

**CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
GUAYAQUIL – OCTUBRE 2013**

INFORME NACIONAL DE ECUADOR

**TEMA 3: EL TRABAJADOR AUTÓNOMO: SU RÉGIMEN LEGAL
Y LA EXTENSIÓN AL MISMO DE NORMAS E INSTITUCIONES
DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Relatores nacionales: Sabino Hernández (Ecuador)
sabinohernandezm@hotmail.com
Flor Espinoza H. (Ecuador)
flor_espinozah@hotmail.com

Relator general: Prof. Mario Pasco C.
E-mail: mpascoc@hotmail.com

PREMISAS

Sólo para efectos de uniformidad de los informes, y sin que implique un juicio de valor o de aceptación conceptual, en dichos informes conviene seguir las definiciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, a través de la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE.93), según la cual:

- **El empleo se clasifica con arreglo al tipo de contrato de trabajo del titular – implícito o explícito - con otras personas u organizaciones.**
- **Los criterios básicos** utilizados para definir los grupos de la clasificación del empleo son: **1. el tipo de riesgo económico** – donde un elemento lo constituye la solidez del vínculo entre la persona y el empleo; **y 2. el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares** sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores
- **Empleos independientes:** **Son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios** (o del potencial para realizar beneficios) **derivados de los bienes o servicios producidos** (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales

que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la “empresa” se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona).

- **Empleadores**; Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y que, en virtud de su condición de tales, **han contratado a una o varias personas para que trabajen para ellos** en su empresa como “empleados” a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia.
- **Trabajadores por cuenta propia**: Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definida como “empleo independiente” y **no han contratado ningún “empleado” de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia**. Cabe notar que durante el periodo de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado “empleados” siempre y cuando **lo hagan de manera continua**”.
- **Miembros de cooperativas de productores**: Son los trabajadores que tienen un “empleo independiente” en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros.
- **Trabajadores familiares auxiliares**: Son aquellos trabajadores que tienen un “empleo independiente” en un establecimientos con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.
- Así mismo, y por la misma razón, se adopta las siguientes definiciones
- **Trabajador Independiente**: La persona que explota su propia empresa o negocio, o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, **sin tener a su cargo ningún trabajador remunerado.**”

Empleador o patrono: Aquella persona que conduce su propia empresa o negocio, o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, y **que tiene a su cargo uno o más trabajadores remunerados (empleados u obrero).**

CUESTIONARIO:

CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE.

- **¿Está de acuerdo y son aplicables en su país las definiciones antes glosadas? (No se trata de adoptar una nueva definición ni de perfeccionar las propuestas, sino sólo señalar si existe alguna discrepancia esencial que justifique ser resaltada).**

Cada Estado tiene sus propias concepciones en algunas de las instituciones del derecho del trabajo por las características propias o especiales circunstancias de ellas. Este es el caso del trabajo autónomo cuya clasificación difiere en los distintos países. En el Ecuador el trabajador autónomo se identifica con el trabajador por cuenta propia, de manera especial en la Ley de Seguridad Social. Por lo expuesto, no todas las definiciones propuestas se identifican con la que manejan las leyes ecuatorianas.

- **En su país ¿la diferencia esencial entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente puede ser ubicada en el elemento “subordinación” o “dependencia”? ¿Hay algún otro criterio adicional o alterno?**

La inexistencia de subordinación o dependencia es el elemento sustancial y claramente diferencial entre el trabajador autónomo y los demás trabajadores. La Constitución y leyes sociales del Ecuador protegen el trabajo autónomo cualquiera que sea la clasificación que se haga de él.

- **¿Cuál es el criterio o elemento que, desde el punto de vista jurídico, distingue o pretende distinguir al trabajo regido por el Derecho del Trabajo? ¿Subordinación jurídica? ¿Dependencia económica? ¿Ajenidad? ¿Integración en una organización colectiva del trabajo? ¿Varios criterios concurrentes?**

La Constitución de la República tiene 7 artículos destinados a la protección del trabajo autónomo; entre ellos, el Art. 325 que reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores; también, en el inciso segundo del Art. 34, expresa que el Estado garantiza y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social de toda forma de trabajo autónomo; en el primer inciso del Art. 331, garantiza a las mujeres la iniciativa del trabajo autónomo.

En el Código del Trabajo trata especialmente en un capítulo especial el trabajo artesanal autónomo, y el trabajo familiar a domicilio; y, en la Ley de Seguridad Social prescribe al trabajador autónomo a ser sujeto obligado de afiliación, cualquiera que sea su clasificación.

- **Tal(es) elemento(s) ¿proviene(n) de la legislación, de la jurisprudencia o de la doctrina?**

Lo expuesto proviene de la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

- **¿Existe en el país un tratamiento para el llamado “trabajo para subordinado” o para, según la nomenclatura española, el “trabajador autónomo económicamente dependiente”? ¿En que consiste?**

No tenemos jurídicamente considerado el “trabajador parasubordinado”, pero realmente existe y es nada menos que el trabajador empleado del trabajador autónomo (denominado “operario” en el Art. 288 del C. del T., como *“el obrero que trabaja en un taller bajo la dirección y dependencia del maestro”* y del artesano que funciona como empresa individual, como también del profesional independiente, pero esos trabajadores están sometidos a la legislación común del trabajo; la excepción existe solamente para los operarios aprendices de los artesanos, quienes se encuentran discriminados arbitrariamente en lo relacionado con las utilidades por el Art. 101 del Código del Trabajo que dice:

“Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.”

RÉGIMEN LEGAL APLICABLE AL TRABAJO INDEPENDIENTE.

- **¿Contempla el ordenamiento algún tratamiento para el trabajador propiamente autónomo, tanto en lo jurídico como en lo económico?**

Ya lo hemos expresado: existe el trabajador autónomo, con empresa o sin ella; tiene derecho a la protección del Estado y afiliarse a la seguridad social; en su beneficio existen normas constitucionales y legales como el “Código del Trabajo”; la “Ley de Seguridad Social”; el “Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones”; la “Ley de Fomento Artesanal” y sus respectivos reglamentos.

- **¿Tiene la legislación mecanismos eficaces para detectar el fraude laboral, entendiendo por tal el encubrimiento de la relación laboral bajo formas contractuales extra-laborales? ¿Cuál es la posición de la jurisprudencia al respecto?**

No existen en la legislación mecanismos expresos para detectar el fraude laboral, pero la Constitución de la República, en el inciso segundo del Art. 327, en su parte final, contiene lo siguiente:

...“El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”

El Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente número 8 (**tiene el valor de ley orgánica**) dice en el segundo inciso de Art. 16 que trata sobre el contrato civil de servicios técnicos especializados:

Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores , perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al “Código del Trabajo”, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo...

La jurisprudencia en fallos reiterados ha venido aplicando en estos casos, el principio de la primacía de la realidad, aunque expresamente no se encuentra reconocido este principio en nuestra ley.

LOS DERECHOS COLECTIVOS.

- **¿Contempla la Constitución o la ley sindicatos de trabajadores independientes? ¿En qué términos?**

La Constitución del Ecuador reconoce y garantiza a las personas, el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria, en el N° 13 del Art. 66.

De acuerdo con este precepto, los trabajadores autónomos pueden asociarse para la defensa de sus intereses. Este derecho está confirmado por la garantía de la libertad sindical de las personas trabajadoras que contiene el numeral 7 del Art. 326 de la Constitución, que dice:

“Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente...”

- **¿Pueden negociar colectivamente? ¿Frente a quién?**

No es frecuente en el Ecuador, la organización de asociaciones de trabajadores autónomos que **teóricamente** son de dos clases: las asociaciones de trabajadores autónomos con relación de trabajo subordinado como pueden ser los trabajadores operarios y aprendices de los artesanos que tienen empresa; y, las asociaciones de trabajadores autónomos que no tienen relación de subordinación con empleador alguno; estas son asociaciones que se estructuran para la defensa de sus intereses pero no frente a empleadores sino para conseguir leyes y disposiciones que mejoren sus condiciones de trabajo, o para regular sus formas de trabajo, las tarifas o valores que se comprometen a respetar para mejorarlos o evitar desleales competencias entre ellos.

Analizando la cuestión **jurídica** pertinente tenemos lo siguiente:

1. De acuerdo con el **“Reglamento de Aprobación y Registro de las Organizaciones Artesanales” (Acuerdo 211. RO. N° 88 del 11 de mayo de 1999)**, Art. 2, literal b), inciso segundo:

“No procede la existencia de sindicato o comité de empresa artesanales, en los términos establecidos en el Código del Trabajo, ...

2. Por otra parte, los operarios y aprendices de artesanos no pueden asociarse o sindicalizarse porque el C. del T. establece en el Art. 285, inciso segundo que se considera artesano:

“al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley Y QUE TUVIERE BAJO SU DEPENDENCIA NO MÁS DE QUINCE OPERARIOS Y CINCO APRENDICES...”

3. Además, de acuerdo con el Art. 443 del C. del T. para organizar un sindicato o una asociación profesional,

“...los fundadores en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores o de tres al tratarse de empleadores,...”

Queda confirmado plenamente que los operarios y aprendices de un artesano no pueden organizar un sindicato o asociación profesional.

- **¿Declararse en huelga?**

El derecho de huelga en el Ecuador, solamente puede ser ejercido por los organismos sindicales cuando tienen un juicio colectivo de trabajo (**conflicto colectivo**) y se reúnen los requisitos que constan en el Art. 497 del C. del T., que se titula: “Casos en que puede declararse la huelga”.

Si los trabajadores, operarios y aprendices, no puede organizar sindicatos ni asociaciones profesionales, no pueden presentarse como parte en un juicio colectivo de trabajo, único procedimiento en el que es posible declarar legalmente una huelga.

LA SEGURIDAD SOCIAL.

- **¿Existe un régimen de afiliación? ¿Es obligatorio o voluntario? ¿Cuáles serían los conceptos (salud, pensiones, paro o desempleo) que comprende el sistema de seguridad social?**

En el Ecuador, nuestra Constitución de la República (2008), en el **segundo inciso del Art. 34**, establece que el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye toda forma de trabajo autónomo.

El mismo Art. 34 de la Constitución preceptúa que la seguridad social se rige, entre otros, por los principios de universalidad y obligatoriedad, por lo tanto debe entenderse que el régimen de afiliación es obligatorio para todos quienes trabajen bajo dependencia o sin ella. Por su parte la **Ley de Seguridad Social** (2001), en el **Art. 2**, establece quienes son sujetos del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, expresando que son todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en la referida enunciación constan, entre otros, el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el dueño de una empresa unipersonal y el menor trabajador independiente, a quienes para efectos de este trabajo se encuadrarían en la clasificación de trabajadores sin relación de dependencia.

El **Art. 9** de la mencionada Ley de Seguridad Social, para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio, los define de la siguiente manera:

*“Es **trabajador autónomo** toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;*

*Es **profesional en libre ejercicio** toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;*

*Es **dueño de una empresa unipersonal**, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;*

*Es **menor trabajador independiente** toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición. (Ilustradores de zapatos, vendedores de lotería, etc.)*

El Seguro General Obligatorio protege a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en los casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.

Pero el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, y el menor independiente, que voluntariamente se afiliaren al IESS, no están protegidos en caso de cesantía. (literal b del Art. 10 de la LSS).

- **¿Existen mecanismos de cobertura frente a accidentes de trabajo?**

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en su **artículo 6**, define lo que es accidentes de trabajo, expresando que es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las mismas circunstancias del inciso anterior, con la excepción del requisito de la dependencia patronal,

Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique.

- **¿Frente al paro o desempleo?**

De acuerdo con el literal b) del Art. 10 de la LSS, los trabajadores autónomos no están protegidos en caso de cesantía, precisamente porque dentro del régimen de aportación al IESS no se encuentra dicho rubro, como lo podemos apreciar en la Resolución del Consejo Directivo de la entidad, No. 390, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 599, el día 19 de Diciembre del 2011, que se transcribe:

CONCEPTOS	TOTAL
SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta y auxilio de funerales)	9,74
SEGURO DE SALUD (Enfermedad y maternidad del Seguro General, atenciones de salud por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, órtesis y prótesis)	6,06
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (Subsidios, indemnizaciones, 12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta, promoción y prevención)	0,55
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,80
Total aportes	17,50

EL CASO ESPECIAL DEL TALLER FAMILIAR Y LA MICROEMPRESA.

- **¿Existe legislación específica para el taller familiar?**

El Código del Trabajo, desde el Art. 271 al Art. 284, contempla disposiciones sobre el trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

- **¿Para la microempresa?**

La microempresa se encuentra regulada en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones, y en el Reglamento a la Estructura e Institucionalidad de Desarrollo Productivo de la Inversión y de los Mecanismos e Instrumentos de Fomento Productivo. El Art. 106 de este último las define de la siguiente manera:

Micro empresa: Es aquella unidad productiva que tiene entre 1 a 9 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales iguales o menores de cien mil (US \$ 100.000,00) dólares de los Estados Unidos de América;..

- **¿Tiene esa legislación un componente laboral? ¿En qué consiste?**

El Código de la Producción tiene por objeto regular el proceso productivo de las micro, pequeña y medianas empresas en sus diferentes etapas. En cuanto al ámbito laboral, buscar generar empleo de calidad. Entre los fines de este instrumento, encontramos los siguientes relacionados con el trabajo:

- Generar trabajo y empleo de calidad y dignos, que contribuyan a valorar todas las formas de trabajo y cumplan con los derechos laborales;
- Promocionar la capacitación técnica y profesional basada en competencias laborales y ciudadanas, que permita que los resultados de la transformación sean apropiados por todos.

Este cuerpo de leyes creó la figura del trabajo digno. El Título II, trata de la Promoción del Trabajo Productivo Digno, desde el Art. 8 hasta el 10.

En la quinta disposición reformativa, reformó el Código de Trabajo, en los siguientes artículos:

- Agregó tres incisos al Art. 81, relacionados con el salario digno.
- Incorporó un artículo al 105 (Art. 105.1)
- Reformó el Art. 17
- Al Art. 23 le agregó otro con el número 23.1.
- También modificó el Art. 95

Este cuerpo legal también reformó los Arts. 11 y 14 de la Ley de Seguridad Social.

- **¿Contiene la legislación algún componente que signifique estímulo para la constitución de sindicatos que afilien a trabajadores de la microempresa?**

No, el Código de la Producción no contiene normas que estimulen la constitución de sindicatos de los trabajadores de las microempresas.

- **En la práctica, ¿existen sindicatos que representen a los trabajadores de la microempresa?**

No, no existen sindicatos que representen a los trabajadores de la microempresa, de manera especial, creemos, porque para la constitución de un sindicato se requiere un número no menor de treinta trabajadores, y las microempresas sólo pueden tener hasta 9 trabajadores.

- **¿Negocian colectivamente?**

Por lo anteriormente expuesto, no pueden negociar colectivamente. La relación de trabajo es netamente individual.

- **¿Ejercitan el derecho de huelga?**

De acuerdo con la Ley (Art. 498 CT) la huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa (para su constitución, en la asamblea deben concurrir más del cincuenta por ciento de los trabajadores y no menos de 30 trabajadores) donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica. De tal manera que, si en las microempresas sólo pueden entre 1 y 9 trabajadores, mal podría pensarse que pueden constituir sindicatos o comités de empresa, mucho menos podrán reclamar colectivamente y ejercer el derecho a la huelga.

- **El empresario de la microempresa (empresedor), ¿es tratado como empleador o como trabajador, para efectos de la seguridad social? ¿O es al mismo tiempo empleador y trabajador, para efectos contributivos y como derecho-habiente? ¿Tributa como empresa o como persona natural?**

El empresario de la microempresa es considerado empleador. Sus trabajadores, tratándose de los parientes del microempresario hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, son identificados como colaboradores de la microempresa (no artesanal), quienes en el 2013 tienen derecho a percibir una remuneración mínima de US\$ 318.00 mensuales; y, los trabajadores, sean estos empleados u obreros, percibirán la remuneración que conste en las correspondientes tablas sectoriales de encontrarse la microempresa dentro de alguna de las ramas de actividad respectiva; y, si la actividad de la microempresa no estuviere comprendida dentro de ninguna tabla sectorial, la remuneración que perciban será la de un sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, esto es, US\$ 318,00 mensuales.

Tanto el microempresario como el trabajador, son sujetos del Seguro General Obligatorio. El empleador es responsable personal de su afiliación como dueño de la microempresa; en cuanto a sus trabajadores, es responsable obligado a solicitar la afiliación de ellos, quienes aportarán de acuerdo a la categoría de microempresas en la que laboren, pero por lo general aportan sobre \$318.00 mensuales que es la remuneración básica mínima unificada.

INFORMALIDAD.

- **¿Cuál de las siguientes definiciones de “informalidad” se ajusta mejor a la imperante o acogida en su país?**

“Actividades que se ejercen al margen de las regulaciones laborales, impositivas y de la seguridad social, en gran medida ilegales o no reguladas”.

“Actividad de bajos niveles de calificación e inversión requeridos para su desempeño”

Submodo de producción específico que reúne a las unidades de escasa capacidad de acumulación”.

Desde mi punto de vista, considero que las dos primeras definiciones pueden considerarse, parcialmente, como las que se ajustan al concepto de informalidad en el Ecuador, porque en la mayor parte de los casos, son características del trabajo informal. Sin embargo hay que considerar que en el sector informar existen casos de empleo adecuado, en que se cumplen las regulaciones laborales y de la seguridad social.

- **¿Hay alguna otra definición en su país que caracterice mejor al sector informal?**

Existen diferencias conceptuales sobre el trabajo informal. El Banco Central del Ecuador (BCE) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), entidades que realizan estadísticas económicas en el país, los conceptúan de diferente manera.

A decir de Carlos y Ana Isabel Larrea¹:

Para el Banco Central existen dos formas básicas de subempleo, la modalidad visible, o subempleo por tiempo, que corresponde a trabajadores que laboran involuntariamente menos de 40 horas a la semana, y la modalidad invisible, o subempleo por productividad, que corresponde a trabajadores que, trabajando al menos 40 horas semanales, obtienen una remuneración inferior a una norma definida como mínima, como el sueldo o salario básico unificado. El sector informal se define como el conformado por trabajadores no profesionales ni técnicos que laboran en establecimientos de hasta 5 personas, exceptuando ciertas ramas típicas del sector moderno, como las agencias de viaje o los centros de cómputo.

Según el Banco Central, ... las definiciones de informalidad y subempleo son independientes, y al interior del sector informal pueden existir casos de empleo adecuado o subempleo. El INEC, al contrario ha considerado que la situación de informalidad es en sí misma una forma de subempleo, de tal manera que ha clasificado a todos los informales como subempleados, distinguiendo entonces, tres formas de subempleo: la visible, la invisible y la informalidad. ...

Un estudio de la OIT, denominado “República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, (Abril de 2006), se refiere al empleo informal, de la siguiente manera:

¹ **Larrea Carlos y Larrea Ana Isabel**, “Empleo apropiado y desempleo estructural en el Ecuador”, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Abril 2007, p. 17.

“2.5. Empleo informal.

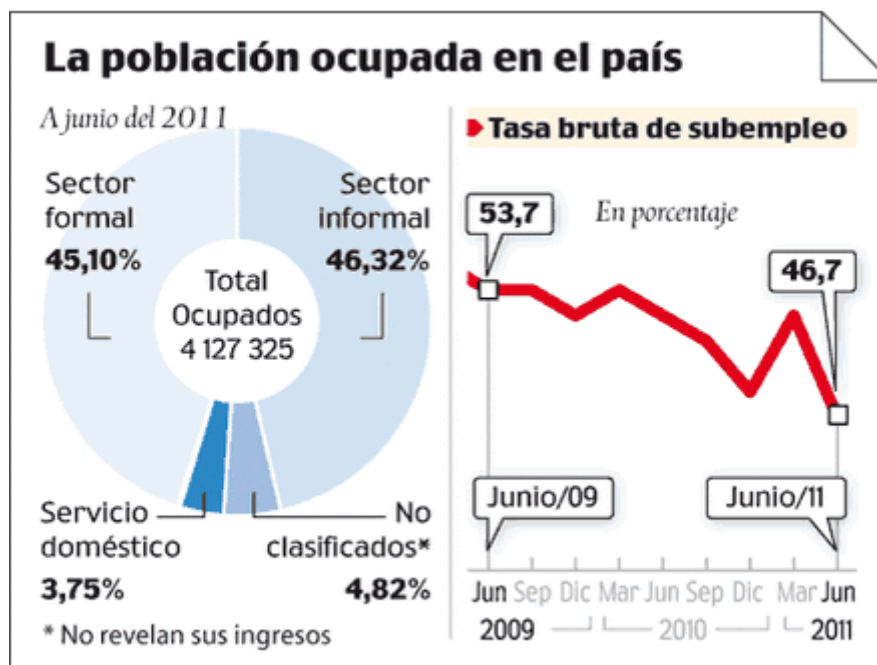
Un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo en el Ecuador, se ocupa en microempresas, servicios domésticos y trabajadores por cuenta propia, es decir, en el sector informal de la economía. Las actividades en que se la mayoría de ellos se desempeñan, comúnmente, son aquellas con los más altos índices de accidentes laborales, mayor exposición a sustancias químicas dañinas, cargas desproporcionadas de trabajo físico o peores ambientes de trabajo, tales como, la construcción, agricultura y la minería. Este entorno nada favorable, se complementa con trabajadores poco instruidos y sin mucha consciencia de los riesgos ocupacionales que enfrentan, empleadores que obvian las normas mínimas de seguridad y la participación de poblaciones altamente vulnerables, como niños y ancianos.

En las microempresas la rotación del personal es mucho más frecuente que en las grandes empresas, una característica que se traduce en incentivos muy limitados para los patronos, de invertir en la seguridad y salud de sus trabajadores. Estas unidades de producción, así como, las pequeñas y mediana empresas (PYME), tienen serias limitaciones en cuanto a recurso humano y capacidad técnica para implementar las normas de seguridad y salud en el trabajo, y por actuar en muchos casos al margen de la ley, son renuentes a buscar la asesoría especializada de las instituciones competentes en la materia. Por último, en términos generales, las PYME y las microempresas, supeditan su competitividad a un esquema de bajos salarios, preferiblemente a menores costos adicionales por concepto de seguridad y protección social (inclusive sin ellos). ...

- **Estadísticamente, ¿en cuánto se estima la incidencia de la informalidad en la economía nacional? ¿Y en el empleo?**

A Enero del presente año, 2013, los trabajadores informales del Ecuador representaban aproximadamente el 43 % de la población económicamente activa.

A continuación adjuntamos un cuadro sobre la población ocupada en el Ecuador, a Junio del 2011, el que refleja que el sector informal estaba ubicado en el 46,32%.



Fuente: Inec; EL COMERCIO

- **¿Existe una política, plan o programa orientado a la formalización de las actividades informales? ¿Cuáles son los componentes del mismo?**

El gobierno actual, del Eco. Rafael Correa, implementó un cambio en el marco jurídico del Ecuador, de manera especial con el dictado de la Constitución de la República, en el 2008, en cuyo Art. 329, inciso tercero expresa:

*Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo **y por cuenta propia realizado en espacios públicos**, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.*

Una de las nuevas leyes que se dictaron fue el “Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones” en Diciembre del 2010, en cuyo artículo 57, inciso segundo, dice:

Art. 57.- Democratización productiva.-

*...El Estado protegerá a la agricultura familiar y comunitaria como garantes de la soberanía alimentaria, así como también a la artesanía, **al sector informal urbano** y a la micro, pequeña y mediana empresa, implementando políticas que regulen sus intercambios con el sector privado. ...*

Guayaquil, Marzo del 2013.