer los contratos de trabajo de los jóvenes, de los trabajadores mayores de 45 años y de los trabajadores con discapacidad con empresas privadas y la concesión de facilidades para la capacitación y formación laboral de los mismos. (Asamblea General Uruguay, 2021)

Este artículo, establece que asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un papel clave en el diseño e implementación de políticas y programas destinados a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, incluidos aquellos que se desempeñan en el sector informal. Esto refleja un reconocimiento de la importancia de abordar las necesidades específicas de este grupo de trabajadores para promover un trabajo digno y decente para todos.

En conclusión, la legislación uruguaya si protege los derechos de los trabajadores informales se establece derechos básicos para todos los trabajadores, como el salario mínimo, las horas de trabajo, el descanso semanal y la protección contra el despido injustificado. Cuenta con un sistema de seguridad social que proporciona ciertas prestaciones a los trabajadores, incluidos los informales. Esto puede incluir atención médica, pensiones por invalidez y otros beneficios. Si bien los trabajadores informales pueden tener acceso limitado a estos beneficios en comparación con los trabajadores formales, la legislación busca proporcionar cierta protección social a todos los ciudadanos. Por otro lado, se ha implementado políticas y programas destinados a promover la inclusión laboral y reducir la informalidad. Estos programas pueden incluir iniciativas de capacitación laboral, apoyo a emprendedores y microempresas, y otras medidas diseñadas para mejorar las oportunidades de empleo para todos los ciudadanos, incluidos los trabajadores informales.

4.8.3.2. Programas y políticas públicas de Uruguay

Regímenes de Inclusión Social

Están diseñados para proporcionar apoyo económico y social a personas en situación de vulnerabilidad. Estos regímenes incluyen transferencias monetarias y servicios de apoyo para facilitar la inclusión en el mercado laboral formal.

Características de los Regímenes de Inclusión Social:

Transferencias Monetarias: Provisión de ayudas financieras directas a personas y familias en situación de pobreza o vulnerabilidad económica. Estas transferencias pueden ser condicionadas, es decir, vinculadas al cumplimiento de ciertos requisitos como la asistencia escolar de los hijos o visitas regulares a centros de salud.

Servicios de Apoyo: Incluyen capacitación laboral, asesoramiento y acompañamiento para la búsqueda de empleo, así como acceso a servicios de salud, educación y cuidado infantil. Estos servicios están destinados a aumentar la empleabilidad de los beneficiarios y facilitar su integración en el mercado laboral formal.

Fomento de la Formalización: A través de incentivos y apoyo técnico, se busca que los trabajadores informales y microempresas se formalicen, lo que les permitiría acceder a mayores beneficios y protecciones legales. (Ministerio de Desarrollo Social, s.f.)

Los regímenes de inclusión social han jugado un papel crucial en la reducción de la pobreza y la desigualdad, facilitando la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral formal. A través de transferencias monetarias condicionadas y servicios de apoyo, estos programas mejoran las condiciones de vida de los beneficiarios y fomentan la formalización del trabajo. Es esencial continuar fortaleciendo estos regímenes para maximizar su impacto positivo y garantizar la inclusión social.

Ley de Promoción del Trabajo Autónomo (Ley N.º 19.691)

Busca fomentar la formalización de trabajadores autónomos mediante incentivos fiscales y simplificación de trámites. Proporciona beneficios para los trabajadores por cuenta propia que se registran y cumplen con ciertos requisitos.

Características de la Ley N.º 19.691:

Incentivos Fiscales: La ley proporciona reducciones y exenciones fiscales para los trabajadores autónomos que se formalizan. Esto incluye la reducción de impuestos sobre la renta y la exención temporal de ciertos tributos locales, facilitando la carga fiscal durante los primeros años de formalización.

Simplificación de Trámites: La ley establece procedimientos simplificados para el registro y la regulación de las actividades de los trabajadores autónomos. Esto reduce la burocracia y los costos administrativos, haciendo más accesible la formalización.

Acceso a Beneficios Sociales: Los trabajadores que se formalizan bajo esta ley tienen acceso a beneficios sociales, como seguro de salud, pensiones y otros servicios de seguridad social, mejorando su calidad de vida y estabilidad laboral. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2021)

Esta ley ofrece un marco eficaz para fomentar la formalización de los trabajadores autónomos a través de incentivos fiscales y la simplificación de trámites. Implementar una ley similar en Ecuador podría reducir significativamente la tasa de trabajo informal, mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores autónomos, y tener un impacto positivo en la economía nacional.

Convenio de Seguridad Social para Trabajadores Independientes

Este convenio permite a los trabajadores independientes afiliarse al sistema de seguridad social de Uruguay, otorgándoles acceso a beneficios como salud, pensiones y seguro de desempleo.

Características del Convenio:

Acceso a la Salud: Los trabajadores independientes afiliados al convenio tienen acceso a servicios de salud proporcionados por el sistema de seguridad social, lo que incluye atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Pensiones: Los afiliados pueden cotizar al sistema de pensiones, acumulando derechos para recibir una pensión al alcanzar la edad de jubilación. Esto proporciona seguridad económica a largo plazo para los trabajadores independientes.

Seguro de Desempleo: Aunque es menos común para los trabajadores independientes, este convenio incluye la posibilidad de acceder a un seguro de desempleo en determinadas circunstancias, proporcionando un colchón financiero en tiempos de necesidad. (Banco de Previsión Social, s.f.)

Este convenio es una herramienta poderosa para extender la protección social a los trabajadores por cuenta propia en Uruguay. Implementar un convenio similar en Ecuador podría mejorar significativamente la seguridad social y económica de los trabajadores independientes, incentivando la formalización y reduciendo la vulnerabilidad de este sector. Es esencial diseñar e implementar el convenio de manera efectiva para maximizar sus beneficios y garantizar la inclusión de todos los trabajadores independientes.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados

Entre los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación se me acepto dirigir el mismo recogiendo fuentes bibliográficas, como:

Obras, Leyes, Manuales, Diccionarios, Enciclopedias, Ensayos, Revistas Jurídicas, y Páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, que se encuentran citadas de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi Trabajo de Integración Curricular.

Entre otros materiales se encuentran:

Laptop, teléfono celular, retroproyector, cuaderno de apuntes, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, impresión de los borradores del Trabajo de Integración Curricular, obras entre otros.

5.2. Métodos

La presente investigación se llevó a cabo mediante el análisis de los casos generales referente al tema que nos ocupa, con su respectivo, análisis de información jurídica, desde una perspectiva descriptiva, evaluativa, explicativa y propositiva, bajo un lineamiento jurídico en materia de derecho de familia; en la presente investigación se va a utilizar las siguientes metodologías:

Método Científico: El método científico es la guía para encaminarnos a la verdad de un problema determinado; en la presente investigación se utilizó el método científico dado el momento de analizar las obras jurídicas científicas, desarrollados en el Marco Teórico que constan en las citas y bibliografía correspondientes.

Método Inductivo: Este método se empleó para narrar los antecedentes sobre el Derecho de Alimentos en el Ecuador, partiendo desde un enfoque general, para de ahí abarcar los antecedentes a nivel nacional, este método que fue aplicado en la Revisión de Literatura.

Método Deductivo: Este método que se caracteriza por partir de una premisa general para llegar a una particular; fue aplicada en la investigación al momento de analizar el derecho de alimentos y la imposibilidad del reembolso de las pensiones alimenticias indebidamente pagadas, para la eficacia del principio del interés superior del niño, donde se desarrolló características relevantes a nivel nacional, que dieron paso a identificar falencias en nuestra legislación. Método que fue aplicado en la Revisión de Literatura.

Método Analítico: Este método analítico fue utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el Marco Teórico, colocando el respectivo comentario, también fue aplicado al analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas.

Método Exegético: Método aplicado al momento de analizar las normas jurídicas utilizadas para fundamentación legal de mi trabajo de investigación, siendo estas: Convenios de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Ratificados por Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Código del trabajo.

Método Hermenéutico: Este método tiene como finalidad esclarecer e interpretar textos jurídicos que no están bien esclarecidos y dar un verdadero significado, este lo aplique en la interpretación de las normas jurídicas, desarrollado en el Marco Jurídico, en que se procede a realizar la interpretación de las leyes ecuatorianas pertinentes.

Método Mayéutica: Es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la obtención de información, mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicados en las encuestas y entrevistas para la obtención de información necesaria para la investigación.

Método Comparativo: El método comparativo fue practicado en el presenten trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en que se procede a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con la legislación de Brasil, México, Uruguay, a través del cual se adquirió semejanzas y diferencias de estos ordenamientos jurídicos.

Método Estadístico: El método estadístico se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las Técnicas de la Entrevista y la Encuesta, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de Resultados de la Investigación.

Método Sintético: Consiste en resumir y unir sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue manejado en el desarrollo del Trabajo de Investigación; aplicado al momento de emitir un análisis concreto y detallado luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

5.3. Técnicas

Encuesta: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las 30 encuestas a los abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 3 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

5.4. Observación Documental

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el estudio de casos que se han presentado en la sociedad en lo que concierne al derecho al trabajo con respecto a los derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador.

De los resultados de la investigación expuestos en las tablas, gráficos y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, que tienen la finalidad de estructurar la revisión de literatura, verificación de los objetivos y para originar a las respectivas conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución de la problemática planteada.

6. Resultados

6.1. Resultados de las Encuestas

En la presente técnica de la encuesta se procedió aplicarla a los profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, con una muestra de 30 Abogados; en un formato de preguntas o cuestionarios de cinco preguntas cerradas, de las cuales se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan.

Primera Pregunta: ¿Considera usted que la legislación actual cubre adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales?

Tabla 1. Cuadro Estadístico- Pregunta N° 1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio de Loja

Autor: Kelvin Edison Celi Rodríguez

Figura 1. Representación gráfica – Pregunta N° 1



Interpretación: En la presente pregunta, 29 encuestados que corresponden al 97%, señalan que nuestra legislación ecuatoriana no cubre adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales; mientras que 1 persona que representan al 3% considera que dentro de nuestra legislación si se cubre y garantiza los derechos de los trabajadores informales.

Análisis: En esta pregunta comparto la opinión de los encuestados, ya que la legislación ecuatoriana no cubre adecuadamente con las necesidades de los trabajadores informales ya que no están completamente amparados por el marco legal existente, lo que

resulta en una falta de acceso a beneficios fundamentales como la seguridad social y la protección laboral, para la cual es fundamental considerar reformas legales y políticas públicas que aborden esta percepción y mejoren la protección y los derechos de los trabajadores informales en Ecuador.

Segunda pregunta: ¿Considera usted que el Estado debería asegurar que los trabajadores informales tengan acceso a todos los derechos laborales que les corresponden?

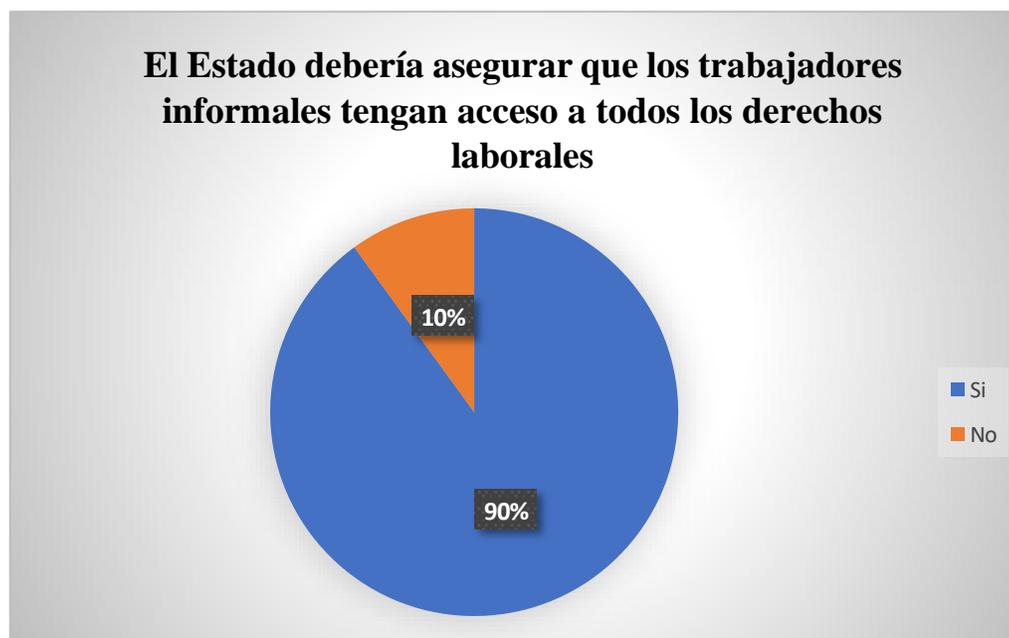
Tabla 2. Cuadro Estadístico- Pregunta N°2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio de Loja

Autor: Kelvin Edison Celi Rodríguez

Figura 2. Representación gráfica – Pregunta N°2



Interpretación: En la presente pregunta, 27 de los encuestados que corresponden al 90%, consideran que el Estado debería asegurar que los trabajadores informales, tengan acceso a todos los derechos laborales, mientras que 3 encuestados que responden al 10% consideran que el Estado si garantiza los derechos a los trabajadores informales.

Análisis: En esta pregunta, considero importante mencionar que el Estado debería asegurar los derechos laborales de los trabajadores informales, ya que según los encuestados el estado no garantiza los derechos laborales lo que destaca una fuerte demanda social por una mayor intervención y protección estatal en favor de este sector laboral vulnerable. Las políticas actuales son vistas como insuficientes por la mayoría, indicando la necesidad de reformas y de políticas públicas más efectivas para garantizar que los trabajadores informales tengan acceso a todos sus derechos laborales. La existencia de una minoría que ve las cosas de manera diferente sugiere que hay elementos positivos en las políticas actuales que podrían ser identificados y potenciados.

Tercera pregunta: En su opinión, ¿Qué aspectos importantes de los derechos laborales no están cubiertos en la legislación ecuatoriana para los trabajadores informales?

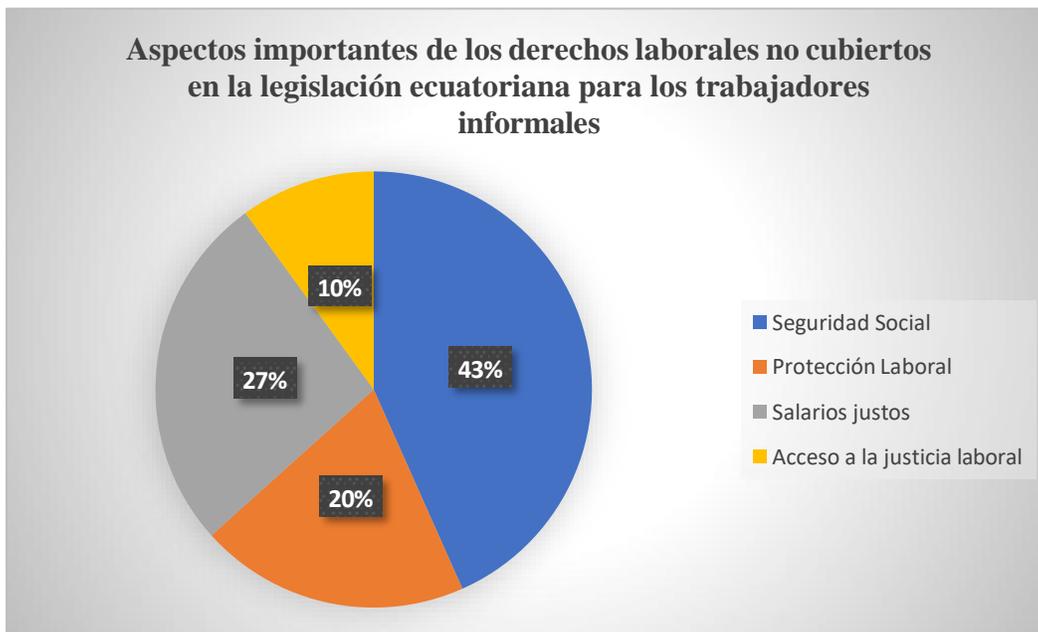
Tabla 3. Cuadro Estadístico- Pregunta N°3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Seguridad Social	13	43%
Protección Laboral	6	20 %
Salarios justos	8	27%
Acceso a la justicia laboral	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio de Loja

Autor: Kelvin Edison Celi Rodríguez

Figura 3. Representación gráfica – Pregunta N°3



Interpretación: En la presente pregunta, según el cuadro estadístico, podemos evidenciar que 13 encuestados que corresponden al 43%, señalan que la legislación ecuatoriana no cubre seguridad social como aspectos importantes dentro de los derechos laborales; mientras que 6 de las personas que representan el 20 % de la población encuesta consideran que otro aspecto importante que se debe incluir en la legislación ecuatoriana a los trabajadores informales es la protección laboral, mientras que 8 personas que corresponden al 27% de la población encuestada mencionan que un aspecto relevante a incluir en la legislación ecuatoriana sería la emisión de salarios justos para los trabajadores informales, y por último 3 personas que corresponden al 10% , consideran que se debe incluir como aspecto relevante el acceso a la justicia laboral, para garantizar los derechos de los trabajadores informales.

Análisis: Los resultados indican una percepción amplia de que la legislación ecuatoriana no cubre adecuadamente los aspectos fundamentales necesarios para proteger a los trabajadores informales. La seguridad social es la mayor preocupación, , seguido por la necesidad de salarios justos , protección laboral y acceso a la justicia laboral. Esta variedad de opiniones resalta la complejidad y la multidimensionalidad de las necesidades de los trabajadores informales. Para abordar adecuadamente sus derechos, la legislación ecuatoriana debería considerar una reforma integral que incluya estos cuatro aspectos clave. La priorización de la seguridad social, junto con la mejora de los salarios, la protección

laboral, y el acceso a la justicia, podría ofrecer una solución más completa y efectiva para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores informales en Ecuador.

Cuarta pregunta: Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los factores principales que contribuyen al crecimiento del trabajo informal en Ecuador y de qué manera afectan la vida de los trabajadores?

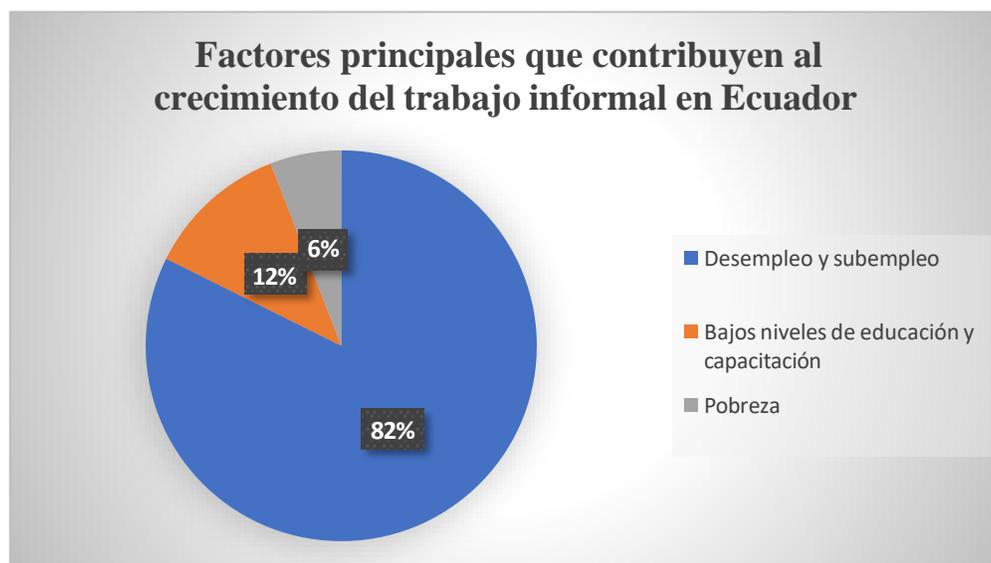
Tabla 4. Cuadro Estadístico- Pregunta N°4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Desempleo y subempleo	24	40%
Bajos niveles de educación y capacitación	4	60%
Pobreza	2	
Total	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio de Loja

Autor: Kelvin Edison Celi Rodríguez

Figura 4. Representación gráfica – Pregunta N°3



Interpretación: En esta pregunta, 24 personas encuestadas que corresponden al 82% consideran que el desempleo y subempleo, es el factor principal que contribuyen al

crecimiento del trabajo informal en Ecuador; mientras que 4 encuestados que responden al 12 %, consideran que otro factor es los bajos niveles de educación y capacitación otro factor que contribuye al trabajo informal y por ultimo 2 personas que corresponden al 6%, consideran que otro factor que contribuye al trabajo informal es la pobreza.

Análisis: Las respuestas de esta pregunta han sido acertadamente fundamentadas, ya que los resultados de esta encuesta proporcionan una visión clara de las percepciones sobre las causas del crecimiento del trabajo informal en Ecuador. La mayoría señala al desempleo y subempleo como los factores más influyentes, lo que sugiere una urgencia en abordar la creación de empleo formal y mejorar la calidad del empleo disponible. La educación y capacitación también son vistas como áreas críticas a mejorar, lo que indica la necesidad de políticas que enfoquen en la mejora del acceso y calidad de la educación y programas de formación profesional para equipar a los trabajadores con habilidades demandadas en el mercado laboral formal. Y finalmente, aunque menos numerosa, la percepción de la pobreza como un factor contribuyente resalta la interconexión entre la falta de recursos económicos y la necesidad de recurrir al trabajo informal. Esto sugiere que cualquier política destinada a reducir el trabajo informal debe también abordar las causas profundas de la pobreza.

Quinta pregunta: ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar este problema?

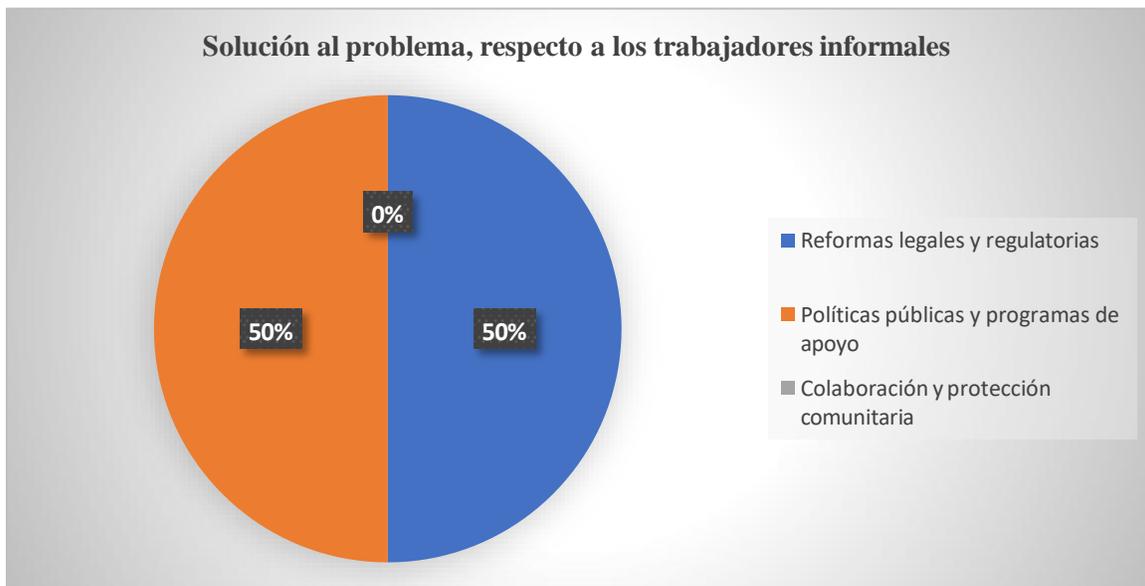
Tabla 5. Cuadro Estadístico- Pregunta N°5

Indicadores	Variables	Porcentaje
Reformas legales y regulatorias	15	50%
Políticas públicas y programas de apoyo	15	50%
Colaboración y protección comunitaria	0	0
Total	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio de Loja

Autor: Kelvin Edison Celi Rodríguez

Figura 5. Representación gráfica – Pregunta N°5



Interpretación: En la presente pregunta, 15 personas encuestadas que corresponden al 50% consideran que la mejor solución para resolver el problema de los trabajadores informales es necesario, hacer reformas legales y regulatorias, mientras que 15 de los encuestados que responden al 50% consideran que para resolver este problema es necesario la implementación de políticas públicas y programas de apoyo y por ultimo esta la colaboración y protección comunitaria a la cual los encuestados no la consideraron como una solución.

Análisis: Los resultados indican una clara necesidad de un enfoque doble para resolver los problemas de los trabajadores informales en Ecuador. La mitad de los encuestados ve la reforma legal y regulatoria como esencial, mientras que la otra mitad enfatiza la importancia de políticas públicas y programas de apoyo. La falta de consideración para soluciones comunitarias resalta la percepción de que se necesita un cambio significativo y estructural a nivel estatal.

6.2. Resultados de las Entrevistas

La técnica de entrevista fue aplicada a cinco profesionales del Derecho especializados en materia laboral; entre ellos funcionarios públicos: secretario de la Unidad Judicial de Loja; Abogados funcionarios públicos de la Unidad Judicial Especializada de lo laboral, Ministerio del trabajo, con los resultados obtenidos se procede a realizar la presente tabulación:

A la primera pregunta: ¿Considera usted que la legislación actual cubre adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales?

Respuestas:

Primer entrevistado: La legislación actual en materia laboral no cubre adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales. Estos trabajadores, que constituyen una parte significativa de la fuerza laboral, carecen frecuentemente de protección en términos de salario mínimo, seguridad social y derechos contra el despido injustificado. Es crucial revisar y adaptar las normativas para incluir a estos trabajadores, asegurando así condiciones laborales equitativas y protegidas para todos los sectores de la economía.

Segundo entrevistado: No porque no hay una ley que los proteja solamente se basan en el código laboral, pero es muy diferente a los trabajadores informales ya que ellos no tienen un sueldo estable.

Tercer entrevistado: Básicamente no hay muchos derechos que estén tipificados en nuestro ordenamiento jurídico que les dé garantías.

Comentario del autor: Ante estos resultados obtenidos de la primera pregunta, las respuestas de los entrevistados convergen en la percepción de que la legislación actual es inadecuada para proteger a los trabajadores informales. Cada uno de ellos señala diferentes aspectos críticos: la falta de protección en derechos básicos, la inaplicabilidad del Código Laboral para el sector informal, y la ausencia de derechos claramente definidos y garantizados.

A la Segunda pregunta: En su opinión, ¿Qué aspectos importantes de los derechos laborales no están cubiertos en la legislación ecuatoriana para los trabajadores informales?

Primer entrevistado: En la legislación ecuatoriana, los trabajadores informales enfrentan una notable falta de cobertura en varios aspectos clave de los derechos laborales. Estos incluyen la ausencia de garantías claras sobre salario mínimo, seguridad social integral,

protección contra el despido injustificado y acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables. Además, la normativa actual no siempre proporciona mecanismos efectivos para resolver conflictos laborales y asegurar el cumplimiento de derechos básicos en sectores no formales de la economía.

Segundo entrevistado: Principalmente, su seguridad ya que son tratados como delincuentes en las calles.

Tercer entrevistado: Nuestra constitución garantiza el trabajo en todas sus formas, pero en la vida cotidiana vemos como son golpeados y les decomisan sus productos a los informales sin tener alguien que los respalde

Comentario del autor: Las respuestas reflejan un consenso en que la legislación ecuatoriana es insuficiente para proteger adecuadamente a los trabajadores informales en varios aspectos clave. Cada entrevistado aporta una perspectiva única que destaca diferentes dimensiones del problema como la falta de garantías sobre el salario mínimo, la seguridad social, la protección contra el despido injustificado y las condiciones de trabajo seguras. Así como también la criminalización y el trato indigno de los trabajadores informales en el ámbito público. Y, por último, la brecha entre las garantías constitucionales y la realidad cotidiana de los trabajadores informales.

A la Tercera pregunta: Desde su perspectiva, ¿Qué factores contribuyen principalmente al crecimiento del trabajo informal en Ecuador y cómo influyen en la vida de los trabajadores?

Primer entrevistado: Desde mi perspectiva, existen varios factores que contribuyen al crecimiento del trabajo informal en Ecuador. Entre ellos destacan la falta de oportunidades de empleo formal, la rigidez de la normativa laboral para pequeñas empresas, y la necesidad económica de muchas personas de generar ingresos rápidamente. Estos factores influyen negativamente en la vida de los trabajadores informales al exponerlos a condiciones laborales precarias, falta de seguridad social, y limitado acceso a derechos laborales básicos como salario mínimo y protección contra el despido injustificado.

Segundo entrevistado: Principalmente los gobiernos de turno ya que no administran bien los fondos del Estado y da como resultado al crecimiento de los trabajadores informales y ellos a su vez sufren ya que no saben cómo llevar el alimento a su casa.

Tercer entrevistado: El trabajo informal, va creciendo debido a la crisis de seguridad que está viviendo actualmente nuestro país.

Comentario del autor: Las respuestas revelan una comprensión diversa respecto a los factores que contribuyen al crecimiento del trabajo informal en Ecuador. Cada entrevistado ofrece una perspectiva única, destacando diferentes aspectos del problema tales como la falta de oportunidades de empleo formal, la rigidez de las normativas laborales y la necesidad económica inmediata son vistos como factores clave, así como también la crítica a la gestión de los fondos del Estado sugiere que la corrupción y la ineficiencia gubernamental también juegan un papel significativo y por último la inestabilidad y los problemas de seguridad pública son identificados como factores adicionales que empujan a más personas hacia el trabajo informal.

A la Cuarta pregunta: ¿Cuáles cree usted que son las principales barreras para la formalización del trabajo informal en Ecuador y cómo podrían superarse?

Primer entrevistado: Las principales barreras para la formalización del trabajo informal en Ecuador incluyen la falta de incentivos económicos claros para los empleadores y trabajadores, la complejidad y costos asociados con los trámites administrativos y tributarios, y la informalidad arraigada en sectores económicos específicos como el comercio ambulante y la agricultura de subsistencia. Para superar estas barreras, sería fundamental implementar políticas públicas que simplifiquen los procesos de registro y cumplan con requisitos administrativos más accesibles. Además, es esencial ofrecer incentivos fiscales y financieros para alentar la formalización, así como programas de capacitación y apoyo técnico para ayudar a los trabajadores informales a integrarse de manera exitosa en el mercado laboral formal.

Segundo entrevistado: Las barreras principales, son los malos gobiernos de turno.

Tercer entrevistado: Primeramente, creando políticas, que ayuden a que más jóvenes puedan tener oportunidad de un trabajo formal y digno.

Comentario del autor: Las respuestas reflejan una diversidad de opiniones sobre las principales barreras para la formalización del trabajo informal en Ecuador y las formas de superarlas. Cada entrevistado aporta una perspectiva única que destaca diferentes aspectos del problema como por ejemplo la falta de incentivos económicos claros, la complejidad y los costos de los trámites administrativos, y la informalidad arraigada en ciertos sectores. Así como también la ineficiencia y la corrupción gubernamental como obstáculos significativos. Y por último la necesidad de crear políticas públicas, que aumenten las oportunidades de empleo formal para los jóvenes, en especialmente de aquellos que no tienen experiencia laboral.

A la Quinta pregunta: ¿Qué tipo de políticas públicas o reformas considera necesarias para mejorar la situación de los trabajadores informales en Ecuador?

Primer entrevistado: Se necesitan políticas públicas, que simplifiquen la formalización, incentivos fiscales para empleadores y trabajadores, y mejor acceso a seguridad social y derechos laborales básicos.

Segundo entrevistado: La creación de una ley, que ampare a los trabajadores informales o la reforma al Código del Trabajo donde se incluya a ellos.

Tercer entrevistado: Darles oportunidades en las entidades públicas y en las privadas y que el gobierno de exoneraciones a las empresas que contraten personal con las garantías que todo trabajador se merece.

Comentario del autor: Los entrevistados, consideran que es fundamental que nuestra legislación necesita que haya una reforma a nuestra normativa, así como también la creación de políticas públicas. Es así que las respuestas reflejan una comprensión de las políticas y reformas necesarias para mejorar la situación de los trabajadores informales en Ecuador. Cada entrevistado ofrece una perspectiva única que destaca diferentes aspectos del problema, como la necesidad de políticas públicas que simplifiquen los procesos de formalización y ofrezcan incentivos fiscales para empleadores y trabajadores y la importancia

de crear una ley específica o reformar el Código del Trabajo para incluir y proteger a los trabajadores informales, así como también, proporcionar oportunidades de empleo en entidades públicas y privadas y ofrecer exoneraciones a las empresas que contraten trabajadores informales.

6.3. Estudio de Casos

El presente estudio de casos se centra en el análisis de noticias y eventos actuales relacionados con el trabajo informal en Ecuador, considerando sus contenidos para ser analizados, interpretados y expuestos en el presente estudio jurídico.

Noticia 1.

Tema: Las cifras de empleo informal siguen subiendo en Ecuador

Periódico: Primicias

Fecha de edición: 30/04/2024

Extracto:

Del total de personas con empleo en Ecuador, 54,4% estaba en el sector informal de la economía para septiembre de 2023, según las cifras publicadas este 24 de octubre por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Comparado con un año atrás, la tasa de empleo informal ha subido en 2,3 puntos porcentuales. Este indicador se ha mantenido al alza en lo que va de año. De hecho, si se compara con septiembre de 2021, en el contexto de la pandemia de Covid-19, el empleo informal estaba por debajo, con una tasa de 49,2%.

El empleo adecuado en septiembre se ubicó en 35,5%, apenas 0,1 puntos porcentuales por encima que, en igual mes del 2022, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu). Las personas con empleo adecuado ganan al menos el salario básico, de USD 450, y laboran una jornada completa de ocho horas. Pero, esto no significa que laboren en el sector formal de la economía. Cerca de 3,1 millones de personas tienen un empleo pleno o adecuado, de las cuales

83% tiene un trabajo formal y 15% está en la informalidad. Mientras tanto, el desempleo se ubicó en septiembre en 3,7%, lo que representa una disminución de 0,4 puntos porcentuales con relación a igual mes del año anterior. El subempleo cerró en 20,2%, con una variación de solo 0,1 puntos porcentuales frente a septiembre de 2022, cuando estaba en 20,3%. (Periodico Primicias, 2024)

Comentario: Con esta noticia se puede corroborar la cantidad de trabajo informal que hay en Ecuador, por otro lado, se destaca que el 54,4% de las personas empleadas en Ecuador estaban en el sector informal de la economía en septiembre de 2023, lo que representa un aumento de 2,3 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Este aumento sugiere un crecimiento significativo del empleo informal en el país durante ese período. Así como también compara la tasa de empleo informal actual con la de septiembre de 2021, durante el apogeo de la pandemia de COVID-19, cuando la tasa era del 49,2%. Este análisis resalta cómo la pandemia afectó el empleo informal y cómo ha evolucionado la situación desde entonces. Se menciona también que el 35,5% de las personas tienen un empleo adecuado, que implica ganar al menos el salario básico y trabajar una jornada completa de ocho horas. Sin embargo, también se aclara que tener un empleo adecuado no garantiza automáticamente que el trabajo sea formal, ya que una proporción significativa de estas personas sigue estando en la informalidad. También proporciona datos sobre el desempleo y el subempleo en Ecuador, señalando una ligera disminución en ambos indicadores en comparación con el año anterior. Esto sugiere una mejora en el mercado laboral en términos generales, aunque el subempleo sigue siendo un problema importante en el país. En conclusión, la noticia destaca la persistente prevalencia del empleo informal en Ecuador, así como algunas tendencias y cambios en el mercado laboral en general. También resalta la complejidad de la situación laboral, donde tener un empleo adecuado no siempre significa estar en el sector formal de la economía.

Noticia 2

Tema: Disminuye empleo pleno, incrementa desempleo y empleo informal

Periódico: El mercurio

Fecha de edición: 24/07/2024

Extracto:

La tasa de empleo adecuado se ubicó en 34,4 % en marzo de 2024, esto representa una disminución de 0,2 puntos porcentuales en relación a marzo de 2023, cuando el trabajo adecuado era de 34,6 %. Estas cifras se desprenden de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Asimismo, el desempleo aumentó 0,2 % al pasar de 3,6 % en marzo de 2023; a 3,8 % en marzo pasado. Mientras que, el 55,4 % de personas con empleo se encontraban en el sector informal de la economía en marzo de 2024, cifra que significa un incremento respecto al mismo mes del año anterior, cuando ese índice se ubicó en 53,7%.

El empleo informal ha ido en aumento. En marzo de 2022, la tasa era de 51 %. El empleo adecuado o pleno es cuando una persona cumple la jornada laboral de 40 horas a la semana y recibe ingresos de, por lo menos, el salario básico que se ubica en 460 dólares al mes. En el sector informal están las personas que no tienen Registro Único de Contribuyentes (RUC), no tributan y su situación laboral suele ser precaria. No están registrados, regulados o protegidos por marcos legales, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Periodico el Mercurio, 2024)

Comentario: Estos datos reflejan un panorama preocupante en cuanto al aumento del empleo informal en Ecuador, lo que puede tener implicaciones significativas para la calidad de vida y la seguridad laboral de las personas involucradas en este sector. El incremento en la tasa de empleo informal puede indicar una mayor precariedad laboral y una falta de protección. Aquí también se resalta la importancia de implementar políticas públicas efectivas que aborden el creciente empleo informal, garantizando condiciones laborales dignas y oportunidades de desarrollo para aquellos que trabajan en este sector. La participación ciudadana, la voluntad política y la capacidad institucional, como menciona son elementos claves para abordar estos desafíos y promover un entorno laboral más equitativo y sostenible. El aumento del trabajo informal refleja una serie de desafíos estructurales en el mercado laboral y en las políticas públicas. La leve disminución en el empleo adecuado y el aumento del desempleo son síntomas de un problema más amplio que requiere atención urgente. La implementación de políticas públicas que promuevan la formalización, mejore la

protección social y fortalezcan la educación y capacitación de los trabajadores es crucial para revertir estas tendencias y garantizar un mercado laboral más equitativo y sostenible.

7. Discusión.

7.1. Verificación de los objetivos.

En el presente subtema se procede a analizar y sintetizar los objetivos aprobados legalmente en el Proyecto de Trabajo de Integración Curricular, teniendo un objetivo general y tres específicos que serán verificados a continuación.

7.1.1. *Objetivo general.*

1. Realizar un estudio doctrinario, jurídico y comparado respecto a los derechos de los Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador;

El presente objetivo general se verifica de la siguiente manera: El estudio doctrinario donde se pudo ir analizando a profundidad la literatura jurídica del problema planteado en la cual se abarcó los siguientes temas acerca de: Derechos laborales, trabajo informal, políticas públicas y efectos socioeconómicos del trabajo informal, derechos vulnerados de los trabajadores informales . Así como también el estudio jurídico en donde se procedió a realizar el análisis e interpretación de normas jurídicas relacionadas al objeto del presente estudio, el mismo se encuentra basado en las disposiciones establecidas en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Ecuador, que guardan relación con el tema planteado, tales como: Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951), Convenio 122 sobre la Política de Empleo (1964), así como nuestra Constitución de la República del Ecuador, Código del trabajo. Y el estudio comparativo en donde se realizó un amplio análisis con las legislaciones de otros países más desarrollados con respecto a este problema, como son la Brasil con su normativa aplicable al problema planteado, Ley Orgánica de Asistencia Social (LOAS) (No. 8.742/1993) y Ley de la Política Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990), México con sus leyes, Ley de seguro social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y por último la legislación de Uruguay con su Ley N° 19973, haciendo sus

debidas comparaciones a fin de mejorar nuestra legislación, así como también el análisis de cada uno de sus programas y políticas públicas.

7.1.2. Objetivos Específicos.

1. Determinar que en la Legislación Ecuatoriana no se garantizan los derechos laborales de los trabajadores informales respecto a políticas públicas en Seguridad Social.

Este objetivo específico se comprueba en el análisis realizado en el punto 4.1.2, en donde se da una definición de lo que son los derechos laborales, así como también dentro del punto 4.3.1., en donde se habla de las políticas y también el 4.3.2. en donde se hace un análisis de la efectividad de las actuales políticas públicas, por otro lado, se analiza los derechos vulnerados a los trabajadores, en especial el derecho a la seguridad social, en el punto 4.4., se analiza los desafíos y barreras para la implementación de estos derechos y en la pregunta número 2 de la encuesta ¿ Considera usted que el Estado debería asegurar que los trabajadores informales tengan acceso a todos los derechos laborales que les corresponden?, en donde los encuestados consideran que sí, ya que actualmente estos derechos son vulnerados.

2. Establecer los factores que originan el trabajo informal y su impacto socioeconómico en el Ecuador

El presente objetivo específico se verifica en el análisis realizado en el punto 4.2.5., en donde se hizo un estudio respecto a los factores que contribuyen al trabajo informal. Así como también en el punto 4.2.6. en donde se hizo un análisis de los sectores económicos con mayor informalidad, así mismo en el punto 4.3.3. en el cual se da una definición de lo que son efectos socioeconómicos y en el punto 4.3.4. se analiza las clases de efectos socioeconómicos y su impacto. También se puede corroborar este objetivo en la pregunta número 4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los factores principales que contribuyen al crecimiento del trabajo informal en Ecuador y de qué manera afectan la vida de los trabajadores?, entre las más señaladas es el empleo y subempleo.

3. Presentar lineamientos propositivos, para garantizar los derechos laborales y políticas públicas en seguridad social, a los trabajadores Informales en el Ecuador, mediante derecho comparado.

Para la contrastación del presente objetivo, lo podemos verificar en el punto 4.8. del derecho comparado de las legislaciones de Brasil, México y Uruguay, así como también se hizo un análisis de las políticas públicas y programas que manejan cada uno de estos países para erradicar el trabajo informal y garantizar la correcta aplicación de los derechos laborales y ver la posibilidad de que sean implementados en nuestro país a fin de mejorarlo, así como también la entrevista pregunta 5 **¿Qué tipo de políticas o reformas considera necesarias para mejorar la situación de los trabajadores informales en Ecuador?** En donde cada entrevistado ofrece una perspectiva única que destaca diferentes aspectos del problema, como la necesidad de políticas públicas que simplifiquen los procesos de formalización y ofrezcan incentivos fiscales para empleadores y trabajadores y la importancia de crear una ley específica o reformar el Código del Trabajo para incluir y proteger a los trabajadores informales, así como también, proporcionar oportunidades de empleo en entidades públicas y privadas y ofrecer exoneraciones a las empresas que contraten trabajadores informales, por otro lado en los punto 4.5 en donde se analiza la normativa de los diferentes convenios de la Organización Internacional del trabajo a los cuales está suscrito el Ecuador, en el punto 4.6, se analiza los artículos relacionados con el derecho al trabajo prescritos por nuestra Constitución de la República del Ecuador y en el punto 4.7., se analiza el Código del Trabajo, en donde en base a la normativa ecuatoriana, se realiza la fundamentación jurídica, para los lineamientos propositivos, que me servirá como base fundamental para la presente investigación de trascendental importancia.

7.2. Fundamentación jurídica para lineamientos propositivos.

Para iniciar, es necesario invocar la norma constitucional, el cual en su art. 33, menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Y que 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, lo que no se les garantiza a los trabajadores informales.

Por otra parte, es menester mencionar al Código del trabajo, artículo 1, aquí se establece que preceptos regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, aplicándose a diversas modalidades y condiciones de trabajo. Además, las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por Ecuador serán aplicadas en casos específicos. Es decir, se reconoce al trabajo en todas sus formas, pero no se garantiza los derechos laborales, a los trabajadores informales.

Por otro, lado me permito mencionar a las legislaciones tales como la Brasil, que cuenta con una legislación laboral bastante amplia, con disposiciones que protegen a los trabajadores formales e informales. La Ley de Política Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990), por ejemplo, establece principios rectores y acciones para promover el empleo y la generación de ingresos, lo que puede beneficiar indirectamente a los trabajadores informales. Además, Brasil cuenta con programas de asistencia social y económica que pueden llegar a los trabajadores informales, como el Programa Bolsa Familia, que proporciona apoyo financiero a familias en situación de pobreza.

Por otra parte, está la legislación de México, que cuenta con la Ley de Seguro Social, en donde se garantiza los derechos de los trabajadores informales, aunque pueden no estar cubiertos por contratos formales de trabajo, la legislación laboral mexicana establece derechos básicos para todos los trabajadores, como el salario mínimo, el límite de horas de trabajo, las vacaciones y el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable. Estos derechos son aplicables independientemente de la formalidad del empleo. Aunque los trabajadores informales pueden no tener acceso a los sistemas formales de seguridad social, como el Seguro Social, México cuenta con programas sociales que proporcionan cierto grado de protección social a los trabajadores en situación de informalidad y sus familias. Estos programas pueden incluir programas de asistencia social, servicios de salud pública y programas de apoyo económico para grupos vulnerables. La legislación mexicana reconoce el derecho de todos los trabajadores, incluidos los informales, a formar sindicatos y participar en actividades sindicales. Esto les brinda a los trabajadores informales la oportunidad de organizarse y abogar por sus intereses laborales colectivos, como mejores condiciones de trabajo, salarios justos y protección laboral. La legislación mexicana reconoce el derecho de todos los trabajadores, incluidos los informales, a formar sindicatos y participar en

actividades sindicales. Esto les brinda a los trabajadores informales la oportunidad de organizarse y abogar por sus intereses laborales colectivos, como mejores condiciones de trabajo, salarios justos y protección laboral.

Y, por último, está la legislación Uruguaya, con su Ley N° 19973, que protege los derechos de los trabajadores informales y se establecen derechos básicos para todos los trabajadores, como el salario mínimo, las horas de trabajo, el descanso semanal y la protección contra el despido injustificado. Cuenta con un sistema de seguridad social que proporciona ciertas prestaciones a los trabajadores, incluidos los informales. Esto puede incluir atención médica, pensiones por invalidez y otros beneficios. Si bien los trabajadores informales pueden tener acceso limitado a estos beneficios en comparación con los trabajadores formales, la legislación busca proporcionar cierta protección social a todos los ciudadanos. Por otro lado, se ha implementado políticas y programas destinados a promover la inclusión laboral y reducir la informalidad. Estos programas pueden incluir iniciativas de capacitación laboral, apoyo a emprendedores y microempresas, y otras medidas diseñadas para mejorar las oportunidades de empleo para todos los ciudadanos, incluidos los trabajadores informales.

8. Conclusiones.

Una vez desarrollado el presente Trabajo de Integración Curricular, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En el desarrollo del presente Trabajo de Integración Curricular se demuestra que la legislación ecuatoriana actual es insuficiente para cubrir adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales. A pesar de los avances en la normativa laboral, existe una brecha significativa en la protección de los trabajadores informales, que representan una porción considerable de la fuerza laboral del país. La falta de inclusión es evidente en las leyes laborales y la carencia de mecanismos efectivos de aplicación son factores que contribuyen a esta deficiencia.
2. El trabajo informal tiene un impacto socioeconómico importante, ya que los trabajadores informales enfrentan condiciones laborales precarias, incluyendo bajos salarios, ausencia de beneficios laborales y falta de seguridad social. Esto no solo afecta su calidad de vida, sino que también limita su capacidad para contribuir de manera significativa al desarrollo económico del país. La informalidad laboral perpetúa un período de pobreza y vulnerabilidad económica.
3. La necesidad de garantizar el acceso universal a la seguridad social para todos los trabajadores, incluidos los informales, ya que la falta de seguridad social expone a los trabajadores a riesgos económicos significativos, especialmente en caso de enfermedad, accidente o vejez. Por ende, es fundamental que el Estado desarrolle mecanismos que aseguren la inclusión de los trabajadores informales en el sistema de seguridad social.
4. Para mejorar la situación de los trabajadores informales, es esencial asegurar la protección integral de sus derechos laborales. Esto incluye la garantía de condiciones laborales dignas, el acceso a la justicia laboral y la implementación de medidas que protejan a los trabajadores contra el acoso y la discriminación. La protección de los derechos laborales debe ser una prioridad para el Estado y las políticas públicas deben reflejar este compromiso.

5. La implementación de políticas públicas efectivas es crucial para la inclusión de los trabajadores informales en el sistema formal, las mismas que deben centrarse en ofrecer incentivos fiscales y financieros para las empresas que contraten trabajadores informales, así como en desarrollar programas de capacitación y apoyo técnico. La creación de este entorno favorable para la formalización no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también fortalecerá la economía en general.

6. Es fundamental realizar reformas legales y regulatorias para mejorar la situación de los trabajadores informales, la misma que debe ser revisada y adaptada para incluir disposiciones específicas que garanticen los derechos laborales básicos, tales como el salario mínimo, la seguridad social y la protección contra el despido injustificado. Además, es necesario simplificar los trámites administrativos para la formalización del empleo informal, lo cual puede ser inspirado por ejemplos de países como Brasil, México y Uruguay.

9. Recomendaciones.

1. Sugiero que el Estado a través de la función legislativa, considere la inclusión de disposiciones específicas en el Código del Trabajo que protejan los derechos de los trabajadores informales. Estas disposiciones deben garantizar el acceso a un salario mínimo, seguridad social y protección contra el despido injustificado, con el fin de asegurar condiciones laborales dignas y equitativas para todos los trabajadores
2. Sugiero que al Estado Ecuatoriano la implementación de políticas públicas que simplifiquen los trámites administrativos y reduzcan los costos asociados con la formalización del empleo informal. Esto puede incluir la creación de plataformas digitales para el registro de trabajadores informales y la simplificación de los procedimientos de inscripción en la seguridad social.
3. Sugiero que el Estado Ecuatoriano, ofrezca incentivos fiscales y financieros tanto para empleadores como para trabajadores, con el objetivo de promover la formalización del empleo informal. Estos incentivos podrían incluir exenciones fiscales, subsidios y acceso a créditos preferenciales para pequeñas empresas y emprendedores informales.
4. Sugiero que el estado Ecuatoriano, a través del Ministerio del Trabajo, cree programas de capacitación y apoyo técnico para mejorar las habilidades laborales de los trabajadores informales y facilitar su integración en el mercado laboral formal. Estos programas podrían ser ofrecidos en colaboración con instituciones educativas y organizaciones no gubernamentales.
5. Sugiero que el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio del Trabajo, cree unidades especializadas dedicadas a la protección de los trabajadores informales. Además, es crucial desarrollar mecanismos de denuncia y protección eficaces para atender y resolver las violaciones a sus derechos.

6. Sugiero al Estado ecuatoriano, la adopción y adaptación de buenas prácticas internacionales en la protección y formalización del trabajo informal, basándose en las experiencias de países como Brasil, México y Uruguay. Esto puede incluir la realización de estudios comparativos y la invitación de expertos internacionales para asesorar en la implementación de políticas y programas de formalización laboral.

9.1 Propuesta jurídica para lineamientos propositivos.

En base a la normativa antes mencionada en la fundamentación jurídica, y al tema de investigación he planteado los siguientes lineamientos propositivos;

Estimo pertinente que el Estado ecuatoriano haga una reforma a través de la Asamblea Nacional, para incluir un capítulo específico al Código del Trabajo sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores informales, en este capítulo se debe definir claramente el trabajo informal y establecer disposiciones para la protección de estos trabajadores, tomando como referencia las legislaciones de Brasil, México y Uruguay.

Así como también, la implementación de políticas públicas que simplifiquen los trámites administrativos y reduzcan los costos asociados con la formalización del empleo informal. Esto puede incluir la creación de plataformas digitales para el registro de trabajadores informales y la simplificación de los procedimientos de inscripción en la seguridad social. Y ofrecer incentivos fiscales y financieros tanto para empleadores como para trabajadores que opten por la formalización. Estos incentivos pueden incluir exenciones fiscales, subsidios y acceso a créditos preferenciales. Crear un régimen especial de seguridad social, como el de Uruguay, para trabajadores informales que contemple sus características y necesidades específicas. Este régimen debe garantizar el acceso a prestaciones de salud, pensiones y otros beneficios sociales.

Por otro lado, es importante implementar programas de capacitación y apoyo técnico para mejorar las habilidades laborales de los trabajadores informales y facilitar su integración en el mercado laboral formal. Así como también la creación de unidades especializadas en el Ministerio de Trabajo dedicadas a la protección de los derechos laborales de los trabajadores informales, así como desarrollar mecanismos de denuncia y protección eficaces.

Estos lineamientos propositivos, expuestos busca garantizar los derechos laborales de los trabajadores informales en Ecuador y su inclusión en el sistema de seguridad social. Estas propuestas requieren la colaboración del Estado, las empresas, los trabajadores y la sociedad civil para construir un entorno laboral más justo y equitativo.

10. Bibliografía

- Aczel, M. (2009). *Instituciones del Derecho Individual del trabajo*. Buenos Aires: La ley.
- Álvarez, M. (2019). La informalidad en el sector turismo en Ecuador: Desafíos y oportunidades. 123-135, *Revista de Turismo y Desarrollo*.
- Andrade, R., & Márquez, S. (2017). *Impacto de la informalidad laboral en la economía ecuatoriana*. Quito: Editorial Universitaria.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficia 449.
- Asamblea General Uruguay. (20 de Agosto de 2021). *Ley N.19973*. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>
- Ayala, E. (2008). *Historia del Ecuador: Época Republicana*. . Quito: Corporación Editora Nacional.
- Banco Central del Ecuador. (2019). *Estudio sobre el empleo informal y su impacto económico*. Quito: Banco Central del Ecuador.
- Banco de Previsión Social. (s.f.). *Convenio de Seguridad Social para Trabajadores Independientes*. Obtenido de <https://www.bps.gub.uy>
- Banco Mundial. (2019). *Ecuador: Informe de Desarrollo Económico*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/ecuador>
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario Enciclopédico, de derecho usual*.(Edición 25). Buenos Aires: Heliasta.
- Cámara de Comercio de Quito. (2015). *Informe sobre el trabajo informal en Quito*. Obtenido de <http://www.camaradequito.com>
- Chant, S., & Pedwell, C. (2008). *Mujeres, género y economía informal: una evaluación de las investigaciones de la OIT y sugerencias de caminos a seguir*. Organización Internacional del Trabajo.

- Chen, M. (2005). *La economía informal: una perspectiva global*. Cambridge: Universidad de Cambridge.
- Chen, M. (2012). *Mujeres en empleo informal: Globalizando y Organizando*. . Obtenido de file:///E:/Bibliografia%20TESIS/escuelas%20chen- InformalEconomy-Definitions-WIEGO-WP 1-Espanol.p
- Codero, J. (2004). *Reformas Laborales en Ecuador: Análisis y Perspectivas*. Quito: FLACSO.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *Panorama Laboral 2016*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40794-panorama-laboral-2016>.
- Congreso de Unión Mexicana. (24 de Abril de 1972). *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)*. Obtenido de <https://appmexico.lexius.io/>
- Congreso Nacional de Brasil. (1990). *Ley de la Política Nacional de Trabajo y Empleo (No. 7.998/1990)*. Obtenido de <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/@@busca?SearchableText=+Ley+de+la+Po+1%C3%ADtica+Nacional+de+Trabajo+y+Empleo+%28No.+7.998%2F1990%29>
- Congreso Nacional de Brasil. (1993). *Ley Orgánica de Asistencia Social (No. 8.742/1993)*. Obtenido de <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/@@busca?SearchableText=LeyNo.+7.998%2F1990>
- Consrgeso de la Unión Mexicana. (21 de Diciembre de 1995). *Ley de Seguro Social*. Obtenido de <https://appmexico.lexius.io/>
- Corzo, J. (5 de Febrero de 2024). *¿Que son las politicas publicas?* Obtenido de <https://www.iexe.edu.mx/top-entradas/que-son-las-politicas-publicas/>
- De la Torre, A., & Uribe, R. (2007). *Ecuador: Informalidad, empleo y pobreza*. Quito.

- Easton, D. (1953). *El sistema político: una investigación sobre el estado de la ciencia política*. Knopf.
- Espinosa, S. (2018). *Derechos laborales en el Ecuador: Un análisis integral*. Quito: Editorial Jurídica Ecuador.
- Fernández, J. (1989). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.
- Fundación para el Desarrollo Empresarial y Social. (2016). *Trabajo informal y sus efectos en la pobreza y desigualdad en Ecuador*. Obtenido de <http://www.fedes.org.ec>
- Galarza, E. (2016). *El impacto de la informalidad en el sector construcción en Ecuador*. Quito: Informe de Investigación del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).
- García, M. (2004). *Trabajo y Sociedad en el Ecuador Colonial*. Quito: Abya-Yala.
- González, O. (2018). *Desarrollo y Políticas Públicas en Ecuador: Análisis y Perspectivas*. Quito: Abya-Yala.
- Grisolia, J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guillermo, O. (2018). *Cuando la informalidad es la norma, el desempleo es un lujo*. Celac.
- Gutiérrez, J. (2017). *El mercado laboral en el Ecuador: Estructura, informalidad y empleo*. Quito: Abya-Yala.
- Herrera, J. (2016). *Desigualdad y pobreza en Ecuador: Un enfoque desde la economía informal*. Guayaquil: Andina.
- Hunicken, J. (1989). *Manual de derecho de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (s.f.). *Seguro Social para Trabajadores Independientes*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2016). *Informe del Empleo Informal en Ecuador*. Quito.

- Jaramillo, M. (2017). La informalidad laboral y su impacto en la desigualdad económica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Economía*, 45-60.
- Krotoschin, E. (1955). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Larrea, C. (2006). Ajustes estructurales y empleo informal en Ecuador. *Revista de Economía y Trabajo*, 45-58.
- Larrea, C., & Sánchez, M. (2009). La economía informal en el Ecuador: una revisión crítica. *Revista Ecuatoriana de Economía y Finanzas*, 45-67.
- Levy, S., & Miguel, S. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina? *Scielo*, 26.
- Lewis, A. (1954). *Desarrollo económico con oferta ilimitada de mano de obra*. Obtenido de <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/31524recp022317.pdf>
- López, E. (2020). Economía Informal, Inseguridad Laboral y Trabajo Decente. *Revista Internacional Consinter de Direito*, 6.
- Maldonado, C. (2018). *Economía y sociedad en el Ecuador contemporáneo*. . Cuenca: Austro.
- Martínez, E. (2015). El mercado laboral en Ecuador: Dinámicas del sector formal e informal. *Estudios de Economía Aplicada*, 563-584.
- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). *Comprendiendo la experiencia del cliente*.
- Ministerio de Desarrollo Social. (s.f.). *Regímenes de Inclusión Social*. Obtenido de <https://www.mides.gub.uy>
- Ministerio de Desenvolvimento Social. (s.f.). *Programa Bolsa Familia*. Obtenido de <http://www.mds.gov.br>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (2021). *Ley de Promoción del empleo Nro.19.973*. Obtenido de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/ley-promocion-del-empleo-n-19973>

Monesterolo, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Fondo Editorial Jurídico.

Olea, A. (1983). *Instituciones de Seguridad Social*. Madrid: Civitas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Noviembre de 2021). *Derecho al trabajo y a la seguridad Económica*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/modulo_8_-_fernand_garcia.pdf

Organización Internacional del trabajo. (1951). *Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización Internacional del trabajo. (1964). *Convenio 122 sobre la política del empleo*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

Organización Internacional del trabajo. (1975). *Convenio 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales y su Relación con el Trabajo Informal*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312286

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Trabajo Informal*. Obtenido de <https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3366?page=1>

Organización Internacional para las Migraciones . (2006). *Glosario sobre migración*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/11/anexo4.pdf>

- Perez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires : Astrea.
- Pérez, C. (2018). *Economía informal y comercio en el Ecuador: Una perspectiva urbana*. . Quito: FLACSO.
- Pérez, R. (2015). *Políticas Públicas en Ecuador: Historia y Desafíos*. Universitaria.
- Periodico el Mercurio. (24 de Abril de 2024). *Disminuye empleo pleno, incrementa desempleo y empleo informal*. Obtenido de <https://www.elmercurio.com.ec/2024/04/24/empleo-desempleo-informales-marzo-2024-inec/>
- Periodico Primicias. (30 de Abril de 2024). *Las cifras de empleo informal siguen subiendo en Ecuador*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/cifras-empleo-informal-desempleo-ecuador/>
- Plá, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Depalma: Buenos Aires.
- Porras, Á. (2009). *Los Derechos Laborales y la Seguridad en la nueva constitución*. En: *La nueva constitución del Ecuador, Estado, derechos e instituciones*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional.
- Ramírez, L. (2010). *Los principios del Derecho del Trabajo*. En: *Revista Jurídica Argentina La Ley. Derecho del Trabajo, Doctrinas Esenciales. T I*. Buenos Aires: La ley.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid.
- Receita Federal do Brasil. (s.f.). *Simples Nacional*. Obtenido de <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br>
- Rivas, S. (2020). Vulnerabilidad económica y derechos laborales en el trabajo informal. *Revista de Ciencias Sociales*, 78-92.
- Roberto, S. (2009). *Derecho Laboral*. México: Mc GrawHill.
- Rodríguez, A. (2017). *Diseño e Implementación de Políticas Públicas en Ecuador*. Quito: FLACSO.

- Salgado, M., & Carpio, C. (2013). El emprendimiento en el sector informal: Evidencia del caso ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales*, 213-233.
- Sebrae. (s.f.). *O que é o MEI*. Obtenido de <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae>
- Servicio de Administración Tributaria. (s.f.). *Régimen de Incorporación Fiscal*. Obtenido de <https://www.sat.gob.mx>
- Soria, A., & Martínez, E. (2015). La informalidad laboral en el sector agrícola de Ecuador: Un análisis regional. *Revista Ecuatoriana de Economía y Política*, 45-60.
- Thayer, W., & Novoa, P. (1987). *Manual de Derecho del Trabajo. T I. Colección Manuales Jurídicos*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.
- Universidad Andina Simón Bolívar. (2017). *Formalización del empleo informal en Ecuador: Retos y perspectivas*. Quito: Ediciones UASB.
- Vega, M., & Álvarez, J. (2011). Trabajo informal y exclusión social en Ecuador: Un análisis desde la perspectiva de la inserción social. *Revista de Estudios Sociales*, 91-110.
- Viteri, M., & Erazo, P. (2008). *Impacto del trabajo informal en la economía ecuatoriana*. . Quito: Universitaria.
- Vos, R., Velasco, I., & De Labastida, E. (2002). *Pobreza y desigualdad en Ecuador*. Quito: FLACSO.

11. Anexos

Anexo 1. Formato de encuestas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: “Derechos laborales de los trabajadores informales en el Ecuador y sus efectos socioeconómicos. “solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de ENCUESTA, resultados que me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación jurídica.

Instrucciones: Este problema aborda tanto la carencia de una protección legal adecuada para los trabajadores informales como las consecuencias socioeconómicas que derivan de esta falta de regulación, subrayando la necesidad de reformas y políticas que puedan mejorar su situación y fomentar una mayor formalización del empleo

ENCUESTA

ENCUESTA DIRIGIDA A: 30 Abogado (a) en el libre ejercicio expertos en derecho.

- 1. ¿Considera usted que la legislación actual cubre adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales?**

Si

No

Porque.....

- 2. ¿Considera usted que el Estado debería asegurar que los trabajadores informales tengan acceso a todos los derechos laborales que les corresponden?**

Si

No

Porque.....

3. En su opinión, ¿Qué aspectos importantes de los derechos laborales no están cubiertos en la legislación ecuatoriana para los trabajadores informales?

- a) Seguridad Social
- b) Protección Laboral
- c) Salarios justos
- d) Acceso a la justicia laboral

Otros.....

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los factores principales que contribuyen al crecimiento del trabajo informal en Ecuador y de qué manera afectan la vida de los trabajadores?

- a) Desempleo y subempleo
- b) Bajos niveles de educación y capacitación
- c) Pobreza

Otros.....

5. Quinta pregunta: ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar este problema?

- a) Reformas legales y regulatorias
- b) Políticas públicas y programas de apoyo
- c) Colaboración y protección comunitaria

Otros.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 2.Formato de entrevistas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Estimado entrevistado (a)

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: **“Derechos laborales de los trabajadores informales en el ecuador y sus efectos socioeconómicos.”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de **ENTREVISTA**, resultados que me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación jurídica.

- 1. ¿Considera usted que la legislación actual cubre adecuadamente las necesidades de los trabajadores informales?**

.....
.....
.....

- 2. En su opinión, ¿Qué aspectos importantes de los derechos laborales no están cubiertos en la legislación ecuatoriana para los trabajadores informales?**

.....
.....
.....

- 3. Desde su perspectiva, ¿Qué factores contribuyen principalmente al crecimiento del trabajo informal en Ecuador y cómo influyen en la vida de los trabajadores?**

.....
.....
.....

4. ¿Cuáles cree usted que son las principales barreras para la formalización del trabajo informal en Ecuador y cómo podrían superarse?

.....
.....
.....

5. ¿Qué tipo de políticas o reformas considera necesarias para mejorar la situación de los trabajadores informales en Ecuador?

.....
.....
.....

GRACIAS

Anexo 3. Oficio de designación del Trabajo de Integración Curricular



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Carrera de
Derecho

Memorando Nro.: UNL-FJA-CD-2024-0721-M

Loja, 02 de julio de 2024

PARA: Sra. Gladys Beatriz Reategui Cueva
Personal Académico Ocasional 1 Tiempo Completo

Sra. Ena Regina Pelaez Soria
Secretaria Abogada

ASUNTO: DESIGNACION DOCENTE EMITA INFORME PERTINENCIA TIC DE
KELVIN EDISSON CELI RODRIGUEZ

Una vez que el día de hoy, 02 de julio de 2024, a las 15 horas 10 minutos, se ha recibido la petición presentada por el señor: **KELVIN EDISSON CELI RODRIGUEZ**, estudiante del octavo ciclo "B"; acogiendo lo establecido en el Art. 225 del **Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja** vigente, que textualmente en su parte pertinente dice: "**Presentación del proyecto de investigación.- el Director de carrera o programa, quien designará un docente con conocimiento y/o experiencia sobre el tema para que emita el informe de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto. El informe será remitido al Director de carrera o programa dentro de los ocho días laborables, contados a partir de la recepción del proyecto...**".

Por lo antes manifestado, designo a usted para que emita el informe de pertinencia del TIC denominado "**ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS ADULTOS MAYORES DEL CANTÓN CATAMAYO, EN EL AÑO 2023**", de autoría de **KELVIN EDISSON CELI RODRIGUEZ**; le recuerdo que el tiempo máximo para la presentación del mismo es de 8 días laborables.

Por la atención dada, le expreso mi sincero agradecimiento

C.C. *Estudiante* **KELVIN EDISSON CELI RODRIGUEZ**
Expediente De Estudiante

Archivo

Atentamente,



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Carrera de
Derecho

Memorando Nro.: UNL-FJSA-CD-2024-0721-M

Loja, 02 de julio de 2024

Documento firmado electrónicamente

Sr. Mario Enrique Sanchez Armijos
DIRECTOR DE CARRERA

Anejos:

- proyec-10169080001719950797.PDF

cycc



Declaratoria de aptitud del Trabajo de Integración Curricular por parte del Decanato de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Anexo 4.



FACULTAD, JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL

DECLARATORIA DE APTITUD DE TITULACIÓN.

PhD.
Paulina Mancayo Cuenca,
DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

RESUELVO:

Conocido el informe No. UNL-FJA-SG-2025-0104 de 10 de marzo de 2025, emitido por el Dr. Leonardo Valdivieso Jaramilla, Secretario Abogado (E) de la Facultad, en el que se establece que el Sr. CELI RODRIGUEZ KELVIN EDISSON de nacionalidad ecuatoriana, con cédula No. 1150315628, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL en vigencia; me permito resolver:

Declaro la APTITUD DE TITULACIÓN, previa a la obtención del Título de ABOGADO en favor del Sr. CELI RODRIGUEZ KELVIN EDISSON.

Notifíquese con el presente al interesado.

Loja, 10 de marzo de 2025.



PhD. Paulina Mancayo Cuenca,
DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

C.C. Kelvin Edison Celi Rodríguez,
Carrera de Derecho,
Secretaría General,
Expediente estudiantil.

Elaborado por: Víctor Bravo Sánchez

Certificado de Traducción del Resumen al Idioma Inglés

Anexo 5.

Loja, 11 de febrero del 2025

Lic. Ana María Solano Godoy Mgs.

**MAGISTER EN PEDAGOGIA DE LOS IDIOMAS NACIONALES Y EXTRANJEROS
(mención Inglés)**

CERTIFICA:

Que el presente documento es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular denominado “Derechos laborales y políticas públicas en seguridad social para los trabajadores informales en el Ecuador.” autoría de Kelvin Edisson Celi Rodríguez con Cl. 1150315628 de la carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Atentamente,



ANA MARÍA SOLANO GODOY

MAGISTER EN PEDAGOGIA DE LOS IDIOMAS NACIONALES Y EXTRANJEROS