



# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE DERECHO**

**ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL  
EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y  
TRABAJADORES EN EL ECUADOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

**AUTOR: VICENTE GERARDO LOMAS JIMÉNEZ**

**TUTOR: AB. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO. MGS**

**CUENCA-ECUADOR**

**AÑO: 2020**

*Yo me gradúe en los  
50 años de La Cato!*



# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE DERECHO**

**ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL  
EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y  
TRABAJADORES EN EL ECUADOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

**AUTOR: VICENTE GERARDO LOMAS JIMÉNEZ**

**TUTOR: AB. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO. MGS**

**CUENCA-ECUADOR**

**AÑO: 2020**

*Yo me gradué en los  
50 años de La Cato!*

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de titulación lo dedico a toda mi familia, son ellos los que siempre me impulsaron a culminar mi carrera, a mis padres que, a pesar de ya no tenerlos, sembraron un cumulo de valores y me enseñaron el servicio a la comunidad, que ha impulsado seguir esta carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida, un eterno agradecimiento a mi Tutora la Abg. Cecibel Gallegos Avendaño MGS, por haber decidido instruir con excelencia y disposición, y todos los maestros de la Unidad Académica esta carrera, que compartieron sus valiosos conocimientos, a los que siempre guardare gratitud.

A mi cónyuge por su apoyo incondicional y en si a toda mi familia, quienes me apoyaron en los momentos más difíciles, en especial mi hijo Xavier por su valiosa ayuda.

Culmino agradeciendo a nuestra alma Mater UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA POR TODA SU FORMACIÓN.

# ÍNDICE

Dedicatoria .....	I
Agradecimiento.....	II
Índice.....	III
Resumen.....	1
Palabras clave .....	1
Abstract.....	2
Keywords .....	2
Introducción.....	3
Capítulo I.....	5
EL CONTRATO DE TRABAJO, LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR, Y, CONCEPTUACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL .....	5
1.1. Definiciones de contrato de trabajo.....	5
1.2. El contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana .....	6
1.3. Reseña histórica del trabajo en el Ecuador .....	7
1.4. Clasificación de contratos laborales en el Ecuador .....	8
1.4.1. Por el modo de celebrarse .....	9
1.4.1.1 Contrato Expreso .....	9
1.4.1.2 Contrato Tácito .....	10
1.4.2 Por número de contratados.....	10
1.4.2.1 Por grupo.....	10
1.4.2.2 Por equipo .....	11
1.4.2.3 Individual .....	12
1.4.2.4 Colectivo.....	12
1.4.3 Según la forma de remuneración .....	13
1.4.3.1 A sueldo.....	13
1.4.3.2 Jornal .....	13
1.4.3.3 En participación .....	14
1.4.3.4 Mixto.....	14
1.4.4 Según la dependencia del trabajador .....	15
1.4.4.1 Por obra cierta .....	15

1.4.4.2 Por tarea.....	16
1.4.4.3 A destajo.....	16
1.4.5 Según la duración del contrato .....	16
1.4.5.1 A prueba .....	17
1.4.5.2 Por tiempo fijo.....	17
1.4.5.3 Por tiempo indefinido.....	18
1.4.5.4 A jornada parcial .....	19
1.4.5.5 Ocasional.....	19
1.4.5.6 Eventual.....	19
1.4.5.7 De temporada .....	20
1.5 Definición de patrono y trabajador .....	21
1.5.1 Patrono .....	21
1.5.2 Trabajador .....	21
1.6 Relación contractual entre patrono y trabajador .....	22
1.7 Tipos de trabajo .....	22
1.7.1 Trabajo no regulado.....	22
1.7.2 Trabajo poco regulado.....	23
1.7.3 Trabajo semi-regulado.....	23
1.7.4 Trabajo regulado .....	23
1.8 Realidad del trabajo en el Ecuador .....	23
1.8.1 Desempleo en Ecuador.....	25
1.8.2 Empleo adecuado .....	27
1.8.3 Subempleo .....	28
1.8.4 Empleo no remunerado.....	28
1.8.5 Otro empleo no pleno .....	29
1.9 Condiciones de empleo a nivel nacional .....	30
1.9.1 Empleo informal.....	31
1.9.2 Trabajo juvenil.....	31
1.10 Conceptos de flexibilidad laboral.....	33
1.11 La flexibilización laboral en el Ecuador .....	35
Capítulo II .....	37
2. Reformas a los tipos de contratación laboral en el Ecuador relacionada con la flexibilidad laboral .....	37

2.1 Acuerdos Ministeriales .....	37
2.2 Normativa establecida en el Código de Trabajo y su relación con los Acuerdos Ministeriales.....	38
2.3 Nuevas modalidades contractuales .....	39
2.3.1 Reformas laborales en el Ecuador .....	39
2.3.1.1 Reformas laborales en el sector turístico.....	40
2.3.1.2 Reformas laborales en el sector bananero.....	42
2.3.1.3 Reformas laborales en el sector florícola.....	43
2.3.1.4 Reformas laborales en el sector agrícola.....	44
2.3.1.5 Reformas laborales en el sector ganadero.....	45
2.3.1.6 Reformas laborales para el sector manufacturero, desarrollo y servicio de software .....	47
2.4 Normas regulatorias para la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales .....	48
Capítulo III .....	52
3. Flexibilización laboral y sus beneficios en las relaciones contractuales en el Ecuador.....	52
3.1 Beneficios de la flexibilidad laboral .....	52
3.1.1 Beneficios sociales de la flexibilización laboral.....	53
3.1.2 Beneficios políticos de la flexibilización laboral.....	54
3.1.3 Beneficios tecnológicos de la flexibilización laboral .....	54
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	59
Bibliografía.....	60
ANEXOS .....	69

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Tasa de desempleo en las principales ciudades del Ecuador en los últimos cinco años .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 2. Caracterización del mercado de trabajo juvenil, urbano/rural .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 3. Tipos de flexibilización laboral.....</b>	<b>34</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Distribución del mercado laboral por actividad económica en el Ecuador.....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 2. Tasa de participación brutal 2019, Ecuador .....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 3. Tasa desempleo a nivel nacional, 2019.....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 4. Desempleo por género en Ecuador.....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 5. Tasa de empleo adecuado en Ecuador .....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 6. Sobre empleo el Ecuador .....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 7. Tasa de empleo no remunerado en el Ecuador.....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 8. Tasa de empleo no pleno en Ecuador.....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 9. Empleo nacional por tipo de cobertura social .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 10. Caracterización de la situación laboral de los jóvenes ....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 11. Flexibilidad laboral en Latinoamérica .....</b>	<b>53</b>
<b>Figura 12. Teletrabajo en el Ecuador .....</b>	<b>56</b>

## RESUMEN

Las relaciones entre empleador y empleado han sido en no pocas ocasiones, motivo de conflictos laborales que han trascendido no solo al ámbito judicial, sino incluso al ejercicio del derecho de huelga. Por ello, el ordenamiento jurídico laboral, se encuentra en constante transformación, de forma tal que sea capaz de satisfacer las exigencias de los trabajadores, sin afectar al patrono.

Es por ello que, en el Ecuador, en los últimos años, se ha observado una política tendente a la flexibilización en las relaciones laborales.

A partir de esta realidad, es pertinente realizar un estudio en el que puedan identificarse los aspectos positivos o negativos que ha tenido estas nuevas políticas en la realidad laboral entre el trabajador y patrono. Para ello, se ha diseñado la investigación desde un enfoque primordialmente cualitativo, con un alcance descriptivo-explicativo. De esta forma, se logra demostrar un impacto no siempre positivo en esta relación.

**PALABRAS CLAVE:** FLEXIBILIDAD LABORAL, PATRONO, TRABAJADOR, CONTRATACION LABORAL, REFORMAS.

## **ABSTRACT**

The relations between employer and employee have been on a few occasions, a reason for labor conflicts that have transcended not only the judicial sphere, but even the exercise of the right to strike. Therefore, the labor legal system is in constant transformation, in such a way that it is capable of satisfying the demands of the workers, without affecting the employer. That is why in Ecuador, in recent years, there has been a policy tending towards flexibility in labor relations. From this reality, it is pertinent to carry out a study in which the positive aspects can be identified or not, which has had these new policies in the labor reality between the worker and employer. To this end, research has been designed from a primarily qualitative approach, with a descriptive-explanatory scope. In this way, it is possible to demonstrate a not always positive impact on this relationship.

**KEYWORDS:** LABOR FLEXIBILITY, EMPLOYER, WORKER, LABOR HIRING, REFORMS.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, en las distintas civilizaciones de la humanidad, siempre se han establecido parámetros, normas y leyes para convivir dentro de sociedades organizadas y Ecuador no es la excepción. En la actualidad, dentro del país, las normativas oficiales en cuanto a legislación laboral se refieren, la Constitución y el Código de Trabajo son los documentos esenciales en los que la sociedad ecuatoriana se basa para llegar a acuerdos laborales entre dos partes: la contratante y la contratada. La primera está en la obligación de remunerar monetariamente y de manera periódica, así como cumplir con todos los beneficios de ley, y en el caso de la segunda, cumplir con las actividades pactadas en el contrato.

A pesar que en Ecuador se eliminó la tercerización y la contratación por horas en el 2008, durante el gobierno del Eco. Rafael Correa, se evitó la explotación laboral y garantizó beneficios a los empleados, el resultado actualmente es que las tasas de desempleo aumentaron de forma considerable.

Por otra parte, desde el 2018, en el actual gobierno de Lenin Moreno, se han venido estableciendo nuevos acuerdos ministeriales laborales, a favor de la flexibilización laboral, en los sectores: turístico, bananero, florícola, agrícola, ganadero, manufacturero, desarrollo y servicio de software.

Con dichos instrumentos, el empleador tendrá mayor capacidad de contratación, de acuerdo a la necesidad en los periodos de producción, y así se promovería mayores plazas de trabajo mejorando la calidad de vida del trabajador ecuatoriano, y, además, ello incentivaría indirectamente la reducción de desempleo en el país.

En el Ecuador, se encuentra regulado el teletrabajo con la finalidad de incrementar plazas de trabajo. En ese sentido el Ministerio del Trabajo se ha visto en la urgencia de establecer acuerdos ministeriales en cuanto a esta temática, como son el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, en donde se expide las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado y el Acuerdo Ministerial No. MDT- 2017- 0090-A que establece las regulaciones del teletrabajo en el sector público.

A partir de esta realidad, la investigación que se realiza se enfoca en determinar los efectos que produce la implementación de la flexibilidad laboral en la relación contractual entre el patrono y trabajador en el Ecuador.

Es así que, determinando ello, podría conocerse los beneficios que conlleva la flexibilidad laboral como aspecto importante de la garantía de la libertad de contratación, y en la reducción del desempleo en el país, constituyendo este, el objetivo general del estudio.

De esta forma como objetivos específicos se han diseñado el de conceptualizar categorías fundamentales como contrato de trabajo, relación contractual, flexibilidad laboral; identificar las nuevas modalidades contractuales a partir de la flexibilización laboral derivada de los Acuerdos Ministeriales emitidos en varias áreas; y justificar la implementación con un mayor alcance en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, de la flexibilización laboral beneficiando con ello al trabajador y patrono.

Como idea a defender se plantea que, una mejor política de flexibilización laboral en el Ecuador, garantizaría mayores beneficios para las partes en la relación contractual laboral.

De gran relevancia ha sido la metodología de investigación aplicada en el estudio. Es relevante destacar que el diseño de la investigación es de corte cualitativa con un enfoque descriptivo-explicativo, lo que ha garantizado conocer los principales elementos distintivos que identifican a cada una de las variables de estudio.

Como métodos, se emplearon el de análisis de contenidos, analítico, sintético y deductivo, y todos sin excepción, garantizaron el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados; ellos, unidos a técnicas como la revisión bibliográfica.

# CAPÍTULO I

## EL CONTRATO DE TRABAJO, LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR, Y, CONCEPTUACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

### 1.1 Definiciones de contrato de trabajo

Al contrato de trabajo se lo determina como un acuerdo entre dos o más personas, en el cual se establecen las normativas previas a la contratación de servicios laborales.

Se refiere a contrato de trabajo, al establecimiento de obligaciones que plantea la persona contratante o la empresa contratante, para que luego, el empleado proceda a aceptar las condiciones y poder comenzar a laborar. (Castillo, 2011)

De acuerdo a Lacalle (2011), un contrato de trabajo es un pacto o convenio que se establece entre dos o más personas. Este acuerdo puede ser verbal o escrito y sirve para normar y dejar establecido los derechos y obligaciones que existen entre la parte contratante y la parte contratada desde el inicio.

Asimismo, en el Ecuador se han establecido leyes que regulan el procedimiento que se debe seguir en el sector laboral al momento de iniciar una contratación de trabajo. Además, existen varios artículos que constan en el Código del Trabajo de Ecuador (2005) que se detallan a continuación:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Congreso Nacional. C.T. p. 4-8).

Así mismo el Art. 11 del Código del Trabajo con relación al tema tratado indica:

Art. 11.- CLASIFICACIÓN. - El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) A prueba; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo; f) Por enganche; g) Individual, de grupo o por equipo. (Congreso Nacional. C.T. p. 4-8).

Por su parte el Art.12 del Código del Trabajo clarifica que:

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito (Congreso Nacional. C.T. p. 4-8).

Como consecuencia de lo que se establece en la norma legal ecuatoriana, queda claro entonces que el contrato de trabajo se erige como un instrumento a través de cual dos personas, se comprometen a realizar algo, pero no cualquier cosa sino que, las obligaciones que surgen de dicho vínculo jurídico, tienen que darse en el entorno laboral, de las relaciones surgidas entre trabajador y empleador; que se resume en el deber de brindar servicios lícitos a otra persona a cambio de una contraprestación en dinero.

## **1.2 El contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana**

El Ecuador fue un país que no reguló los derechos del trabajador en sus inicios. Siendo así, la Revolución Juliana fue el primer paso para que los derechos laborales se dieran, desde entonces, son varias las leyes que amparan tanto los derechos como deberes a empleados y empleadores. Dichas leyes han ido modificándose para lograr que la relación entre las partes sea respetuosa y benefactora para los involucrados.

Una de estas leyes, es el Código del Trabajo dentro del cual se puede encontrar todos los derechos y deberes a los que están sujetos los trabajadores y los empleadores. Aquí también se encuentran los tipos de contratos existentes, sus características y los puntos a tomarse en cuenta en caso de anulación de los mismos.

De igual manera, existe el Ministerio de Trabajo, una entidad pública que regula las leyes laborales mediante las cuales debe basarse una relación laboral. Es aquí a donde los trabajadores o empleadores deben dirigirse para cualquier trámite.

La Revolución Juliana se produjo en respuesta al agotamiento del Estado liberal, es decir, fue un movimiento cívico-militar que tuvo su inicio en la República del Ecuador provocando un golpe de estado en el año de 1925. Esta revolución pretendía derrocar al presidente de aquella época, Gonzalo Córdova, y también liberar al Estado de la plutocracia existente en la época. Se logró defender los derechos de los trabajadores y una reforma social en general que beneficiaría en especial a la clase media y baja que son las clases más vulnerables.

Ahora, el contrato de trabajo, como se determinó en el punto previo, se encuentra reconocido en el Código del Trabajo ecuatoriano, que se

promulgó en el año 2005 y aún se encuentra vigente. Como quedó claro, es esta norma la única que se pronuncia sobre la determinación conceptual del contrato de trabajo, definiéndolo con el vínculo jurídico que surge entre dos o más personas y por medio del que uno se ofrece para prestar determinados servicios mientras que la otra parte, tiene el deber de pagar una remuneración, delimitando diversos tipos de modalidades contractuales.

### **1.3 Reseña histórica del trabajo en el Ecuador**

El movimiento desencadenante que diera paso a la obtención de los derechos laborales en el Ecuador, sería la Revolución Juliana que empezó el 9 de julio de 1925 y duró seis años. Gracias a este acontecimiento se logró crear en su primera reunión el Ministerio de Bienestar Social y Trabajo en donde se evidenciaron leyes que aludían al respeto laboral. (Benítez & Burgos, 2009)

Es gracias a dicha Revolución que nace el primer Código del Trabajo en 1938, en el que se estipularía la definición de contrato individual, así como también se definió cuál sería la duración de la jornada laboral y de descanso. De la misma manera, a finales de la década de 1920, dentro de la Asamblea Constituyente se incluyen los derechos laborales antes mencionados. (Pérez, 2014)

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el 5 de agosto de 1938 llega la primera edición del Código del Trabajo, con el cual se facilita la relación laboral entre contratantes y contratados. Como resultado de dicho documento, se logra un mejor trato para los empleados, quienes eran “explotados”, aunque también la situación cambia a favor y en contra de los empleadores, quienes ahora tendrían deberes y derechos sobre sus obreros.

Cabe recalcar que en el Ecuador existía hasta el año 2008, el “contrato por horas”, mediante el cual el empleador contrataba a personal y le remuneraba con un valor establecido para dichas horas, este no tenía un mínimo de tiempo establecido y tampoco un máximo. Con el objeto de derrocar estas realizaciones, se buscó eliminar este modelo y se lo sustituye con el contrato a jornada parcial, vigente en el país desde el año 2008. (Enríquez, 2014)

De igual manera, el 6 de agosto del año 2012 se celebraría el décimo primer contrato colectivo de trabajo entre el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única Nacional de los Trabajadores del Ministerio de Salud. Dicho contrato sería celebrado para los 16.063 trabajadores

pertenecientes al sector público de salud, el mismo ampararía a todas las personas que brinden sus servicios.

Dentro de las cláusulas establecidas del contrato colectivo antes mencionado se encuentran la estabilidad laboral, misma que tendrá una duración de cinco años, la remuneración a percibirse por cada persona de acuerdo al puesto que desempeñe, los subsidios a los que se regirán, las vacaciones merecidas, jubilación, entre otros beneficios. (MSP-OSUNTRAMSA, 2012)

Así también, otro de los contratos importantes celebrados a lo largo de la historia del país se celebra en el año 2013, el contrato colectivo que ampara a los trabajadores de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL). Este modelo tiene cláusulas de igual procedencia que el contrato colectivo anteriormente mencionado.

Es importante mencionar que, no se celebraron más contratos colectivos hasta el año 2017, cuando el Ministro de Trabajo, Raúl Ledesma, apoyado por la Ministra Subrogante de Cultura y Patrimonio, Andrea Pereda, Iván Peñaranda y Mauricio Sola, logran definir el primer contrato colectivo del Ministerio de Cultura y Patrimonio.

Dicho contrato asegura a los trabajadores su estabilidad laboral por cinco años a partir de su fecha de publicación. (MCP-CCUT, 2018)

En cuanto a la influencia que tuvo en los acuerdos ministeriales, todas las reformas que se han venido generando en el contrato de trabajo desde sus inicios hasta las últimas reformas que se encuentran en la Constitución del Ecuador, cada modificación se ha venido generando mediante el análisis de las necesidades de los trabajadores ecuatorianos.

Como se ha observado en la temática particular que se ha destacado en torno a la contratación colectiva en el ámbito laboral en el Ecuador, se ha podido observar que, han sido diversos los hitos o momentos importantes en los que se han concertado los diversos Contratos Colectivos que han servido para establecer relaciones de trabajo mucho más armoniosas entre las partes y de esta forma, asegurar un entorno laboral garantista y que responda a las necesidades e intereses tanto de los trabajadores como del empleador.

#### **1.4 Clasificación de contratos laborales en el Ecuador**

Los contratos se clasifican mediante varias características, es así que se pueden definir varios grupos como lo son: por su tiempo de duración,

por la remuneración percibida, por la manera de ejecución del trabajo, por su modalidad, por el número de personas contratadas y de acuerdo a su posición de formación.

Los contratos pueden darse de manera escrita o tácita, sin importar cómo se celebren, siempre deben cumplirse las cláusulas que lo rigen. Puesto que siempre que se da una relación laboral las partes deben estar de acuerdo y proponer todos los acuerdos y opiniones antes de aceptar la misma.

#### **1.4.1. Por el modo de celebrarse**

##### **1.4.1.1 Contrato Expreso**

Este tipo de contrato se da de manera escrita, dentro de la misma se estipularán todos los puntos a tomarse en cuenta, mismos que son: tiempo de duración, tareas a realizarse por parte del trabajador, remuneración y tiempo libre (INEL, 1986). Cuando se da por escrito un contrato se tiene la seguridad de que todos los puntos redactados dentro del mismo se cumplirán, por lo tanto, la relación laboral se torna más respetuosa.

El Código de Trabajo del Ecuador reconoce que el contrato es expreso cuando es escrito (art. 11 inc. a); permitiendo que tanto el empleador como el trabajador puedan establecer las condiciones del vínculo laboral de esta forma (Congreso Nacional. C.T. Art. 12. p. 4-8.).

Es importante señalar que el contrato laboral escrito, puede realizarse ante notario o de forma privada (art. 18); y deben concertarse en esta modalidad de forma obligatoria los que se refieran a periodo de prueba, los que versen sobre cuestiones o conocimientos técnicos o profesionales, los de obra o servicio, los de obra cierta cuando excedan los cinco salarios básicos unificados, los a destajo o por tarea que duren más de un año, los grupales o por equipo, eventuales, ocasionales y de temporada, aprendizaje, contratos juveniles, los que se celebren con menores de edad (15 años en adelante), los que se concierten entre empleadores privados sobre aspectos intelectuales. (Congreso Nacional. C.T., 2005)

En este sentido, es claro que en las cláusulas del contrato deben establecerse todas las particularidades de la prestación del servicio, todo ello considerando las cuestiones específicas de cada vínculo contractual. Siempre es aconsejable determinar el tipo de labor que se ejecutaría, la forma en que ha de realizarse, el monto del sueldo y la forma en que ha de realizarse, el tiempo de duración según sea el caso, el lugar donde tendrán lugar las actividades, los tipos de sanciones y garantías de su eficacia, y cualquier otra cuestión que las partes así lo convinieren.

### **1.4.1.2 Contrato Tácito**

Al referirse al contrato tácito se hace alusión a cualquier relación laboral que se da sin necesidad de un acuerdo por escrito. En este el trabajador acepta las condiciones del empleador de forma presuntiva (INEL, 1986). Este tipo de contrato, al nacer sin reglas por escrito tiene la denominación de indefinido, en el que se tendrá un período de prueba, el cual debe ser de noventa días.

Según el Código del Trabajo ecuatoriano reconoce esta modalidad contractual en su art. 11 inc. a, estableciendo que es el que se celebra de manera verbal; disponiendo que es el tipo de contrato laboral en la que, el trabajador y el patrono acuerdan las condiciones sobre los que se ha de fundamentar el vínculo laboral, pero en la que no se hacen constar de manera escrita en un documento a tal efecto (Congreso Nacional. C. TRABAJO Art. 12).

Es importante destacar que en esta modalidad de contrato laboral, deben cumplirse todas las condiciones y estipulaciones reconocidas en el ordenamiento jurídico, los pactos colectivos así como los usos y costumbres del lugar en el que se concierte dicho contrato, y teniendo en consideración las características y particularidades de cada acto jurídico, reconociendo el propio código del trabajo, que las mismas normas que se aplican para los contratos expresos, surtirán los mismos efectos que para los tácitos (Congreso Nacional. C. TRABAJO Art. 22).

## **1.4.2 Por número de contratados**

Este criterio se realiza teniendo en consideración la cantidad de personas que intervienen en la concertación del contrato laboral del que se trate. Teniendo ello en consideración, y partiendo lo establecido en el propio art. 11 del Código de Trabajo, pueden encontrarse contratos de grupo o por equipo, individual y colectivo. Partiendo de cada uno de ellos, se realizará una breve mención a los mismos.

### **1.4.2.1 Por grupo**

El contrato de trabajo por grupo, se establece un vínculo laboral entre el patrono y el jefe de un equipo de personas que son las encargadas de brindar los servicios.

El sentido general, en este tipo de modalidad contractual, es que el empleador no tiene la posibilidad ejercitar o exigir derechos y obligaciones con respecto a cada uno de los miembros que integran el grupo, sino única y exclusivamente frente al jefe del mismo, quien ostenta la representación, debiendo cumplir todas las exigencias que dicha institución provee.

En este tipo de contrato se designan las mismas cláusulas para todos y cada uno de los integrantes del grupo, incluso se puede nombrar por parte del empleador, un jefe de grupo quien estará a cargo del mismo dentro de la obra, pero si una persona decide separarse de sus compañeros antes de terminarse el tiempo definido, no se afectará al resto. (Molina G. M., 2018)

La legislación laboral ecuatoriana reconoce de alguna forma en el art. 31 esta modalidad contractual (se encontraba adecuadamente regulado en el art. 24, pero fue derogado por el art. 8, de la Ley No. 0, publicada en el Registro Oficial, Suplemento, 483 de 20 de abril de 2015), reconociendo que se trata de aquella relación en la que el empleador da trabajo a una comunidad de trabajadores, conservando con respecto a cada uno de ellos el conglomerado de derechos y obligaciones que tiene como empleador; aunque los trabajadores pueden designar un jefe para que los represente debiendo para ello expresar su consentimiento.

#### **1.4.2.2 Por equipo**

Según Molina (2018) En esta modalidad, se realiza un solo contrato para una cierta cantidad de obreros, en este tanto el empleador como los empleados están sujetos a las cláusulas establecidas siempre y cuando el equipo de trabajadores sea visto como uno sólo. En tal caso, si el contratante decidiera despedir a una persona del equipo, se dará por terminado el contrato para todos y por tanto se debe indemnizar a todos.

El Código del Trabajo, reconoce esta modalidad contractual en su art. 32, estableciendo que ante la existencia de un equipo de trabajadores que pudiera estar reconocido como una persona jurídica o no, pero que como unidad jurídica celebrará un contrato de esta naturaleza ante uno más empleadores y en la que la exigencia de los derechos y obligaciones se le exigirá al grupo o equipo en su totalidad, tendrá esta clasificación.

En este sentido es importante destacar, que el jefe del equipo que hubiere sido elegido democráticamente por los trabajadores o miembros de dicha organización, se encargará de gestionar los negocios, y necesitará de autorización del equipo para realizar acciones relacionadas con el cobro y repartición de la remuneración (art. 33).

### **1.4.2.3 Individual**

También debe ser considerado dentro de esta modalidad y atendiendo a este criterio, aquellos contratos de naturaleza individual, ha sido definido por Hidalgo (2009) como el vínculo existente entre un único y exclusivo trabajador por una parte, y por otra un solo empleador; y a través del cual se obligan mutuamente a realizar las actividades laborales contenidas en dicho contrato; por lo que, mientras el primero debe prestar determinadas actividades al segundo para generarle frutos; el empleador tiene la obligación de remunerarlo y garantizarle todos sus derechos.

En el Código del Trabajo ecuatoriano, esta modalidad contractual puede encontrarse como la figura básica reconocida en el art. 8, cuando establece que el contrato individual es aquella convención por medio de la cual una persona se obliga para con otra, a realizar determinados actos que deben revestir caracteres de licitud y de naturaleza personal, a cambio de una contraprestación que debe ser previamente establecida ya sea por voluntad de las partes, o porque así lo establezcan el ordenamiento jurídico, los contratos colectivos o la costumbre.

En este sentido, en la realidad ecuatoriana es importante considerar no sólo el aspecto único de cada una de las partes que integran el vínculo laboral, por una parte, el trabajador, y por la otra el empleador, en cantidad de uno solo; sino también es pertinente considerar que los actos para los cuales se contrata la persona y ésta se obliga a realizar, tienen que ser de carácter individual y estar en armonía con el ordenamiento jurídico.

### **1.4.2.4 Colectivo**

Finalmente, se encuentra el contrato en colectivo, que debe ser considerado como aquel vínculo laboral que se establece generalmente de manera escrita entre uno o un grupo de sindicatos u organizaciones de trabajadores con uno o varios grupos representativos de los empleadores, a efecto de regular el conjunto de condiciones y circunstancias en las que deben establecerse la prestación de los servicios de naturaleza laboral.

Según refiere el académico Borja Cevallos (2017) esta modalidad contractual es de gran importancia y requiere gran eficiencia en cualquier entorno, porque permite a las partes, tanto trabajadores como patronos a poder negociar y mejorar constantemente, las condiciones de trabajo.

De esta forma, el código laboral ecuatoriano reconoce en su art. 220 este tipo de contrato, estableciendo que debe ser considerado como la convención a la que arriban uno más empleadores o asociaciones de esta naturaleza con una o más asociaciones de empleados que se encuentren legalmente constituidas en la realidad nacional y cuya base fundamental es establecer las circunstancias y elementos sobre las que deben erigirse las relaciones laborales.

### **1.4.3 Según la forma de remuneración**

Esta clasificación hace alusión a la manera en que el trabajador percibe su sueldo, dependiendo de la misma, se puede percibir mensualmente, semanalmente o quincenalmente, y puede clasificarse en contratos a sueldo, jornal, en participación o con remuneración mixta.

#### **1.4.3.1 A sueldo**

La modalidad contractual a sueldo supone que el trabajador percibe mensualmente la remuneración por la prestación de los servicios por los cuales se haya obligado.

En este sentido, el trabajador adquiere la condición de empleado, porque su función o vínculo laboral con el patrono, radica en la prestación de servicios de naturaleza intelectual y material, siendo el principal elemento distintivo de ello que el pago de la remuneración por concepto de sueldo se realiza cada mes, sin que pueda suprimirse aquellos días que se consideran feriados, según las disposiciones de cada nación, como no laborables.

El Código del Trabajo ecuatoriano, reproduce sobre esta modalidad contractual en su art. 13, en el que establece única y exclusivamente que, en esta modalidad contractual, la remuneración se conviene teniendo en consideración el establecimiento de una unidad de tiempo, que en este caso como ya se ha expuesto en el párrafo previo, posee un carácter mensual.

#### **1.4.3.2 Jornal**

En el contrato laboral a jornal, el trabajador que se obliga prestar sus servicios, los que son de naturaleza física, adquiere la denominación de

obrero, y la remuneración que deviene de la realización de dichas actividades se fundamenta sobre la delimitación de la unidad de tiempo por jornadas, o tareas, generalmente, salvo que se disponga lo contrario, la remuneración por dichas actividades de carácter físico se realiza semanalmente.

Es así que, el empleador, cada semana, le pagará al obrero la parte proporcional al salario establecido para el mes, debiendo realizar igualmente los descuentos de ley.

La normativa laboral ecuatoriana, también reproduce sobre esta modalidad contractual, en el propio art. 13, cuando el legislador indica sobre el hecho de que esta modalidad contractual tiene lugar cuando la remuneración se conviene entre las partes, ello es, entre trabajador y patrono, teniendo en consideración una unidad de tiempo determinada, que en este caso es menor, considerándosela de siete días. En este tipo de contratos se encuentran los jornaleros agrícolas (Congreso Nacional. C. TRABAJO Arts. 333-334).

#### **1.4.3.3 En participación**

Cuando se celebra un contrato de este tipo, el sueldo que perciba el trabajador será fijado por un porcentaje de las ganancias que perciba el empleador gracias a la actividad realizada.

Sin embargo, existe una cláusula para el mismo, ya que, si las utilidades de la empresa no logran cubrir el sueldo básico unificado para la persona dependiente, el contratador debe hacerle llegar por lo menos este valor como mínimo.

En el Código del Trabajo ecuatoriano, se establece como contrato laboral de participación, aquel vínculo laboral por medio del cual el trabajador tiene el derecho de percibir un porcentaje de los beneficios utilidades que deriven de la realización de la actividad económica y/o comercial del patrono, la que será considerada como parte de la retribución por el trabajo que está realizando (Congreso Nacional. C. Trabajo. 2005. Art. 13 inc. b).

#### **1.4.3.4 Mixto**

El contrato laboral mixto debe ser considerado como aquel en la que el trabajador adicional al sueldo o a lo que perciben por concepto de remuneración por la actividad que realiza, también tiene la posibilidad de

participar en las ganancias derivadas de la actividad comercial del empleador, debiéndose considerar como comisión.

La normativa laboral ecuatoriana también prevé la posibilidad de concertar este tipo de contrato, definiéndolo en el art. 13 inc. c, como aquel en el que, adicional al sueldo o salario fijo que el empleador le pagará al trabajador, este último también tendrá la posibilidad de percibir en las utilidades y beneficios obtenidos de la actividad económica del patrono, y que además será considerado como parte de la retribución por su trabajo.

#### **1.4.4 Según la dependencia del trabajador**

Otro de los criterios ampliamente identificados en el ámbito de la contratación laboral, es aquella que se deriva de la dependencia del trabajador a la actividad que realiza y de ahí, los beneficios o frutos que pueda obtener de la misma, es decir, en esta modalidad contractual lo relevante es conocer cómo se avanza en la realización de la actividad y, de su definición, determinación o terminación, dependerá la remuneración del trabajador.

Teniendo ello en consideración se clasifican en contratos por tarea, por obra cierta y a destajo.

##### **1.4.4.1 Por obra cierta**

El Código del Trabajo del Ecuador regula en su art. 16 que “El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla”. (Congreso Nacional. C. Trabajo. 2005)

Con la afirmación anterior se debe dejar claro que el tiempo que se use para terminar la tarea por la que se celebra el contrato es indefinido, sin embargo, el obrero cobrará la cantidad establecida al momento en el que termine su trabajo.

Este tipo de acuerdo debe ser precisado de manera escrita, dentro del mismo. De igual manera, no pueden existir prórrogas ya que la fecha de finalización no se sabe, por lo mismo no existe ningún problema en cuanto al tiempo estimado.

#### **1.4.4.2 Por tarea**

El contrato por tarea según establece el propio art. 16 del Código del Trabajo, es aquel en el que el trabajador se compromete a realizar determinadas actividades, en este caso una obra o un trabajo determinado, en un período de tiempo que ha sido establecido por el vínculo contractual, estableciéndose que ha concluido su actividad o el periodo de tiempo cuando se hubiere cumplido dicha tarea.

Es importante destacar que, en esta modalidad contractual, al igual que en el contrato por obra cierta, se conserva un estado de dependencia del trabajador para con la actividad laboral para la cual se comprometió, no obstante, al establecerse en este caso un tiempo determinado para que dicha tarea ser ejecutada totalmente por el trabajador, le dota de mayor especificidad y garantía en el cumplimiento de la misma.

#### **1.4.4.3 A destajo**

Según la normativa laboral ecuatoriana, en su propio art. 16 inc. c, este contrato es aquel por medio del cual la actividad laboral para la cual se compromete el trabajador, se realiza por piezas, trozos, medida de superficie o unidades de obra en sentido General; y el pago por la realización de dichas actividades se pacta dependiendo de la terminación de cada una de ellas, sin considerar el tiempo que el trabajador ha utilizado para lograrlas.

Es de destacar que esta modalidad contractual se utiliza con bastante habitualidad en el ámbito de la construcción, pues la realización de dichas actividades no sólo se limita a la edificación si no a la realización de actividades de naturaleza alternas como la carpintería y demás acciones que son necesarias para el acabado de las construcciones, para lo cual generalmente se realizan contratos con terceros, pudiéndose emplear cualquiera de las modalidades señaladas previamente; pero en el caso en concreto de esta modalidad contractual, se cancelarían los valores acordados ante la terminación de cada una de las obras.

Es por ello que en este contrato deben quedar claramente especificadas todas las unidades de obra que deben ser ejecutadas y la remuneración por su terminación.

#### **1.4.5 Según la duración del contrato**

Los contratos tienen un tiempo mínimo de duración de noventa días, cuando se da un período de prueba, caso contrario, no podrá durar menos de un año. Teniendo en consideración estos estándares o criterios, los contratos pueden clasificarse igualmente en, de prueba, por tiempo fijo, por tiempo indefinido, a jornada parcial, ocasional, eventual, o de temporada.

#### **1.4.5.1 A prueba**

El contrato a prueba debe darse obligatoriamente de manera escrita. En Ecuador el período establecido para que un trabajador se encuentre bajo esta modalidad de acuerdo es de noventa días.

Durante este tiempo, cualquiera de las dos partes, empleado o empleador, puede dar por terminada la relación laboral sin ningún tipo de anticipación, siendo prohibida una sanción dado el caso.

De igual manera, dentro de una empresa el máximo de obreros que trabajen bajo esta modalidad de contratación es del 15%. (Dávila, 2018)

El contrato a prueba se da con la finalidad de que el contratante pueda determinar si las destrezas del empleado son las aptas para el trabajo a realizarse. Cuando se celebra este tipo de acuerdo, el trabajador tiene derecho a todos los beneficios por ley, como por ejemplo el seguro social.

Cabe recalcar que, transcurridos los noventa días de duración, si la relación laboral no se ha dado por terminada, el empleador tiene la obligación de celebrar un nuevo tipo de contrato, ya que, si no se da, automáticamente el contrato se renovará para un año de plazo. (Ferrer, 2011)

El Código del Trabajo ecuatoriano lo establece básicamente en su art. 15, en el que establece que se trata de un contrato por un periodo de tiempo de 90 días, en el que las partes pueden dar por terminado el mismo, erigiéndose como un proceso de adaptabilidad del trabajador a las condiciones y circunstancias del empleo, así como para conocer el grado de desarrollo de las competencias que posee el postulante al puesto de trabajo.

Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y la propia norma establece que sólo el 15% de los trabajadores de una empresa pueden estar al mismo tiempo bajo esta condición contractual.

#### **1.4.5.2 Por tiempo fijo**

Este tipo de contrato se lo realiza cuando las dos partes establecen la duración, misma que no puede sobrepasar el año. Así también, si una persona ha celebrado ya dos veces este tipo de acuerdo, el tercero deberá ser obligatoriamente por tiempo indefinido. (INEL, 1986)

Según el Código del Trabajo ecuatoriano, esta modalidad contractual en una de las tipologías del contrato colectivo (art. 239 numeral 2); y tiene lugar cuando tanto al trabajador como el patrono han convenido de una manera concreta y determinada el tiempo en el que cada una de las partes cumplirá con sus obligaciones laborales.

Establece el propio art. 14 que, en todo caso, la duración mínima de un contrato debe ser de un año, siempre y cuando las actividades económicas o comerciales que realice el patrono, tengan el carácter de estable.

#### **1.4.5.3 Por tiempo indefinido**

El contrato por tiempo indefinido puede darse de manera escrita o verbal, aquí se deja a consideración de las partes el establecer o no un período de prueba, dentro del mismo, si existiese despido se deberá pagar la debida liquidación, pero no existe indemnización alguna (Dávila, 2018). Para este contrato se sabe la fecha de iniciación del mismo, pero no cuando termina.

Según la norma laboral sustantiva ecuatoriana, este tipo de contrato es aquel en el que el trabajador y el patrono no han establecido de manera expresa en el contrato, el tiempo que durará el vínculo laboral, o habiéndose realizado no se ha señalado una fecha límite para la vigencia del mismo.

Es importante destacar que el propio art. 14, donde se regula este tipo de contrato, efectúa la posibilidad de convenio bajo esta modalidad diversos tipos como los contratos por obra cierta que no sean habituales la actividad el empresa o empleador; los eventuales, ocasionales y de temporada; los de aprendizaje; y cualquier otro que expresamente lo establezca la normativa jurídica.

#### **1.4.5.4 A jornada parcial**

Este contrato nace en el año 2008 para suplir al contrato por horas. Por dicha razón debe celebrarse por un tiempo máximo de cuarenta horas semanales, siendo como mínimo una hora diaria y como máximo ocho. Es necesario que se establezca de manera escrita para tener validez. (Dávila, 2018)

Aunque el Código del Trabajo no establece de forma clara y expresa esta modalidad contractual, es ampliamente utilizada en la realidad nacional ecuatoriana.

Bajo estas circunstancias, el patrono contratará al trabajador en virtud de que, los empleados habituales se nieguen o por cualquier circunstancia no puedan laborar durante determinados días en el mes, ya sean porque se trate de días festivos, feriados, sábados, domingos o se encuentren en descanso obligatorio.

No obstante, esta modalidad contractual se reconoció en la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a tiempo parcial y de reformas al Código del Trabajo, de 1990 en la que reconoce esta modalidad contractual. (Ecuador, Congreso Nacional, 1990), hoy Asamblea Nacional.

#### **1.4.5.5 Ocasional**

En el código sustantivo laboral ecuatoriano reconoce que este tipo de contrato es cuando el empleador busca satisfacer una necesidad que no está vinculada con la actividad propia de la empresa. Este no tendrá una duración de más de treinta días en un mismo año. Dentro de este acuerdo, el sueldo que percibirá el empleado tiene un recargo del 35% del total de la hora del salario básico (Congreso Nacional. C. Trabajo. 2005. Art. 17 inc. c).

Es importante destacar, que en el año 2019 el Ministerio del Trabajo dictó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-375, en el que estableció un conjunto de directrices para la concertación de este tipo de contratos principalmente en el sector público, estableciendo que el plazo máximo de duración del mismo será de hasta dos se meses, sin que pueda ser prorrogado en el tiempo. (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2019)

#### **1.4.5.6 Eventual**

Este contrato se da para reemplazo de personal cuando un trabajador se ausenta ya sea por vacaciones, enfermedad, maternidad, entre otras; igualmente se puede dar cuando hay altas demandas de producción.

Este contrato debe establecerse de manera escrita, en el mismo se debe puntualizar su duración, misma que no puede superar los 180 días continuos o discontinuos ya que si supera este tiempo, se convierte en un contrato de temporada. El salario establecido para este tipo de contrato tiene un recargo del 35%. (Dávila, 2018)

El Código de Trabajo reconoce en el art. 17 inc. a esta modalidad contractual, estableciendo que son aquellos contratos que tienen lugar con la finalidad de satisfacer determinadas demandas del patrono por circunstancias relacionadas con ausencia de personal como consecuencia del otorgamiento de vacaciones, licencias, enfermedad o situaciones de esta índole, por lo que solamente se extenderán por el tiempo en que hubieren sido concedidas dichas justificaciones.

#### **1.4.5.7 De temporada**

Este tipo de contrato se caracteriza por la discontinuidad de la actividad para que se contrata el personal, es decir, los trabajadores son llamados cierta temporada durante un período determinado que dure en terminarse el trabajo, pero, el empleador tiene la obligación de llamar al empleado la siguiente temporada para realizarse el trabajo, caso contrario se tomará como despido intempestivo.

La norma laboral sustantiva ecuatoriana establece en su art. 17 inc. d, que este tipo de contrato se dan como consecuencia del aplicación en un vínculo laboral de instituciones importantes como la costumbre o la contratación colectiva y tiene lugar ante la necesidad de que los trabajadores realicen determinados trabajos de naturaleza cíclica o periódica, atendiendo a la naturaleza discontinua de dichas actividades.

Un elemento importante que deriva del código del trabajo ecuatoriano, es que este tipo de trabajo ofrece estabilidad, en el sentido de que el patrono tiene la obligación de llamar cuando se apertura en la temporada y por ende la necesidad de que se brinden estos servicios, al trabajador que una vez hubiere contratado para la prestación de sus servicios; y de no ser llamado, se considerará como despido intempestivo.

## **1.5 Definición de patrono y trabajador**

Para definir los términos patrono y trabajador, en cuanto a la relación de trabajo, estos dos términos se refieren a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen.

En este sentido, para que se de esta relación de trabajo intervienen el patrono/os y el trabajador/ores. En cuanto a patrono y trabajador, ambos están sumamente conectados entre sí, ya que, se necesita de ambas partes para establecer un contrato de trabajo.

### **1.5.1 Patrono**

Patrono es aquella persona considerada como la que provee trabajo a otro individuo. En este sentido, patrono es cualquier persona física o moral que utiliza los servicios, ya sean materiales o intelectuales, de uno o varios trabajadores.

Sin embargo, en el ámbito jurídico, un patrono es aquel individuo que dispone del trabajo de otro individuo a cambio de una remuneración salarial, bajo su dependencia . (Iruteta, 2011)

De acuerdo al Código de Trabajo, en su art. 10 define al empleador como “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. (Congreso Nacional. C. Trabajo. 2005. Art. 10)

En el caso del sector público, todo trabajo prestado a municipalidades, consejos provinciales e incluso el Estado como tal, está en la obligación de llevar un contrato, puesto que las entidades antes mencionadas son empleadoras.

### **1.5.2 Trabajador**

De acuerdo a Rodríguez (2011), el trabajador es aquel individuo que realiza un trabajo personal subordinado a otro. Lo cual armoniza con lo expuesto por el Código de Trabajo en el art. 9, en donde se señala que un trabajador está en la obligación de prestar un servicio y/o ejecutar algún tipo de obra; asimismo, se clasifica al mismo en empleado y obrero.

En ese sentido, Hernández (2014) señala que el obrero es quien realiza labores donde existe mayor esfuerzo manual (manufactura, producción, etc.), en tanto que el empleado emplea en mayor cantidad su capacidad intelectual dentro de la empresa (logística, gestión empresarial, finanzas, entre otros).

Cabe mencionar que, tanto el empleado como el obrero son vitales para cada empresa, ya que no serviría de nada tener los mejores empleados sino tienen productos o servicios con los que realizar transacciones comerciales, y del mismo modo, si no se tiene personal capacitado en agregar valor al producto elaborado por la fuerza obrera, el futuro de la fábrica será negativo.

## **1.6 Relación contractual entre patrono y trabajador**

La relación contractual entre patrono y trabajador es un acuerdo de voluntades. Un acuerdo de voluntades o también denominado contrato de trabajo es un pacto o convenio que puede ser verbal o escrito, entre dos o más personas. Para lo cual, una persona es denominada el patrono y la otra parte es denominada trabajador. (Martínez & Bernardi, 2011)

Este acuerdo de voluntades debe estar pactado entre el patrono y trabajador, siempre y cuando las dos partes estén de acuerdo y hayan dado el debido consentimiento para la validación de un contrato. Además, el acuerdo de voluntades implica un valor judicial, es decir, que tanto el patrono como el trabajador deben cumplir y hacer cumplir los acuerdos en dicho contrato.

## **1.7 Tipos de trabajo**

De acuerdo a varios factores, no se puede establecer un solo tipo de trabajo, ya sea por razones de tiempo, ejecución de una obra, personas participantes. Por tal motivo, Atupaña & Quishpi (2017) indican la siguiente clasificación de trabajo:

### **1.7.1 Trabajo no regulado**

Hace referencia a aquel en donde no existen mayores consideraciones legales y tampoco es necesario que el trabajador cumpla con ciertos requisitos como su instrucción académica o experiencia; en otras palabras, este tipo de trabajo lo puede realizar cualquier individuo. Cabe mencionar que en la gran mayoría de los casos no existe un

documento legal en donde ambas partes se comprometen a cumplir una actividad, y solo se establece un pacto verbal sencillo.

### **1.7.2 Trabajo poco regulado**

El individuo que vaya a realizar actividades relacionadas a este tipo de trabajo, deberá contar al menos con conocimientos básicos y habilidades para cumplir con su obligación, pero al igual que el caso anterior, la experiencia no es un factor trascendental para su elección en el puesto.

### **1.7.3 Trabajo semi-regulado**

Esta clase de trabajo, suele estar asociado al uso y manipulación de maquinaria pesada o con instrucciones técnicas de funcionamiento, por lo tanto, la persona que sea candidata al puesto, debe de contar con conocimientos no tanto académicos, sino más bien operacionales, y contar con experiencia específica del cargo que va a desempeñar. Asimismo, debe de existir un contrato de por medio, especificando si su trabajo se realizará por contrato, obra.

### **1.7.4 Trabajo regulado**

En un trabajo regulado, se va a necesitar de una adecuada preparación académica, formativa y experiencia, puesto que no solo se va a enfocar a realizar una sola actividad, sino que, por el contrario, el trabajador realizará varias actividades de diversa índole que, integradas, cumplirán los objetivos para los que fue contratado.

## **1.8 Realidad del trabajo en el Ecuador**

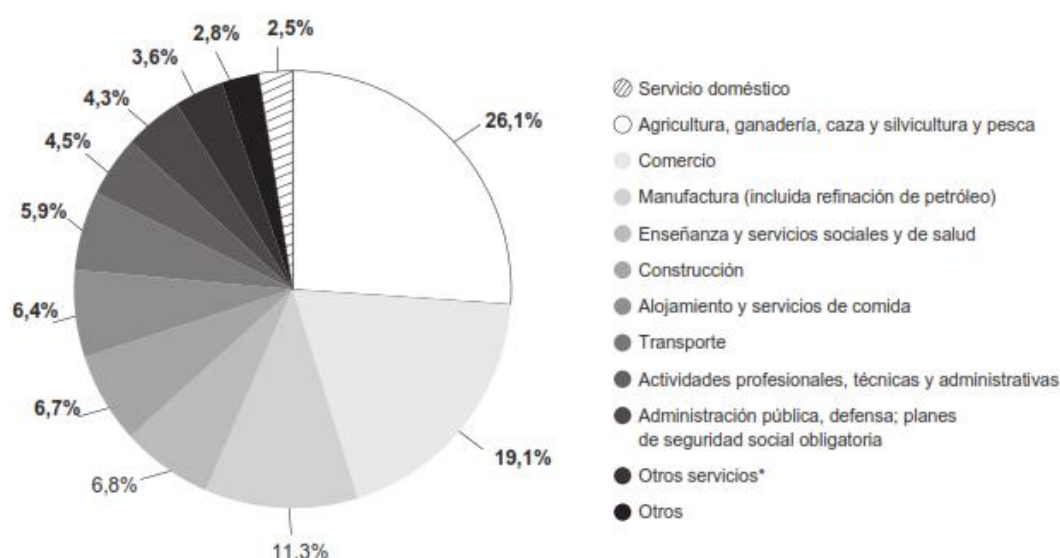
No es lo mismo hablar de trabajo y empleo, ya que para Egas-Peña (1999) indica que el primero, tiene que ver con el esfuerzo que realiza el individuo para satisfacer sus necesidades, gracias a la remuneración que recibe por parte de su empleador; en tanto que el segundo, es un derecho y deber dentro de la sociedad y establecido en el marco de la Constitución.

Así pues, si bien un empleo es necesario para que las personas reciban una contraparte monetaria; se debe tomar en cuenta dos extremos: el obtener un empleo, no significa que el empleado tenga condiciones

laborales deficientes, donde ponga en riesgo su salud tanto física como mental y que el empleador abuse de su condición para entregar cargas excesivas de trabajo que incluso le lleve realizar dichas tareas en su hogar, reduciendo la interrelación del empleado con su familia, amigos y temas personales.

Y por otro lado se tiene que, debido a las crisis económicas, problemáticas sociales y desestabilidad política, no es raro considerar al empleo como un privilegio, ya que en la actualidad se puede observar tasas altas de subempleo y desempleo. Hasta finales del 2017, en el país se registró la siguiente distribución del mercado laboral por actividad económica:

*Figura 1. El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Distribución del mercado laboral por actividad económica en el Ecuador.*



**Fuente:** (Olmedo, 2018).

En donde claramente el sector agrícola, ganadero, caza, selvicultura y pesca, es el de mayor acogida con un 26,1%, seguido del comercio (19,1%), manufactura (11,3%), enseñanza, servicios sociales y de salud (6,8%), construcción (6,7%) y alojamiento y servicios de comida (6,4%).

### 1.8.1 Desempleo en Ecuador

En relación con lo anterior mencionado, en el Ecuador, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2019) en su último boletín acerca del mercado laboral, indica que la tasa de participación bruta, la cual se determina por la siguiente fórmula, es:

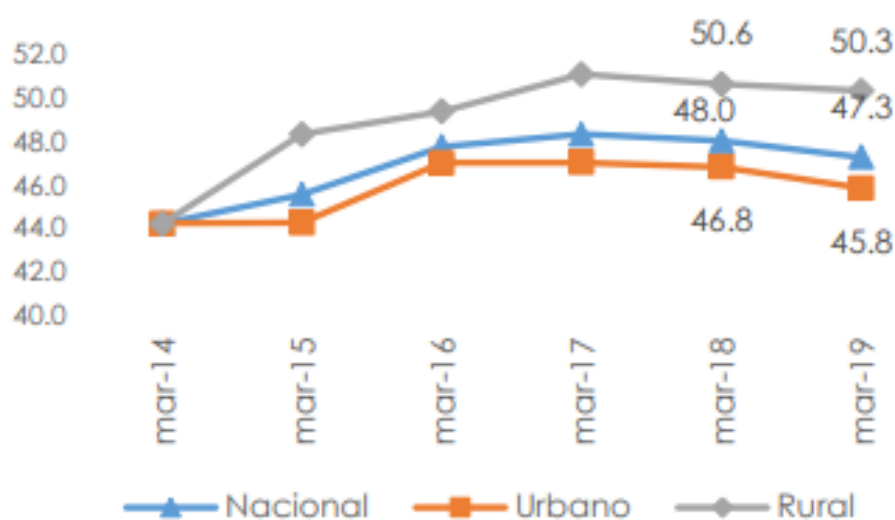
$$TPB = \frac{PEA}{PT}$$

Donde:

PEA: Población económicamente activa

PT: Población total

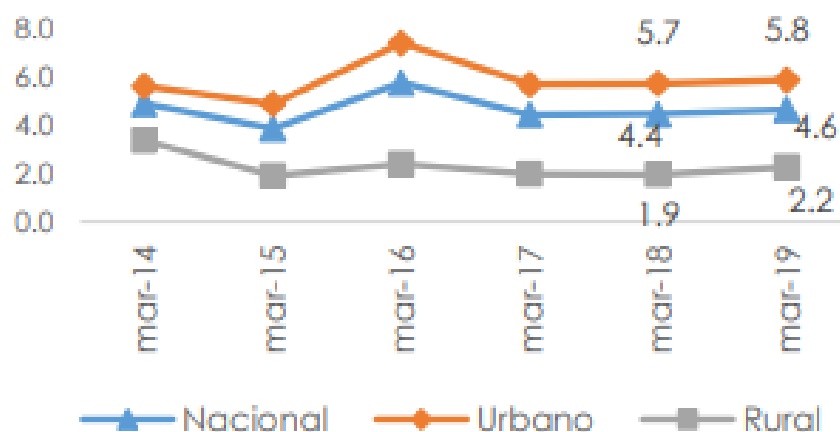
Figura 2. Tasa de participación bruta 2019, Ecuador



Fuente: (INEC, 2019).

En donde, como se puede observar en la figura, existe un 47,3% de participación bruta hasta el mes de marzo de 2019, con un 45,8% en las zonas urbanas y un 50,3% a nivel rural. En el mismo contexto, si se lo compara con el año anterior, no existe una variación significativa, sin embargo, estos valores se encuentran en descenso. En cuanto al desempleo, se puede observar la siguiente figura:

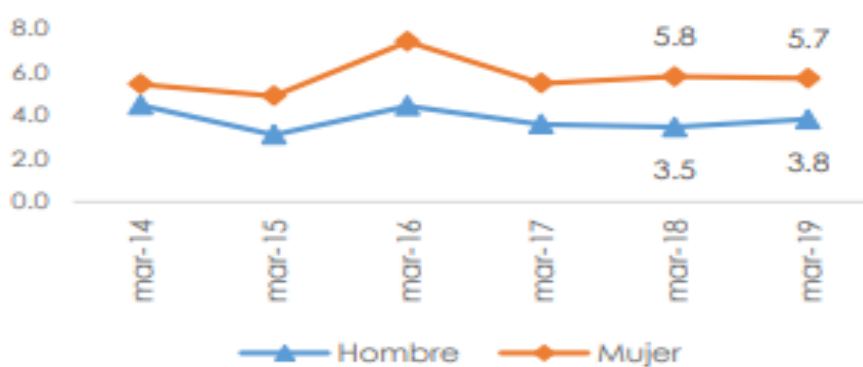
Figura 3. Tasa desempleo a nivel nacional, 2019



**Fuente:** (INEC, 2019).

De acuerdo a la figura, se observa que existe una tasa de desempleo del 4,6% a nivel nacional, con un 5,8% y 2,2% a nivel urbano y rural, respectivamente. Y si se lo compara tan solo con el año pasado, se puede deducir que el desempleo en el país ha aumentado en un 0,2%. Y de acuerdo al INEC (2019), si se disgrega por género, se puede revisar que existe un 5,7% de mujeres desempleadas, en tanto que el porcentaje es menor en cuanto a los hombres, con un 3,8%, como se observa a continuación:

*Figura 4. Desempleo por género en Ecuador*



**Fuente:** (INEC, 2019).

En cuanto a las implicaciones que tiene el desempleo en las ciudades principales del país (Quito, Guayaquil y Cuenca), en los últimos cinco años, solo la capital presenta una variación significativa de desempleo como se observa en la siguiente tabla:

*Tabla 1. Tasa de desempleo en las principales ciudades del Ecuador en los últimos cinco años*

Ciudad	2015	2016	2017	2018	2019	Variación significativa
Quito	4,4	7,8	9,1	7,1	9,7	Si
Guayaquil	3,8	7,2	5,1	4,7	3,7	No
Cuenca	3,2	4,6	4,3	5,4	5,4	No

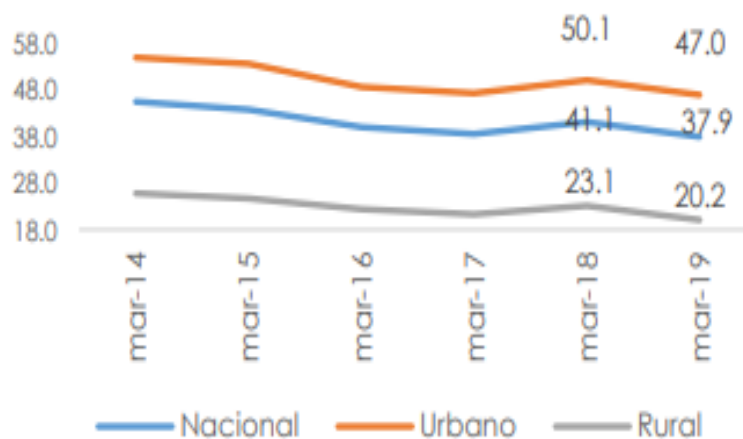
Fuente: (INEC, 2019).

Elaborado por: Vicente Gerardo Lomas Jiménez.

### 1.8.2 Empleo adecuado

De acuerdo al Banco Central del Ecuador (2018) el empleo adecuado es aquel en donde el trabajador recibe un ingreso monetario por encima del salario mínimo, trabajando un mínimo de cuarenta horas a la semana, o los que perciben cantidades superiores al básico, sin llegar a las cuarenta horas, ni mucho menos realizando horas extras. En ese sentido, en el país existe un 37,9% en el sector urbano, y un 20,2% en los sectores rurales, tal como se indica a continuación:

Figura 5. Tasa de empleo adecuado en Ecuador



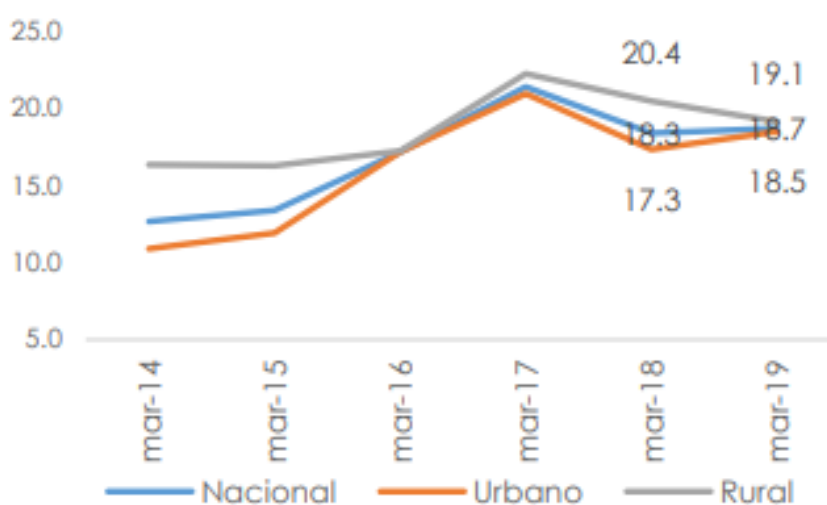
Fuente: (INEC, 2019).

En la figura se puede observar que no existe una variación significativa, en otras palabras, se ha mantenido dentro de los mismos valores en los últimos años.

### 1.8.3 Subempleo

El subempleo es cuando un individuo percibe ingresos monetarios inferiores al salario mínimo unificado, trabajan menos de cuarenta horas por semana y tienen la predisposición de realizar horas adicionales, de acuerdo al Banco Central del Ecuador (2018). Así, el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2019), señala que, en la actualidad, existe un 18,7% de subempleo en el sector urbano, y un 19,1% en las zonas rurales, tal cual se indica en la siguiente figura:

Figura 6. Sobre empleo el Ecuador



**Fuente:** (INEC, 2019).

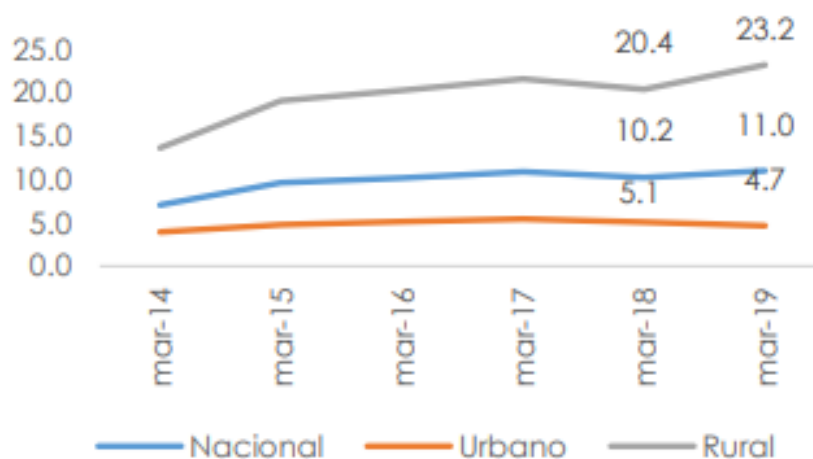
En base a lo expuesto, se puede deducir que no hubo cambios significativos desde 2018, a pesar de que el subempleo aumentó para el 2019 en casi 0,4.

### 1.8.4 Empleo no remunerado

El empleo no remunerado es aquel empleo en el que no interviene un pago de efectivo, en pocas palabras, es un tipo de empleo sin paga. Este tipo de empleo se desarrolla en un ambiente privado, es decir, en el hogar. Está relacionado directamente con las labores domésticas como el cuidado de niñas/os, ancianas/os, personas con discapacidad o personas enfermas, desarrollado por sus familiares.

A nivel nacional, el empleo no remunerado asciende al 11% aproximadamente, con un 23,2% a nivel rural y un 4,7% en el sector urbano, como se muestra en la figura:

Figura 7. Tasa de empleo no remunerado en el Ecuador



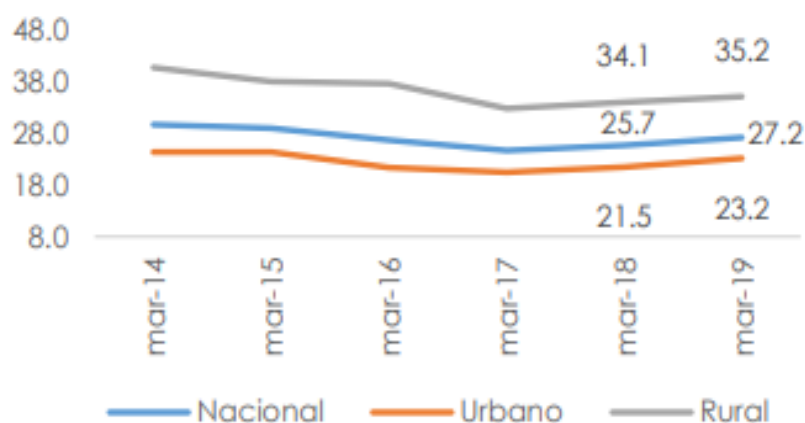
**Fuente:** (INEC, 2019).

Como se puede observar de la figura, se ha evidenciado en los meses de referencia del año 2019, un incremento variable a nivel rural mientras que se evidencia un decrecimiento en el ámbito urbano y a nivel nacional también se evidencia un ligero crecimiento o que evidencia una tendencia a la subida en la variable de referencia.

### 1.8.5 Otro empleo no pleno

El Banco Central del Ecuador (2018) define a otro empleo no pleno como aquel en el que el trabajador recibe un salario menor al básico y no siente necesidad ni deseo de trabajar horas extras. A nivel nacional, se tiene un 27,2% de empleo no pleno, con un 23,2% en zonas urbanas, mientras que en las rurales se obtiene un 35,2%, tal como se presenta en la figura:

Figura 8. Tasa de empleo no pleno en Ecuador

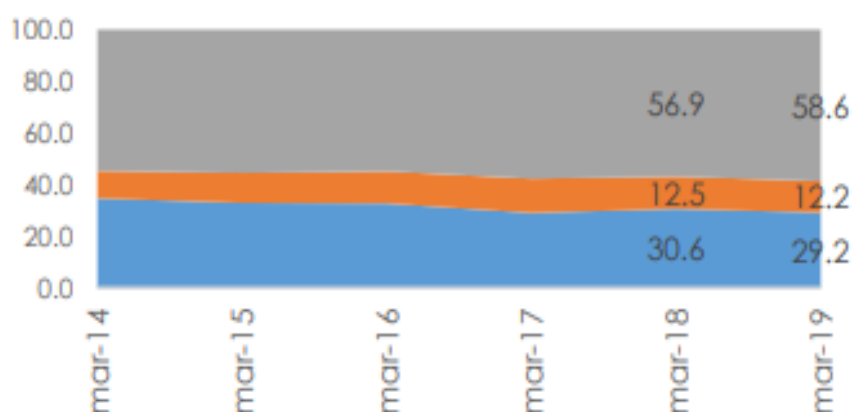


**Fuente:** (INEC, 2019).

### 1.9 Condiciones de empleo a nivel nacional

El Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2019) señala que para el primer trimestre del 2019, el 29,2% de empleados, estaban afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, un 12,2% se encontró cubierto por seguros particulares y de otra índole como el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador (ISSFA), seguro campesino, seguro voluntario, entre otros; y el 58,6% de los trabajadores no poseía ningún tipo de afiliación de seguridad social, como se puede observar a continuación:

*Figura 9. Empleo nacional por tipo de cobertura social*



**Fuente:** (INEC, 2019).

Como se puede observar en la figura, no ha existido una variación significativa en cuanto a trabajadores con afiliación a la seguridad social, sin embargo, se puede apreciar un leve descenso.

Dentro de este marco, Olmedo (2018) afirma que los adultos jóvenes quienes están recién ingresando al entorno laboral, perciben una tendencia de subestimación de quienes dirigen las empresas, o, en otras palabras, los empleadores solicitan personal que tengan mínimo un cierto tiempo de experiencia laboral, sin tomar en cuenta que lo que realmente existe son falencias en la generación de alternativas que potencien su preparación académica y no se discrimine por la obvia falta de experiencia.

Lo anterior mencionado se puede corroborar con cifras oficiales, en donde un 72% de adolescentes con trabajo, se ubican en el rango de empleo inadecuado, mientras que el 40,4% de personas desempleadas pertenecen a este sector.

### **1.9.1 Empleo informal**

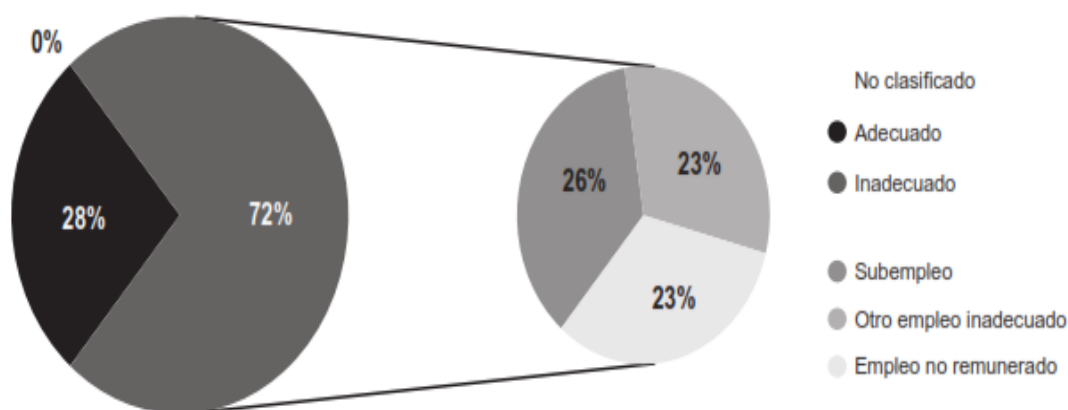
De acuerdo a Molina, Rivadeneira & Rosero (2015) el empleo informal es aquel en donde una persona fue empleada en cualquier actividad del sector informal, indistintamente de su estatus o tipo de actividad (primaria o secundaria).

Por otra parte un empleador informal es aquella persona u organización en donde los activos fijos le pertenecen a la misma y mas no a las unidades de producción; dichas unidades no pueden estar comprometidas en ningún tipo de transacción o contrato de ninguna índole, ni mucho menos como garantía de deudas; los propietarios son quienes se encargan de los fondos y potenciales riesgos que conllevan las actividades comerciales y, finalmente, no existe un control minucioso de los gastos, ya que se mezclan gastos de producción con los familiares.

### **1.9.2 Trabajo juvenil**

No resulta ajeno el tema de trabajo juvenil, y en el país este sector constituye el 17% del PEA a nivel nacional, es decir, alrededor de 1,7 millones de jóvenes, en donde el 72% posee un empleo inadecuado, un 26% se encuentra en calidad de subempleado, 23% tiene otro empleo inadecuado y un 23% cuenta con un empleo sin remuneración, Olmedo (2018), tal como se observa a continuación:

*Figura 10. Caracterización de la situación laboral de los jóvenes empleados*



**Fuente:** (Olmedo, 2018).

En ese sentido, el 73% de los jóvenes de entre 18 a 25 años de edad se halla en condiciones inadecuadas de trabajo, es decir, poseen horas insuficientes y sus condiciones salariales son deficientes. Cabe señalar que, si se disgrega por sectores, el sector urbano mantiene mejores condiciones laborales, como se indica en la siguiente tabla:

*Tabla 2. Caracterización del mercado de trabajo juvenil, urbano/rural*

Categoría	PEA (joven)	Urbano (%)	Rural (%)
<b>Empleo</b>	1,240,674	59,5	40,5
<b>Subempleo</b>	327,126	60,5	39,5
<b>Empleo no remunerado</b>	289,540	32,8	67,2
<b>Desempleo</b>	151,098	83,0	17,0

**Fuente:** (Olmedo, 2018).

**Elaborado por:** Vicente Gerardo Lomas Jiménez.

Como conclusión general, en cuanto al tema del empleo en los jóvenes, según lo indicado por tablas y figuras, existe una gran desventaja de oportunidad de trabajo para gente joven debido a diversos factores. Por ejemplo, este grupo no cuenta con suficiente experiencia laboral para acceder fácilmente a algún empleo.

Por otro lado, se puede observar que, en el área del sector urbano, se muestra una mayor tasa de empleo comparada con el área rural. Además de una mayor incidencia de fuentes de trabajo, también en las áreas urbanas cuentan con mejores condiciones laborales.

Finalmente, se pudo observar que el desempleo ha aumentado en un 0,2% en el último año, lo que sugiere que deberían existir medidas alternativas que ayuden a controlar dicho problema. En este sentido, la flexibilización laboral tomaría un rol bastante importante como método de mejorar la calidad laboral dentro del país.

### **1.10 Conceptos de flexibilidad laboral**

De acuerdo a Chávez (2001) una de las alternativas que se está tomando a nivel mundial, como respuesta ante la problemática social que causa el desempleo, es la flexibilidad laboral. Esta iniciativa no es nueva, ya que existen registros que datan de la década de 1980, debido a los altos niveles de desempleo en países europeos; y es aplicada de diferentes maneras, ya que no existe un lineamiento único, por lo cual las restricciones son las políticas locales de cada país.

Entre los factores principales que se presumían ser las causas del desempleo, fueron la gran competencia de mercados, con la llegada de los nuevos países en proceso de industrialización; el gran avance tecnológico que fue reemplazando paulatinamente al hombre en manufactureros, y finalmente, el alza de los precios del petróleo, lo cual produjo un incremento en materias primas agrícolas.

Al respecto, Ugarte (2006) comenta que las empresas tienen la necesidad de implementar nuevas medidas en cuanto a contratación, puesto que, las constantes variaciones del mercado, provoca que los administradores y gerentes tomen nuevas medidas para poder adaptarse a dichos cambios y evitar quedarse relegados y sufrir pérdidas de recursos. Así afirma Bravo (2010), ya que indica que, debido a la globalización, sería perjudicial no flexibilizar las relaciones laborales, sin salirse de los parámetros establecidos en las legislaciones de cada país.

A partir de todos los cambios que se han venido dando, tanto en la familia, sociedad, personas, empresas, se ha visto la necesidad de implementar un nuevo contrato de trabajo que se acomode a la necesidad de todas las personas.

Es así como surge la flexibilización laboral, que se define de distintas maneras. Primero, la flexibilización es numérica, en cuanto a los contratos de trabajo temporales y despidos.

Segundo, es salarial, ya que los salarios de los empleados son ajustados de acuerdo al número de horas de trabajo.

Tercero, es funcional, ya que los empleados deben ser multivalentes y adaptarse a las nuevas formas de trabajo. Por último, es temporal, ya que existe una variación entre las horas de trabajo. (Martínez & Bernardi, 2011)

La flexibilización laboral, con relación a contratos de trabajo, se puede definir al decir de Hernández & Bonomie como “estrategias de la modernización capitalista que plantea que las relaciones laborales pueden ser modificadas de acuerdo al movimiento y exigencias del mercado, condición que va eliminando progresivamente la estabilidad y seguridad social del trabajador” (Hernández & Bonomie. 2011. p. 51).

Sobre el asunto, se indica que de entre los varios significados se le han dado a la flexibilidad laboral, se pueden dar de los siguientes tipos:

*Tabla 3. Tipos de flexibilización laboral*

<b>Tipo</b>	<b>Característica</b>
<b>Numérica</b>	A través de contratos temporales o incluso despidos.
<b>Funcional</b>	Si existen trabajadores polivalentes, ajustándose a las necesidades variables del mercado.
<b>Salarial</b>	Mediante la conciliación de sueldos y salarios.
<b>Temporal</b>	Por jornada laboral y el número de horas que se trabaja.
<b>Otro tipo</b>	Externalización del trabajo.

**Fuente:** (Martínez & Bernardi, 2011)

**Elaborado por:** Vicente Gerardo Lomas Jiménez.

Sin embargo, no es la única clasificación, ya que Edgell (2006) establece cuatro flexibilidades laborales como:

- Contractual. - Trabajadores autónomos
- Espacial. - Trabajo a distancia o teletrabajo
- Temporal. - Empleos por ciertos periodos de tiempo
- Total. - Trabajos informales (subempleo)

En ese sentido, y de acuerdo a evaluaciones realizadas por el Banco Mundial, la causa principal para que en Latinoamérica se presente altas cifras en cuanto a desempleo, es la rigidez de los mercados laborales y la falta de dinamismo en propuestas de generación de empleo.

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (1992), ya viene promoviendo conceptos de flexibilidad en el mercado de trabajo, en donde existe menor regulación en cuanto a horarios, tiempo de trabajo, condiciones de despido, entre otros; además que no existen restricciones en cuanto a labores con salarios reducidos, periodos de contratación por temporadas y una alta rotación de personal.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID 2016) alega que:

El extraordinario proceso de reformas estructurales que ha tenido lugar en América Latina y el Caribe en la última década solo excepcionalmente ha sido acompañado por reformas que adecuen el funcionamiento del mercado de trabajo y la legislación laboral al nuevo entorno económico, La legislación laboral en la mayoría de los países presenta grandes deficiencias que dificultan la contratación y la movilidad laboral y que gravan el empleo en vez de estimularlo. (p. 193)

Cabe añadir que, necesariamente al aplicar nuevas reformas flexibles en la normativa laboral, las relaciones entre sindicatos, gobierno y empresarios implicados en la elaboración de productos y servicios va a cambiar tanto a nivel legal como institucional, reorganización del trabajo, formación del talento humano, salarios.

### **1.11 . La flexibilización laboral en el Ecuador**

En la República del Ecuador se ha venido teniendo varias reformas, en diversos aspectos, desde el año 2000, y dentro de estas, se encuentra la laboral. En lo que respecta a reforma dentro del país se encuentra la flexibilización laboral. El objetivo de implementar la flexibilización laboral es, principalmente, de ajustar el empleo y la producción a cambios tecnológicos y en los patrones de demanda.

Este tipo de cambio laboral en el Ecuador fue aprobado en el año 2008 a través de la ley “Para la Transformación Económica del Ecuador y la Ley de Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana”. La flexibilización es uno de elementos determinantes para la eficiencia de la economía de un país. Asimismo, de posibilidad de disponer de mano de obra calificada que permita cumplir con el resto de la competencia a escala internacional, la polifuncionalidad solamente puede gestarse en fuerza de trabajo capacitada; su función dentro de la producción se basa en

adaptabilidad a cualquier sitio de trabajo dentro de las unidades productivas.

Dentro del Ecuador existen varios tipos de contratos que pueden ser vigentes, estos acuerdos se definen para cada trabajador según la necesidad del empleador. Cabe recalcar que, para cualquier tipo de contrato establecido, la remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital definido en el país.

Dicho esto, a continuación, se enlistan los contratos permitidos dentro del Ecuador, según Cevallos (2017)

- Contrato tácito
- Contrato por tiempo fijo
- Contrato a tiempo indefinido
- Contrato a jornada parcial
- Contrato a prueba
- Contrato eventual
- Contrato ocasional
- Contrato de temporada
- Contrato por obra
- Contrato por tarea
- Contrajo por destajo

Teniendo en consideración esta realidad, es claro que en el entorno nacional ecuatoriano la flexibilidad laboral que se da a partir de la posibilidad de adoptar un conjunto de modalidades contractuales, se encuentra garantizada.

Sin embargo, aún es insuficiente en la realidad económica y comercial la adopción de políticas y mecanismos eficientes que garanticen a partir de la contratación laboral, una mayor y mejor flexibilización laboral que asegure a las partes obtener mayores beneficios y con ello incidir positivamente en la reducción de los índices de desempleo existentes hasta el momento. A partir de ello, es imprescindible hacer un análisis, de algunas políticas de flexibilización que han sido adoptadas en el Ecuador, en algunos sectores, permitiendo evaluarla como positivo al ir más allá de lo establecido en la legislación laboral, para lograr tales cometidos.

## **CAPÍTULO II**

### **2. REFORMAS A LOS TIPOS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR RELACIONADA CON LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

Debido a la economía moderna, es necesaria la implementación de reformas laborales alrededor del mundo. No obstante, en Ecuador también se han realizado reformas al contrato de trabajo surgidas por los cambios realizados en diferentes acuerdos ministeriales y que se refieren a la flexibilización laboral. Estas nuevas reformas que indirectamente se dan al Código de Trabajo, en las diferentes áreas, apuntan al crecimiento económico del país.

En el código laboral ecuatoriano, según Corral (2019) el principal propósito de la flexibilización laboral es promover el cumplimiento de derechos y obligaciones entre los empleadores y empleados. Además, el aseguramiento de equidad y justicia en la relación contractual entre patrono y trabajador. Asimismo, en el Código de Trabajo reformado se prioriza una política basada en la no discriminación, protección de derechos y fomento del empleo.

Si el país requiere de recursos y de generación de empleo para los conciudadanos, el Gobierno a través del Ministerio del ramo se ha visto obligado a buscar flexibilizar la relación contractual entre patrono y trabajador en las diferentes áreas económicas del país que a continuación se pone a consideración.

#### **2.1 Acuerdos Ministeriales**

Los acuerdos ministeriales pueden ser definidos, según el art. 1 del Acuerdo Ministerial 1850 “Reglamento para la Aprobación, Promulgación, Formulación, Reforma y Derogatoria de Acuerdos Ministeriales” (2013) en concordancia con lo que establece el art. 154 de la Constitución de la República del Ecuador, como actos administrativos, unilaterales que deberán ser despachados por alguna autoridad considerada competente o una autoridad nominadora que contiene decisiones de carácter general.

Además, en el artículo 2 del indicado Acuerdo Ministerial se establecen los objetivos de los acuerdos ministeriales. Entre los objetivos de estos se puede mencionar, por ejemplo, que este instrumento se emite principalmente para obtener o contar con actos declarativos de derechos, con delegaciones de atribuciones y deberes a funcionarios de nivel

jerárquico inferior que laboren en sus respectivos Ministerios, normativa interna a nivel institucional y normativa externa a nivel local, zonal o nacional.

## **2.2 Normativa establecida en el Código de Trabajo y su relación con los Acuerdos Ministeriales**

Se han realizado reformas en los acuerdos ministeriales en el año 2018, por parte del Ministerio de Trabajo a los sectores florícola, bananero y turístico, entre otros. En cuanto a estos acuerdos ministeriales, se introducen nuevas modalidades contractuales conforme a los principios de la realidad, la costumbre y el carácter especial de las labores que se desempeñan en estos sectores.

Una regulación importante de estos acuerdos ministeriales es la que señala que el trabajador debe marcar obligatoriamente un medio electrónico para futuras notificaciones, en caso de no tener uno, debe ser notificado en el lugar de domicilio señalado en el contrato; en caso de no lograr comunicarse con el trabajador se lo notificará mediante un medio radial local.

En lo que respecta a las formas de pago, se establece que entre las particularidades contractuales se puede pactar la forma de pago de la remuneración, es decir diariamente, semanal, quincenal o mensualmente, conforme a las necesidades del trabajo a ser realizado, el sector específico la regularidad del trabajo.

También se realizaron reformas en cuanto al descanso de los trabajadores, en el cual se indica que los periodos de descanso podrán ser fijados entre el trabajador y el empleador siempre y cuando sean suficientes para preservar la salud y seguridad de los trabajadores de cada sector. Se establece un recargo del 15% al valor de la hora calculada.

Por otro lado, se introduce un nuevo documento que es la Constancia de Finiquito, debido a la naturaleza de estos contratos imprevisibles, variables, estacionales y eventuales, se crea este documento para que el empleador detalle los haberes cancelados al trabajador y suspender la relación laboral hasta el siguiente llamado, el mismo que debe ser registrado de forma obligatoria en la Página Web institucional del Ministerio de Trabajo.

Su finalidad es suspender provisionalmente el vínculo laboral con la seguridad para ambas partes detallando los valores cancelados, de esta forma diferenciándose del acta de finiquito que pone fin definitivo a la relación laboral.

## **2.3 Nuevas modalidades contractuales**

De acuerdo a Aguirre (2019), las nuevas modalidades de contrato y reformas que fueron realizadas al Código del Trabajo en el año 2018, a través de varios acuerdos ministeriales, tuvieron lugar en determinados sectores como el turístico, bananero, florícola, agrícola y ganadero, cuyo análisis se realiza a continuación.

### **2.3.1 Reformas laborales en el Ecuador**

En el Ecuador, recientemente en el año 2015, la Asamblea Nacional reformó el Código de Trabajo, en donde, dentro sus principales cambios, se resolvió eliminar la contratación a plazo fijo, lo cual no obtuvo el resultado esperado, puesto que dicha reforma limitó la contratación que aseguraba al trabajador sus derechos de manera estable.

Asimismo, una alternativa recientemente regulada en Ecuador, en el año 2016, es el teletrabajo. En este sentido, en el mes de agosto del año 2016 se emitió por parte del Ministerio del Trabajo, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, por medio del cual se pidieron las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado ecuatoriano, estableciendo que esta modalidad es la que permite la prestación de servicios no presenciales en jornadas ordinarias y especiales de trabajo por medio del cual el trabajador ejecuta las acciones debidas, no en las instalaciones del patrono, sino que lo hace desde su casa u otro tipo de instalación, a través del empleo de las nuevas tecnología de la informática y las telecomunicaciones. (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2016)

Un aspecto importante del teletrabajo en el ámbito privado, el hecho de que en su art. 4, se establece la voluntariedad de la prestación de servicios por medio de esta modalidad, debiendo existir acuerdo entre el empleado y empleador, debiendo constar por escrito o en el contrato que a tales efectos se concertare.

Un aspecto importante es que, aun habiéndolo consignado estos dos sujetos en el contrato, puede revertirse dicha condición (art. 5); e igualmente se le garantizarán todos los derechos como si el trabajador estuviera realizando sus actividades en las instalaciones del patrono (art. 8). Todos estos elementos evidencian una voluntad por parte del gobierno ecuatoriano, de flexibilizar las relaciones laborales sin afectar ni al empleado ni al empleador.

Pero también esta modalidad contractual se dio en el sector público. En el mes de mayo del año 2017, el Ministerio del Trabajo dictó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090, por medio del que se expidió la norma técnica para la regularización del teletrabajo en el sector público.

Esta normativa permitió que las personas puedan concertar contratos bajo esta modalidad de manera permanente o parcial (art. 3 inc. a); reconociendo igualmente la voluntariedad para acceder a ello (art. 4); y reconocer igualmente que los trabajadores que se sometan a este tipo de vínculo laboral, gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los servidores públicos que trabajan en las instalaciones del empleador. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2017)

Esta actividad es una opción que permite al trabajador realizar sus actividades fuera de la empresa, ya sea por cuestiones de movilidad, distancia, entre otros.

De acuerdo a cifras oficiales, en lo que va del año, existen alrededor de 2135 instituciones, tanto privadas como públicas que adoptan esta alternativa, en las que, de acuerdo a cifras del Ministerio de Trabajo, existen 11260 empleados que trabajan bajo esta modalidad. (Silva, 2019)

Cabe mencionar que para que una persona adopte la manera de teletrabajo, debe de existir un acuerdo entre las partes y analizar sus beneficios, en el caso de las privadas; y en cuanto a las públicas, existen evaluaciones de desempeño, para que un empleado pueda optar por la modalidad.

Indistintamente de las nuevas condiciones de teletrabajo, el empleado tiene iguales condiciones de derechos y obligaciones, incluido el empleo de horas adicionales.

Como se ha podido evidenciar, la inclusión del teletrabajo como modalidad contractual en el ámbito laboral ecuatoriano, es uno de los esfuerzos que ha realizado el gobierno nacional, con la finalidad de flexibilizar las condiciones y herramientas que existe en el mercado laboral para vincular a trabajadores y entidades empleadoras, haciendo más eficientes dichos vínculos entre sí, conservando tanto para el trabajador como para el patrono, los derechos y factibilidades reconocidas en el ámbito constitucional y jurídico para unos y otros.

### **2.3.1.1 Reformas laborales en el sector turístico**

Como seguimiento a esta actividad, en años recientes se han producido cambios en políticas laborales. Una de estas modificaciones lo constituyó la promulgación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0073, de fecha 18 de abril de 2018, en donde se realizaron ciertas modificaciones para el sector turístico en el caso de contratos para eventos realizados en jornadas parciales y discontinuas. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Por ejemplo, en el art. 9, se señala que la remuneración en los contratos de trabajo especial para eventos ya sean de jornada parcial discontinua o completa en el sector turístico, podrán realizarse de manera diaria, semanal, quincenal o mensualmente, en base a lo que convenga a cada una de las partes y así lo concierten en dicho contrato.

De la misma manera en el capítulo IV de dicho Acuerdo se establecen los lineamientos para realizar nuevas contrataciones bajo la modalidad “Contrato de Trabajo Especial por Evento a Jornada Parcial Discontinua para el Sector Turístico”, establecidos en los artículos 12, 13, 15, 16,17 y 18. En el mismo sentido, en el capítulo V, se establecen las condiciones para el “Contrato de Trabajo Especial Permanente a jornada Completa para el Sector Turístico”, en donde, desde el artículo 19 al 23, quedan señaladas todas las condiciones que deben cumplir ambas partes. Sin embargo, cabe aclarar, que lo expuesto en este Acuerdo Ministerial, sólo es aplicable para contrataciones nuevas, por lo que empleados antiguos no podrán regirse al Acuerdo.

En otros términos, el campo turístico ha venido experimentando algunos cambios a lo largo de los últimos años. De hecho, el gobierno actual ha decidido implementar la flexibilidad laboral debido a su gran cantidad de beneficios. Además, que se ha logrado cambiar la concepción negativa que se le atribuía al campo del turismo. Considero que entre los beneficios más esenciales de esta reforma varían entre trabajadores altamente capacitados, mayor demanda de experiencia, por ende, mejor desempeño laboral, mejor organización a nivel empresas, y por supuesto, el establecimiento de reglas al inicio de una contratación que benefician tanto al empleado como al empleador.

Finalmente es importante señalar, que la autoridad que dicta este instrumento jurídico, legítima las reformas que en el establece a partir de lo establecido en el art. 284 numeral 6 de la Constitución ecuatoriana, que se refiere a la obligación del estado de impulsar el pleno empleo adoptando medidas que permitan la plena realización de diferentes formas de trabajo la realidad nacional siempre respetando los derechos laborales. También es importante señalar, que la autoridad alude a instrumentos internacionales, que como se saben, constituyen fuente de derecho en el Ecuador, especialmente a varios instrumentos de la Organización

Internacional del Trabajo que se producían sobre la necesidad de que los gobiernos en la adopción de las reformas laborales, garanticen los derechos de los trabajadores, por lo que, la armonización del mercado laboral con la situación económica de cada país, no debe restringir ni afectar aquellos.

### **2.3.1.2 Reformas laborales en el sector bananero**

Por otra parte, para el sector bananero, en el que se abarca actividades relacionadas como cosecha, siembra y empaquetado, principalmente; se expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0074, de diez de abril de 2018, y aunque no aplica para el ámbito administrativo en dicho sector, sí constituye otro esfuerzo del gobierno ecuatoriano por dotar al mercado laboral nacional, de una flexibilización que respondan a necesidades y exigencias de la actualidad. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Lo destacable de este acuerdo, se encuentra en el Capítulo IV, en el que el art. 11, establece que, de acuerdo a las características propias del oficio, un contrato puede realizarse para el ciclo de “siembra, cosecha, corte y empaque”, de modo que cuando se concluyan dichas actividades, se paralizará toda dependencia laboral hasta que empiece el nuevo periodo de producción.

Además, el Acuerdo Ministerial, aclara en su art. 15, en cuanto a la duración del contrato que “El presente contrato no podrá tener una duración menor de 52 días discontinuos, dentro de un mismo año calendario bananero o 365 días”. Cabe mencionar que, al igual que el Acuerdo anterior, solo se aplica a contrataciones nuevas.

Es oportuno ahora mencionar que, si bien es cierto es un trabajo por períodos solamente, se logra adecuar el trabajo con las específicas propiedades del oficio. Como se sabe, Ecuador es un país privilegiado y muy reconocido nacional e internacionalmente por la calidad que tiene esta fruta. Entonces, resulta sumamente efectivo la implementación de acuerdos para la siembra, cosecha, corte y empaque. Es así que existirán contratos para cada etapa de producción del producto y así se reduce la tasa de desempleo, ya que, varias personas tendrán la oportunidad de laborar en el campo bananero, rotando entre sí y adquiriendo un trabajo extra durante la duración de la elaboración del banano.

Es importante considerar, que la adopción de estas importantes reformas en el sector bananero, se fundamentaron básicamente el

establecido en el art. 276 numeral 2 de la Constitución de la República ecuatoriana, que establece que el régimen de desarrollo del país debe construirse en armonía con un sistema económico productivo y sostenible que permita una generación eficiente y estable de trabajo; lo que la autoridad lo relaciona de manera importante con la Recomendación 202 de la Organización Internacional del Trabajo, que refiere la necesidad de que los estados constantemente garantice los derechos de los trabajadores, pero que armonice en el mercado laboral a las condiciones económicas de cada país. El empleo de dichos preceptos, claramente justifica y legítima las reformas que, en este sector se realizan a través del citado instrumento.

### **2.3.1.3 Reformas laborales en el sector florícola**

Otro de los esfuerzos del gobierno ecuatoriano los últimos años por implementar políticas de flexibilización laboral, lo constituye el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0075, de fecha 10 de abril de 2018, donde se flexibilizan los acuerdos laborales para el sector florícola, salvo los que realicen tareas administrativas. Las condiciones de pagos de salarios, son muy similares al anterior caso, previo acuerdo entre las partes. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

De la misma manera, el empleador deberá coordinar con el empleado los días que éste último necesita descansar para precautelar su salud. Más adelante en el capítulo IV, art. 11, se especifica la posibilidad de convenir un periodo de prueba de tres meses, y su jornada laboral estará entre 20 a 40 horas semanales como máximo, las cuales se distribuirán entre seis días por semana. Cabe añadir, que el contratante está en la obligación de pedir autorización al Ministerio de Trabajo para el establecimiento de la jornada laboral.

En cuanto a la jornada parcial para el mismo sector, en el art. 17, se establece que cabe la posibilidad de contratar nuevamente a la misma persona con la que previamente se habría concertado el contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola.

Es importante destacar, que el Ministro del Trabajo, se fundamentó o en normas constitucionales e instrumentos internacionales para adoptar esta reforma en el sector florícola. Dentro de las primeras, es importante destacar el hecho de que, en dicho instrumento jurídico se hace mención al art. 284 numeral 6, que autoriza en este caso al autoridad laboral en representación del estado ecuatoriano de adoptar cuantas medidas sean pertinentes para impulsar el pleno empleo y sobre todo para establecer en la realidad nacional todas las formas de trabajo, siempre respetando los

derechos laborales; mientras que en el ámbito internacional emplea la Recomendación 202 de la Organización Internacional del Trabajo que se producía sobre la necesidad de adaptar el mercado laboral a la realidad económica de cada país.

Después de todo, estas reformas laborales han mejorado la calidad de contratación en todo ámbito. Refiriéndonos, sin embargo, al sector florícola podemos destacar que el trabajador estará a prueba 3 meses (como en la mayoría de sectores), tiempo que le servirá para perfeccionar sus habilidades en el cargo desempeñado. Además, la posibilidad de laborar a tiempo parcial es un punto a favor en esta reforma, ya que los trabajadores dispondrán de mayor tiempo de ocio, así como podrán desempeñar más de una actividad al día. Los empleados tendrán la libertad de laborar por horas y además desarrollar destrezas adicionales.

#### **2.3.1.4 Reformas laborales en el sector agrícola**

El “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola” fue establecido por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0096, de 3 de mayo de 2018, donde se establece que, debido a las condiciones del área agrícola, una persona puede ser contratada durante el tiempo que duren las tareas relacionadas a este sector: fertilización, sanidad vegetal, viveros, polinización, fertilización, mantenimiento, siembra, entre otros; y una vez que haya finalizado las actividades para las que fue contratado el empleado, concluirá la relación laboral entre las partes, hasta que el empleador decida contratar nuevamente por sus servicios. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Muy similar a las anteriores reformas, trata de flexibilizar el horario de trabajo, puesto que en su art. 15, indica que el empleado deberá trabajar máximo 36 horas a la semana, las cuales pueden distribuirse en seis días de la semana, considerando que no se puede superar las ocho horas al día. De igual manera, el empleador está en la obligación de pedir autorización al Ministerio de Trabajo la fijación de la jornada especial de trabajo. A pesar de ello, en el art. 16, se señala que un contrato con estas reformas no puede durar menos de 180 días.

Es pertinente señalar, que la autoridad que dicta esta normativa, se fundamenta básicamente en lo establecido en el art. 276 numeral 2 y art. 284 numeral 6, ambos de la Constitución ecuatoriana; pues mientras el primero se refiere al hecho de que, es imprescindible establecer o propiciar un régimen de desarrollo del país que se fundamente sobre un sistema económico justo, productivo y sostenible, en el que la generación

de trabajo digno y establece a una premisa; el segundo se refiere a la obligación que tienen las autoridades ecuatorianas para evaluar e implementar en la realidad nacional todas las formas de trabajo que tributen a ese sistema económico que se pretende construir. Ello sin duda alguna ha constituido la base fundamental, que ha permitido adoptar las reformas de pertinencia.

Dentro de este marco ha de considerarse que los derechos de los trabajadores están en primer plano. La flexibilidad laboral supone velar por los trabajadores, por sus necesidades y además capacidades de trabajo. Cabe recalcar que se ha dejado en el pasado la explotación laboral que se vivía hace varios años atrás. Con la reforma de la flexibilidad, se puede llegar a un consenso entre patrono y trabajadores mediante el diálogo y establecimiento de reglas al momento de la contratación.

#### **2.3.1.5 Reformas laborales en el sector ganadero**

Para dicho sector, el Ministerio del Trabajo adoptó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0097, de fecha 3 de mayo de 2018, el que en su art. 11, estableció que el contrato contará con una etapa de prueba de tres meses, pero a pesar de ello, por su naturaleza, dicho contrato es de carácter indefinido. Asimismo, se establece que el contratante, dependiendo del caso, brindará vivienda a todo empleado que labore dentro de sus propiedades, dicha vivienda será devuelta en caso de que se termine la relación laboral. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Dentro del Acuerdo Ministerial, se establece que existirá una jornada de veinte horas (mínimo) hasta las 40 horas como máximo, a la semana, tomando en cuenta no se debe sobrepasar las ocho horas diarias. De la misma manera, se acordará previamente entre las partes interesadas, los espacios de descanso para precautelar la salud del empleado.

Como se ha podido observar, las reformas son muy similares entre sí dentro de cada sector laboral. Se podría evaluar como muy conveniente y adecuada a la flexibilidad laboral, puesto que, la salud del empleado está en primer lugar. Adicionalmente, cada salario es ajustado conforme al cargo que requiere cada sector laboral. Es una manera equitativa de organización.

Un elemento final que se considera relevante expresar, es que la autoridad competente que dictó este Acuerdo Ministerial, tuvo en consideración determinados elementos relevantes tanto en el ámbito constitucional como jurídico, que fundamentaron la aprobación de este

instrumento jurídico y legitimaron la posibilidad de que se realizarán reformas laborales en este sector, flexibilizándolo.

Un primer elemento a considerar, el hecho de que el propio art. 284 numeral 6 de la Constitución ecuatoriana, reconoce que, como parte de la política económica del país, uno de los objetivos es la obligación del Estado de impulsar el pleno empleo y especialmente evaluar la posibilidad de implementación en la realidad nacional de todas las formas de trabajo posible, sin renunciar a los derechos laborales. Otro aspecto relevante, el hecho de que la autoridad se fundamenta también en instrumentos internacionales, especialmente los emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente aquellas referidas a la necesidad de adaptar el ámbito laboral a las contantes transformaciones que sufre la economía. Con ello, claramente se logra justificar dichas reformas.

### **2.3.1.6 Reformas laborales para el sector manufacturero, desarrollo y servicio de software**

Pero también se provocaron reformas laborales que flexibilizaron laboralmente las relaciones contractuales en el sector manufacturero, de desarrollo y servicio de software, lo que tuvo lugar a través de la promulgación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0192, de fecha trece de septiembre de 2018, dirigiendo sus normativas a distintos sectores ligados a la manufactura como el maderero, textil, metalmecánica, alimentos, entre otros; a excepción de las personas que realizan actividades de administración, dentro del mismo sector. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

En su art. 5, se establece que no puede existir un contrato con una duración menor a veinte horas ni tampoco mayor a cuarenta horas, todas distribuidas entre seis días semanales. Al igual que en los casos anteriores, el acuerdo expresa en su quinta disposición general lo siguiente:

**DISPOSICIÓN GENERAL QUINTA.** - Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que necesiten aplicar la presente Norma, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones; en tal virtud, aquellos trabajadores que se encuentren laborando para el mismo empleador con las modalidades contractuales estipuladas en el Código de Trabajo, no podrán ser contratados bajo los lineamientos del presente Acuerdo Ministerial. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

De acuerdo a estas consideraciones, el Ministerio de Trabajo garantiza que los antiguos trabajadores no vean afectados sus beneficios actuales, es decir, las nuevas reformas no aplican a éstos, por lo que las relaciones laborales existentes se mantienen intactas.

Después de todo, los trabajadores antiguos se mantienen con los reglamentos que fueron expuestos al inicio de su contratación. Es algo equitativo, porque les ofrecieron cierta estabilidad laboral y ciertas normas que fueron debidamente firmadas y aprobadas en su debido momento. Y así mismo, las nuevas contrataciones serán previamente informadas cómo y cuánto tiempo de duración laborarán. La flexibilidad laboral, además de los beneficios anteriormente mencionados, permite un mejor movimiento de los trabajadores de un sector a otro, lo que servirá para el fomento en el redespliegue de las capacidades productivas.

## **2.4 Normas regulatorias para la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales**

Como se pudo observar anteriormente en los Acuerdos Ministeriales aprobados en 2018 para distintos sectores, se debe pedir autorización al Ministerio de Trabajo, y para ello, se debe tomar en consideración las directrices establecidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0219, de 31 de octubre 2018, por medio del que se aprueban las normas que regulan la aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales. (Ecuador Ministerio del Trabajo, 2018)

De esta manera, en el art. 2 define a los horarios especiales, como aquellos que se crean por la necesidad concreta del giro del negocio o actividad comercial, como, por ejemplo, jornadas laborales con más de cinco días seguidos, con plazos adicionales o acumulados; jornadas laborales parciales (36) o especiales (40) horas por semana, que en ambos casos sean distribuidos en seis días consecutivos; horarios rotativos e incluso, jornadas menores a cinco días seguidos.

Incluso cabe destacar que el art. 3 de dicho Acuerdo, se determina un horario de máximo seis horas al día y treinta horas por semana para radiólogos; sin embargo, deberán cumplir con dos horas administrativas diarias y así cumplir su jornada laboral, de manera que se precautele su salud y evitar complicaciones en corto y largo plazo. Tomando en consideración lo anterior mencionado, el contratante deberá expresar en una solicitud las razones por las cuales necesita implementar los horarios especiales y como estructurará los mismos en beneficio de ambas partes. Del mismo modo, deberá existir una constancia escrita de cada empleado, que acepte trabajar bajo las condiciones de horarios especiales, así como papeleo de rutina (RUC, copias de cédula).

Como se ha podido evidenciar, existen beneficios para ambas partes, ya que primero, la empresa puede contratar a más o menos personas, dependiendo de su etapa de producción y actividades que necesite, y en el caso de los empleados, pueden acceder a empleos que anteriormente era dificultoso, por la misma esencia de un contrato fijo. Sin embargo, un aspecto negativo a considerar es la inestabilidad, ya que si bien es cierto, no existe un despido laboral como tal, el fin del contrato anuncia el fin de la relación laboral entre ambas partes, en donde el más afectado es el trabajador, puesto que le toca intentar nuevamente pedir empleo en otra empresa, quizás realizando actividades totalmente diferentes a lo que hacía anteriormente, provocando malestar, por falta de experiencia o conocimiento de la ejecución de las nuevas tareas.

En referencia al tema, Añez (2016) pone énfasis en que la terminación de relaciones laborales entre empleador y trabajador trae

consigo reforzar la competitividad empresarial, aumento de la eficiencia de la empresa y sobre todo, la contención de costos de producción; dicho de otra manera, son estrategias defensivas ante situaciones de declive, aumentando el beneficio para la organización.

Del mismo modo, Trejo (2010) señala que una persona al estar bajo un contrato eventual, tiene mayor dificultad de encontrar un trabajo formal, puesto que sus referencias en cuanto al tiempo de labores sería un punto negativo dentro de su hoja de vida. En ese sentido, se podría considerar que las mismas condiciones de trabajo, pueden verse afectadas por factores como tiempo o realización de obra.

En relación con lo anterior mencionado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2019) señala que, en la actualidad, todavía es visible un nivel considerable de trabajos informales, subempleo y desempleo, por lo que en su informe “Trabajar para un futuro más prometedor”, la OIT (2019) recomienda crear espacios de diálogos entre el gobierno y la sociedad, con el fin de llegar a acuerdos para flexibilizar las relaciones laborales y que las partes interesadas obtengan beneficios reales.

## **2.5 Teletrabajo**

El teletrabajo es definido como el trabajo que puede realizarse a distancia, de hecho, el teletrabajo se da gracias al avance de la tecnología. La existencia de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), han permitido dar un nuevo enfoque a prácticamente todo lo que nos rodea. En este sentido, se aprecia la presencia de una tecnología que permite mayor comunicación, movilidad, administración de múltiples recursos, aumento de productividad y libertad a la hora de trabajar y de relacionarse. (Osio, 2010)

Dicho esto, de acuerdo a García (2011), el “*home office*” o trabajo desde la casa ha beneficiado a los trabajadores, ya que las personas pueden realizar el trabajado requerido de acuerdo a su disposición diaria. El empleado aprende a distribuir bien su tiempo y, además, aprende a trabajar de manera dependiente y autónoma con responsabilidad.

En ese sentido, el gobierno ecuatoriano en vista de la necesidad de aumentar las posibilidades de trabajo, se vio en la urgencia de establecer dos acuerdos ministeriales en cuanto a esta temática: el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 (2016) en donde se expide las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado y el Acuerdo Ministerial No. MDT-0090-A (2017) que establece las regulaciones del teletrabajo en el sector público.

En el primer caso, dentro del art. 8, se establece que los trabajadores que establezcan relaciones laborales bajo estos términos, de igual manera tendrán las mismas condiciones en cuanto a derechos y obligaciones, que los empleados que asisten a un espacio físico concreto. Cabe mencionar, que el empleador tiene la obligación de realizar todas las acciones necesarias para integrar a dicho empleado con el resto del personal, de manera que exista una interacción y ambiente saludable de trabajo.

En el caso del segundo acuerdo, para el sector público, si bien es cierto tiene similitud en comparación al anterior, además se agrega en el artículo 12 un sistema de control y evaluación, en donde se menciona: “Corresponde al responsable de la unidad o proceso establecer directrices, controlar, monitorear, registrar y evaluar las actividades que la o el teletrabajador ejecute y deberá reportar a la UATH institucional si estas actividades no se están cumpliendo a cabalidad”.( Acuerdo Ministerial No. MDT-0090-A (2017)

En ese sentido, son las UATHS quienes están en la responsabilidad de establecer los diferentes procesos de evaluación y control de los empleados con teletrabajo, de acuerdo a la necesidad de cada uno de ellos y los posibles lineamientos que emita el ministerio correspondiente. Dichas UATHS tienen la potestad de acceder al lugar de trabajo para confirmar que los términos establecidos en la ley se encuentren en cumplimiento y así evitar cualquier proceder incorrecto de ambas partes.

Es así que tenemos como ejemplo en nuestro país la empresa de seguros Equinoccial, confirmado por Héctor Castillo Gerente de Recursos Humanos de esta empresa al indicar que fueron 25 personas las que se acogieron a este sistema de trabajo y que al momento son ya 30, como es el caso práctico de la señora Wendy Trejo en su calidad de Ejecutiva senior de la empresa, quien cumple su carga horaria de trabajo desde su casa, al revisar facturas de la empresa y a la vez cuidar de sus hijos menores, que antes obligatoriamente cuidaba la guardería, erogando una buena cantidad de dinero por este concepto. (Portilla, 2020)

Es importante señalar, que la función ejecutiva se ha preocupado por incentivar el teletrabajo en Ecuador. De esta forma puede señalarse como ejemplo, el evento que tuvo a principios del año 2019 “Buenas prácticas del Teletrabajo en el Ecuador”, con el auspicio del Ministerio del Trabajo con el apoyo del Banco Pichincha, y la participación activa de otras instituciones que han implementado esta modalidad laboral en sus instituciones, como Seguros Equinoccial, Sicobra, Banco General Rumiñahui y la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de las Información, Compañía

Google, Quito Tennis Golf Club, Aseguradoras del Sur, Nestlé S.A. y Lila, empresas líderes en este sector. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2019)

Otro ejemplo relacionado con el teletrabajo, se puede ubicar en abril de 2019, a la empresa Sicobra, que se dedica especialmente a la recuperación de cartera y tele mercadeo, quien hasta esa fecha tenía un total de 120 trabajadores que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo, dentro de los que se encuentran inclusive personas con discapacidad visual, afirmando dichas personas que constituye una modalidad viable y que les ayuda a obtener ingresos económicos que sustentan a sus familias. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2019)

## CAPÍTULO III

### 3. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SUS BENEFICIOS EN LAS RELACIONES CONTRACTUALES EN EL ECUADOR

#### 3.1 Beneficios de la flexibilidad laboral

Hoy en día, tanto las pequeñas como las grandes empresas, se benefician de la flexibilidad laboral existente y valedera en el ámbito laboral. La flexibilidad laboral, al permitir nuevas formas más flexibles de trabajo, ha posibilitado la extensión de campos de trabajo, así como ha ayudado para desarrollar la autonomía por parte de los trabajadores.

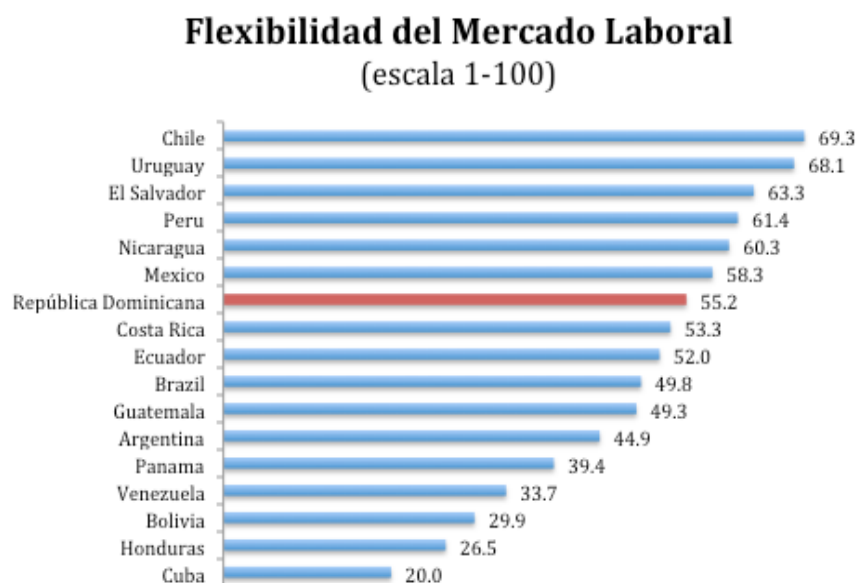
Entre los beneficios de la flexibilidad laboral, en cuanto a la relación contractual entre patrono y trabajador, es que las empresas tienen la libertad de contratación frente a sus empleados. Además, en el punto que la flexibilización laboral incluye la contratación temporal, ya sea por estar en periodos de prueba o porque sean trabajos temporales, hacen que exista una mayor competencia y mayor concentración entre los trabajadores que se esforzarán por conservar el empleo.

Por ejemplo, se analiza un caso acontecido en Venezuela, país en el cual fue introducida la flexibilización laboral en el sector automotriz. Aquí explica Hernández (2014), que la flexibilización laboral, como tal, está originando formas de empleo poco casuales. Dicha tendencia se desliga de la estabilidad laboral y de los ajustes colectivos, conformando un trabajador efímero ante la pérdida del empleo estable. Se dice también, que la aplicación de estrategias de flexibilización laboral por parte del sector automotriz venezolano incluye entre sus objetivos la perfección de las formas de producción, mejorar los niveles de utilización de la fuerza de trabajo, aumentar la producción y reducir costos, priorizando la superficie técnica sobre la dimensión social, es decir sobre las relaciones laborales.

Por otro lado, por ejemplo, en México, en el ámbito turístico también ha habido un gran impacto. Teniendo en cuenta que en este país el turismo es muy importante y que es una de las fuentes principales de empleo, de acuerdo a Sánchez & Olivarría (2017), se recalca lo siguiente: Primero, los beneficios de la flexibilidad laboral para las empresas varían entre Mayores facilidades de acumular ganancias. Es decir, facilidades para ser más competitivos. También se cuenta con trabajadores multifuncionales o polivalentes. Seguidamente, la movilidad de trabajo. Renegociación de los contratos colectivos de trabajo que conlleva la disminución de huelgas. Por último, facilidades de contratación y de despido.

En la siguiente figura se puede observar el rango del incremento de personas que se han afiliado a la flexibilización laboral en varios países del continente americano. Se puede deducir que ha tenido un gran grado de aceptación, siendo así que Chile y Uruguay tienen el rango más alto y que países como Honduras y Cuba aún están en proceso de inducirse más a la flexibilidad laboral. En cuanto a Ecuador, está a la mitad de la lista y se espera seguir incrementado el rango para así obtener beneficios en cuanto al incremento de empleos y reducción de pobreza en el país.

*Figura 11. Flexibilidad laboral en Latinoamérica*



**Fuente:** (Índice de Libertad Económica, 2014).

### 3.1.1 Beneficios sociales de la flexibilización laboral

En cuanto a las ventajas de la flexibilidad laboral en el ámbito social, para los trabajadores, se puede mencionar una menor calificación y cualificación para ser contratados. Además, una diversidad en los tipos de remuneración. Y finalmente, también se cuenta con facilidades de empleo para estudiantes, mujeres embarazadas y personas sin experiencia laboral.

Además, con la flexibilización laboral, se obtiene una mayor facilidad para el acceso a un puesto de trabajo. La principal responsabilidad de los líderes de los sectores sindicales en el momento actual, es permitir que la mayor cantidad de ecuatorianos tenga acceso a un puesto de trabajo. Por tanto, oponerse a una alternativa para permitir mayores plazas de empleo sería atender contra todo el conglomerado social.

Por otro lado, la vigencia del trabajo por horas también requerirá de regulaciones específicas en materia de seguridad social, a fin de dotar de la indispensable protección a los trabajadores que laboren bajo esta nueva modalidad.

### **3.1.2 Beneficios políticos de la flexibilización laboral**

Según el Diario el Mercurio (2019), la razón por la cual el Gobierno del Ecuador ha decidido implementar la flexibilización laboral dentro del país es principalmente por crear nuevas plazas de trabajo, lo cual conllevaría al progreso económico del país. Por otro lado, es importante acotar que, en el país, cuando no existía la presencia de la flexibilización laboral en el Código del Trabajo, existía una tasa de desempleo elevada.

Por lo cual, lo que se pretende con la flexibilidad laboral es reducir el desempleo, además de mejorar las políticas que se manejan dentro de cada empresa, ya que varias empresas estuvieron a punto de cerrarse en el año 2008 debido a la falta de flexibilización laboral ya que las políticas laborales ecuatorianas eran bastante rígidas comparadas con otros países, como China, por ejemplo.

En definitiva, la flexibilización laboral consta de varias reformas en el contrato laboral cuyos objetivos son mejorar la calidad laboral de la población ecuatoriana en la relación contractual entre patrono y trabajador.

Con las nuevas reformas se ha alcanzado modificar a los contratos de trabajo con el único objetivo de mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y potenciar la economía del país a escalas globales. Asimismo, con esta nueva reforma que es la flexibilización laboral, el país mejora y diversifica las oportunidades de trabajo para todas las personas, reduciendo el desempleo y ayudando a cada uno de los ecuatorianos a establecerse laboralmente con mayor facilidad.

### **3.1.3 Beneficios tecnológicos de la flexibilización laboral**

En cuanto a la tecnología, para finalizar, en Ecuador también se ha optado el uso de contratos referentes a la flexibilidad laboral. Por ejemplo, se incrementó la flexibilización laboral bajo la modalidad de lo que es el teletrabajo. El teletrabajo, es un tipo de trabajo que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando, principalmente, la tecnología. Mediante este medio, el patrono y trabajador pueden entablar

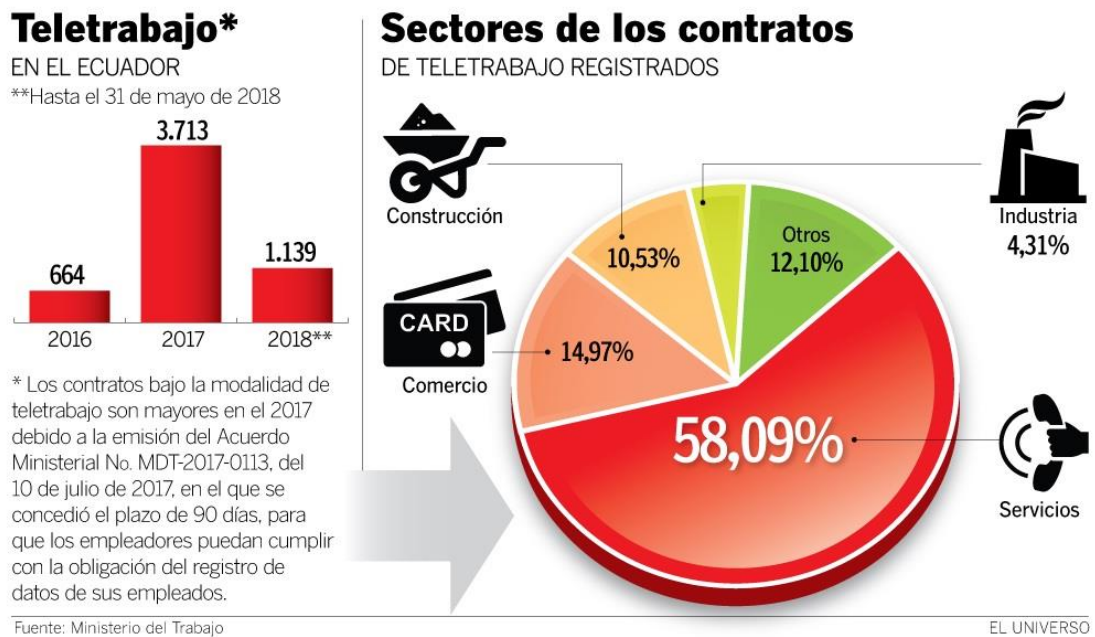
comunicación y la relación de trabajo, sin necesidad de contar con un espacio físico o la presencia física de ambas partes. Además, que este tipo de trabajo entró en vigencia en el Ecuador desde el año 2016 para empresas privadas y desde el año 2017 para entidades públicas.

Asimismo, debe hacerse, hincapié de los beneficios que más destacan del teletrabajo en el país y que son:

1. Los tele-trabajadores gozan de mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador de planta. Es decir, no hay distinciones. Lo único que hace diferencia es la modalidad de trabajo, más no los derechos.
2. Al trabajar en casa, los trabajadores no consumen combustible o no se ven en la obligación de gastar sus recursos económicos para el tema de transporte.
3. Se crean otras metodologías que ayudarán, básicamente, al desarrollo de nuevas habilidades y no sólo a las mismas habilidades que se han desarrollado por siglos.
4. Para trabajadores que deben estar al pendiente de sus hijos o familiares, esto les beneficia netamente, ya que pueden estar laborando desde la comodidad de su hogar y la vez realizando quehaceres del hogar como cocinar, lavar, o cuidar a los niños del hogar.
5. Para estudiantes también les resulta fructuoso, ya que, mientras laboran en casa pueden dedicar también tiempo para sus estudios. Muchas de las veces, los horarios en las universidades no permiten que los estudiantes puedan laborar a tiempo completo, pero con la flexibilización de horarios, estos son capaces de poder trabajar a medio tiempo y desde sus hogares. En otras palabras, los estudiantes pueden dividir el trabajo y la escuela sin ningún problema y no descuidar ninguno de estos dos.
6. Además, se ahorra el uso de recursos ya que la misma red de internet que disponían en su hogar puede servir para trabajar en casa, y a la vez, la empresa tiene la obligación de reconocer económicamente el uso de los recursos proporcionados por el trabajador. O a su vez, la empresa facilita y brinda de recursos

necesarios para cumplir cierta actividad laboral. Como se observa en la gráfica siguiente, en el año 2017 se tuvo un incremento en las personas que optaron por realizar teletrabajo. Como se menciona en el Diario El Universo (2018), se espera que conforme siga evolucionando la era digital, se siga incrementando el número de personas que se inclinan por este tipo de trabajo.

Figura 12. Teletrabajo en el Ecuador



**Fuente:** (El Universo, 2018).

Además del teletrabajo, en Ecuador, existen otras diferentes formas de flexibilidad laboral. Entre ellas destacan, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, subcontratación, polivalencia, rotación geográfica, movilidad del personal, entre otros. De acuerdo a como indica el Diario El Comercio (2019), el Ecuador plantea reformar el campo laboral mediante la incrementación de las nuevas reformas de la flexibilidad laboral. En ese sentido, se busca regenerar el sistema y además crear nuevas reformas que resulten competentes con otros países.

## CONCLUSIONES

Una vez concluido el proyecto de investigación titulado: “Análisis de los beneficios de la flexibilidad laboral en la relación contractual entre patrono y trabajadores en el Ecuador”, se puede concluir que:

- Las relaciones laborales que mantienen empleados y empleadores, han pasado por una serie de cambios a lo largo de la historia, y no solo en Ecuador, sino en el mundo entero. Dichos cambios siempre han producido cierta incertidumbre y problemas entre las partes, por desconocimiento, mala aplicación u obligación de cumplir con las nuevas regularizaciones.
- De acuerdo a cifras oficiales, presentadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en el año 2019, la tasa de desempleo para este año ha aumentado en un 0,2%, por lo cual el gobierno ha venido implementando nuevas reformas laborales a través de su Ministerio de Trabajo. Dichas reformas intentan mejorar las oportunidades de los ecuatorianos para conseguir un trabajo con todos los beneficios que ley otorga, y así garantizar condiciones de trabajo adecuadas.
- En la actualidad, existen una gran variedad de contratos que establece la ley, entre los que se puede mencionar: contrato expreso, tácito, según su duración, a prueba, tiempo fijo, indefinido, jornada parcial, forma de remuneración, a sueldo, jornal, en participación, mixto, por manera de ejecutar el trabajo, obra cierta, tarea, a destajo, modalidad ocasional, eventual, de temporada, por grupo, equipo, formativos. Estos tipos de contrato establecidos por la ley, si bien son generales para cualquier tipo de trabajo, los nuevos acuerdos ministeriales aprobados desde años atrás; implantan nuevos parámetros flexibilizadores, por sector industrial.
- Si bien es cierto, todo cambio trae consigo dudas, confusión o incluso temor; es necesario adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado, ya que, al aumentarse cada año la Población

Económicamente Activa (PEA) y los agigantados avances tecnológicos, es de esperarse un aumento en cifras de desempleo, como se observó anteriormente, por lo que es necesario tomar medidas para reducir dicha tasa y a su vez, insertar a más personas, de una forma u otra, al campo laboral, cumpliendo con las normativas nacionales.

## RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda mantener diálogos activos entre sociedad y gobierno para difundir, socializar y exponer los beneficios que se intenta ofrecer a la ciudadanía, a través de la flexibilización laboral, puesto que, si se limita solamente a implementar acuerdos ministeriales, los ciudadanos no podrán saber cómo les puede beneficiar, si son aplicados adecuadamente.
- Las nuevas reformas a los acuerdos laborales, deben enfocarse en beneficio de ambas partes, tanto para la contratante como para la contratada, ya que sin una no puede existir la otra. Del mismo modo, debería existir medidas fuertes para sancionar a quienes, valiéndose del desconocimiento de dichas reformas, abusen de su posición para explotar a los contratados.
- Se deben mantener en constante revisión y actualización los tipos de contratos existentes en el país, ya que factores sociales, políticos y económicos, podrían ser perjudiciales para las clases más bajas. Asimismo, se deberían revisar todos los sectores de producción y servicios, y proponer mejoras sustanciales de modo que todas las áreas se vean beneficiadas, y no sólo las más grandes.
- Si bien es cierto que estos acuerdos ministeriales son socializados con la población, se deberían crear mecanismos de difusión actualizados y de fácil asimilación, sobre todo para la parte contratada, con el fin de reducir el desconocimiento, así como una mala interpretación de los acuerdos establecidos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial 1850. (04 de 12 de 2013). *REGLAMENTO PARA APROBACION, REFORMAS ACUERDOS MINISTERIO*. Obtenido de <https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/REGLAMENTO-PARA-APROBACION-REFORMAS-ACUERDOS-MINISTERIO-DEL-DEPORTE.pdf>
- Aguirre, G. (2019). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Nuevas Modalidades de Contratación de Personal: <https://www.derechoecuador.com/nuevas-modalidades-de-contratacion-de-personal>
- Aguirre, G. (2 de septiembre de 2019). *Nuevas modalidades de contratación de personal*. Obtenido de Revista DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/nuevas-modalidades-de-contratacion-de-personal>.
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 250-265.
- Atupaña, M., & Quishpi, M. (2017). *La historia del movimiento obrero ecuatoriano is incidencia partir del siglo XXI. Propuesta: diseño de una guía didáctica sobre la historia del movimiento obrero ecuatoriano*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- BCE. (2018). *Reporte trimestral de mercado laboral urbano*. Quito: Banco Central del Ecuador.
- Benítez, E., & Burgos, D. (2009). *Historia de las luchas populares: De la revolución Juliana a "la gloriosa" de 1944*. Quito: Centro de Estudios y Difusión Social.
- Berrezueta, L. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190*. Quito: Ministerio de Trabajo.

- Berrezueta, L. (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- BID. (1996). *Progreso Económico y Seguridad Social en América Latina*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Borja, R. (23 de octubre de 2017). *Contrato colectivo*. Obtenido de Revista DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/contrato-colectivo->.
- Bravo, H. (2010). *La importancia de la protección de la relación laboral*. Lara: Universidad Centroccidental Lizandro Alvarado.
- Castillo, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. (U. A. Metropolitana, Ed.) Mexico: Editorial Botella, S. A. Recuperado el 22 de 11 de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- CCUT-ESPOL. (2013). *Primer Contrato Colectivo*. Guayaquil: Comité Central Único de Trabajadores - Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Ceballos, S. (20 de enero de 2017). *¿Qué tipo de contrato de trabajo se puede firmar en Ecuador?* Obtenido de Pérez Bustamante & Ponce: <https://www.pbplaw.com/es/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>.
- Chávez, P. I. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes*, VI(17), 57-74.
- Congreso Nacional. C.T. (18 de octubre de 2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de Registro Oficial Suplemento No. 167: [http://cnel.gob.ec/lotaip/links\\_a2/codigo\\_trabajo.pdf](http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf).
- Corral, F. (14 de febrero de 2019). *Flexibilización Laboral: sus razones*. Obtenido de Diario El Comercio: <https://www.elcomercio.com/opinion/flexibilizacion-laboral-razones-fabian-corral.html>.
- Dávila, C. (2018). Legislación ecuatoriana. *Clase magistral*. Loja: Universidad de Cuenca.

Ecuador Ministerio del Trabajo. (31 de octubre de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0219 Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales*. Obtenido de Registro Oficial 377: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0219-EMITIR-LAS-NORMAS-QUE-REGULAN-LA-APLICACION-Y-PROCEDIMIENTO-DE-AUTORIZACION-DE-HORARIOS-ESPECIALES.pdf>.

Ecuador, Congreso Nacional. (3 de agosto de 1990). *Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a tiempo parcial y reforma al Código del Trabajo (Ley No. 90)*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, 493: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/07/14.-A.-Ley-de-Regimen-de-Maquila-y-Contratacion-laboral-a-Tiempo-Parcial.pdf>.

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (24 de agosto de 2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado*. Obtenido de Registro Oficial, Segundo Suplemento, 825: [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf).

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (5 de diciembre de 2019). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-375 Directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/Acuerdo-Ministerial-MDT-2019-375-Directrices-para-la-optimizaci%C3%B3n-de-gastos-de-personal-en-la-modalidad-de-contrato-de-servicios-ocasionales..pdf>.

Ecuador, Ministerio del Deporte. (4 de diciembre de 2013). *Reglamento para la Aprobación, Promulgación, Formulación, Reforma y Derogatoria de Acuerdos Ministeriales*. Obtenido de Registro Oficial 137: <https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/REGLAMENTO-PARA->

APROBACION-REFORMAS-ACUERDOS-MINISTERIO-DEL-  
DEPORTE.pdf.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (26 de junio de 2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090 Norma Técnica para la regularización del teletrabajo en el sector público*. Obtenido de Registro Oficial 22: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (10 de mayo de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0073 Normas que regula las modalidades contractuales especiales para el sector turístico*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, 238: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2018-0073.pdf>.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (10 de abril de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0074 Normas que regulan la modalidad contractual especial para el sector bananero*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, 238: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2018-0074.pdf>.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (10 de abril de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0075 Normas que regulan las modalidades contractuales especiales para el sector florícola*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, 238: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2018-0075.pdf>.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (3 de mayo de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0096 Normas que regulan la modalidad contractual especial para el sector agrícola*. Obtenido de Registro Oficial 258: <https://nmslaw.com.ec/wp-content/uploads/2018/06/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2018-0096-AGRICOLA-ilovepdf-compressed.pdf>.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (3 de mayo de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0097 Normas que regulan la modalidad contractual especial para el sector ganadero*. Obtenido de Registro Oficial 258: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0097-MODALIDAD-CONTRACTUAL-SECTOR-GANADERO-VIGENTE-R.O.pdf>.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (13 de septiembre de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0192 Normas que regulan las modalidades contractuales especiales para el sector manufacturero y para el sector de desarrollo y servicios de software*. Obtenido de Registro Oficial 347: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0192-EXPEDIR-LA-NORMA-QUE-REGULA-LAS-MODALIDADES-CONTRACTUALES-ESPECIALES-PARA-EL-SECTOR-MANUFACTURERO-Y-PARA-EL-SECTOR-DE-DESARROLLO-Y-SERVICIOS-DE-SOFTWARE.pdf>.

Ecuador, Presidencia. (20 de diciembre de 2018). *Decreto Ejecutivo 617 Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica para Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, 392: [http://www.pge.gob.ec/images/documentos/LeyTransparencia/2018/diciembre/a2/reglamento\\_para\\_la\\_aplicacion\\_de\\_la\\_ley\\_organica\\_para\\_el\\_fomento\\_productivo\\_atraccion\\_de\\_inversiones.pdf](http://www.pge.gob.ec/images/documentos/LeyTransparencia/2018/diciembre/a2/reglamento_para_la_aplicacion_de_la_ley_organica_para_el_fomento_productivo_atraccion_de_inversiones.pdf).

Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Wor*. London: Sage Publications.

Egas-Peña, J. (1999). *Temas de Derecho Laboral II*. Guayaquil: Edino.

El Mercurio. (12 de junio de 2019). *Flexibilización laboral vista desde el lado de los jóvenes y empresarios*. Obtenido de Diario Independiente del Austro: El Mercurio: <https://ww2.elmercurio.com.ec/2019/06/12/flexibilizacion-laboral-vista-desde-el-lado-de-los-jovenes-y-los-empresarios/>.

- El Mercurio. (12 de Junio de 2019). Flexibilización laboral vista desde el lado de los jóvenes y los empresarios. *Diario Independiente del Austro*. Obtenido de <https://ww2.elmercurio.com.ec/2019/06/12/flexibilizacion-laboral-vista-desde-el-lado-de-los-jovenes-y-los-empresarios/>
- Enríquez, C. (23 de noviembre de 2014). *11 tipos de contratos relacionan a las empresas con los empleados*. Obtenido de Diario El Comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/11-tipos-contratos-relacionan-empresas-2.html>.
- Ferrer, M. (2011). *Casos prácticos sobre el contrato de trabajo*. Barcelona: Universidad de Deusto.
- García, G. L. (2011). *Operaciones administrativas de recursos humanos* (Victor Borreguero ed.). Madrid: Editex S.A. Recuperado el 15 de 11 de 2019, de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=xqxcDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA87&dq=que+es+un+contrato+de+trabajo&ots=4Ag2IMPMDk&sig=bs3HBA0q6c0vx7mUx2Hy0ewgw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20un%20contrato%20de%20trabajo&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=xqxcDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA87&dq=que+es+un+contrato+de+trabajo&ots=4Ag2IMPMDk&sig=bs3HBA0q6c0vx7mUx2Hy0ewgw&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20un%20contrato%20de%20trabajo&f=false)
- Hernández, C., & Bonomie, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(37), 50-65.
- Hernández, J. E. (2014). *Yo quiero ser obrero no empleado*. Obtenido de Actualidad Laboral: <https://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/yo-quiero-ser-obrero-no-empleado>.
- Hidalgo, G. (2009). *Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical. Enfoque desde el derecho contractual civil ecuatoriano y la legislación internacional del trabajo*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Imbett, C. A. (2011). El deber de información contractual y sus límites. *Scielo*(21). Recuperado el 15 de 11 de 2019, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-43662011000200014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-43662011000200014&script=sci_arttext&tlng=en)
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- INEL. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral.
- Iruteta, M. (2011). *Casos prácticos sobre contrato de trabajo*. Barcelona: Universidad de Deusto.
- Juan Martínez, F. B. (2011). *La flexibilidad laboral: significados y consecuencias* (Vol. 48). España: Ministerio de Ciencia e Innovación. Recuperado el 22 de 11 de 2019, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/36642-Texto%20del%20art%C3%ADculo-37942-1-10-20110907.pdf>
- Lacalle, G. (2011). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Editex.
- Madero, S., & Barboza, G. (2015). *Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial*. Mexico. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Martínez, J. I., & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 381-402.
- MCP-CCUT. (2018). *Primer Contrato Colectivo*. Quito: Ministerio de Cultura y Patrimonio - Comité Central Único de los Trabajadores.
- Molina, A., Rivadeneira, A., & Rosero, J. (2015). Actualización metodológica: el empleo en el sector informal. *Revista de Estadística y Metodologías*, 1, 55-62.
- Molina, G. M. (2018). *El contrato plazo fijo dentro de la legislación ecuatoriana*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de Los Andes.

- MSP-OSUNTRAMSA. (2012). *Décimo primer Contrato Colectivo de Trabajo*. Quito: Ministerio de Salud Pública - Organización Sindical Única de Trabajadores.
- OCDE. (1992). *Estudios sobre el empleo. Parte II: Ajuste potenciales en el mercado laboral*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OIT. (2019). *Estudio General relativo a la recomendación sobre los pisos de protección social*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo del Ecuador. Una mirada la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: una opción en la era digital. *Observatorio Laboral*, 3(5), 93-109.
- Pérez, G. (14 de septiembre de 2014). *El Código del Trabajo ecuatoriano 1938-2014*. Obtenido de Diario El Telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/el-codigo-del-trabajo-ecuatoriano-1938-2014>.
- Portilla, W. G. (2020). Ecuador 2020. *Revista Líderes*. Recuperado el 9 de marzo de 2020, de <https://www.revistalideres.ec/lideres/columnista-opinion-lideres-ecuador-economia.html>
- Rodríguez, J. (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(12), 3-62.
- Sánchez, V. V., & Olivarría, C. A. (2017). Flexibilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en Mazatlán, México. *Turydes: Turismo y Desarrollo*(22), 1-14.

Silva, M. V. (9 de septiembre de 2019). *El teletrabajo ya es una opción para 11260 empleados en el país*. Obtenido de Diario El Comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/teletrabajo-empleados-quito-transito-empresas.html>.

Trejo, K. (2010). Repercusiones de las exigencias del trabajo derivadas del outsourcing en la salud de los trabajadores. *El Cotidiano*(163), 99-104.

Ugarte, J. L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*, 12(1), 11-29.

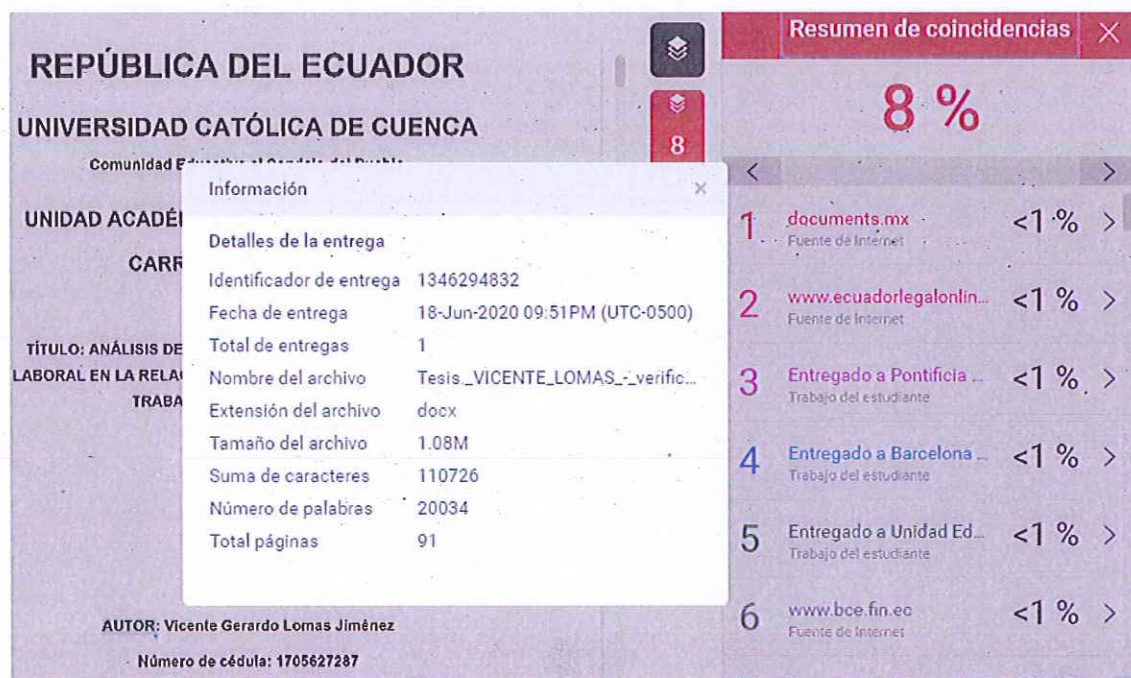
Vásquez López, J. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano: derecho individual*. Quito, Ecuador: Jurídica Cevallos. Recuperado el 15 de 11 de 2019, de [http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es\\_EC/default/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD\\_ILS\\$002f4\\$002fSD\\_ILS:4458/ada?qu=CONTRATOS+LABORALES&ic=true&te=ILS&ps=300](http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f4$002fSD_ILS:4458/ada?qu=CONTRATOS+LABORALES&ic=true&te=ILS&ps=300)

# **ANEXOS**

Cuenca, 20 de junio de 2020

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR del estudiante VICENTE GERARDO LOMAS JIMÉNEZ con número de cédula 1705627287; un índice de similitud del 8%.

Es todo cuanto se puede informar.



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
Comunidad Educativa del Ecuador del Distrito

**UNIDAD ACADÉMICA**  
**CARRERA**

**TÍTULO: ANÁLISIS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR**

**AUTOR: Vicente Gerardo Lomas Jiménez**  
Número de cédula: 1705627287

**Resumen de coincidencias**

**8 %**

**Información**

Detalles de la entrega

Identificador de entrega	1346294832
Fecha de entrega	18-Jun-2020 09:51PM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	Tesis_VICENTE_LOMAS_-_verific...
Extensión del archivo	docx
Tamaño del archivo	1.08M
Suma de caracteres	110726
Número de palabras	20034
Total páginas	91

- 1 documents.mx <1 % >  
Fuente de Internet
- 2 www.ecuadorlegalonlin... <1 % >  
Fuente de Internet
- 3 Entregado a Pontificia ... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 4 Entregado a Barcelona ... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 5 Entregado a Unidad Ed... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 6 www.bce.fin.ec <1 % >  
Fuente de Internet

Atentamente

FAUSTO  
RICARDO  
BARRERA  
BRAVO

Firmado  
digitalmente por  
FAUSTO RICARDO  
BARRERA BRAVO  
Fecha: 2020.06.23  
22:05:36 -05'00'

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs.

---

## CENTRO DE IDIOMAS

### RESUMEN

Las relaciones entre empleador y empleado han sido en no pocas ocasiones, motivo de conflictos laborales que han trascendido no solo al ámbito judicial, sino incluso al ejercicio del derecho de huelga. Por ello, el ordenamiento jurídico laboral, se encuentra en constante transformación, de forma tal que sea capaz de satisfacer las exigencias de los trabajadores, sin afectar al patrono.

Es por ello que, en el Ecuador, en los últimos años, se ha observado una política tendente a la flexibilización en las relaciones laborales.

A partir de esta realidad, es pertinente realizar un estudio en el que puedan identificarse los aspectos positivos o negativos que ha tenido estas nuevas políticas en la realidad laboral entre el trabajador y patrono. Para ello, se ha diseñado la investigación desde un enfoque primordialmente cualitativo, con un alcance descriptivo-explicativo. De esta forma, se logra demostrar un impacto no siempre positivo en esta relación.

**PALABRAS CLAVE: FLEXIBILIDAD LABORAL, PATRONO, TRABAJADOR, CONTRATACION LABORAL, REFORMAS.**

## CENTRO DE IDIOMAS

### ABSTRACT

The relations between employer and employee have been on a few occasions, a reason for labor conflicts that have transcended not only the law area, but even the right to strike. Therefore, the labor legal system is in always in transformation, so that it is able to meet the demands of workers, without affecting the employer.

That is why, in Ecuador, in recent years, there has been a policy tending towards flexibility in labor relations.

Taking into account this reality, it is important to carry out a study in which the positive or negative aspects that these new policies have had in the labor reality between the worker and employer can be identified. To do this, research has been designed from a primarily qualitative approach, with a descriptive-explanatory scope. In this way, it is possible to demonstrate an impact that it is not always positive on this relationship.

**KEYWORDS: LABOR FLEXIBILITY, PATTERN, WORKER, LABOR CONTRACTING, REFORMS.**

Cuenca, 11 junio del 2020

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



DR. WLADIMIR QUINCHE  
ORELLANA  
Documento certificado  
digitalmente por Emergencia  
Sanitaria en Ecuador por  
COVID-19  
Centro de Idiomas Matriz:  
Cuenca - Ecuador  
2020-06-11 20:40+19:00

**Dr. Wladimir Quinche Orellana Msc.  
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**

[www.ucacue.edu.ec](http://www.ucacue.edu.ec)

Cuenca, 11 de junio de 2020

Señor Doctor  
Ernesto Robalino Peña  
**DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**  
Su despacho

De mis Consideraciones

**MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO**, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutora del estudiante **VICENTE GERARDO LOMAS JIMÉNEZ**, con número de cédula **1705627287**, quien realizó su Trabajo de Titulación denominado **ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR**, debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 40/40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:

Ab. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño  
**DOCENTE TUTORA**

**PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL**

Yo, VICENTE GERARDO LOMAS JIMÉNEZ, portador de la cédula de ciudadanía No 1705627287. En mi calidad de Autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACION CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR. De conformidad a lo establecido en el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Así mismo autorizo a la Universidad para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 22 de junio del 2020.

F.  .....



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: Cuenca 03 de Julio del 2019

Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Pata Hgs.

Solicitante: Vicente Gerardo Lomas Jimenez

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: Primer ciclo Paralelo: \_\_\_\_\_

Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de "Abogado de los Tribunales de Justicia de la República" con el Título: ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Resolución: \_\_\_\_\_

Valor \$ 5,00

Nº 0170255



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, EN SESION REALIZADA EL 11 DE JULIO DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): VICENTE GERARDO LOMAS JIMENEZ, TÍTULO: "ANALISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACION CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR", TUTOR: AB. MONICA GALLEGOS AVENDAÑO, MGS.

Cuenca, 12 de julio de 2019

  
Ab. Xavier Iniguez Vivar, Mgs.  
SECRETARIO - ABOGADO





**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**


**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS  
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**TÍTULO: ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD  
LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y  
TRABAJADORES EN EL ECUADOR.**

**AUTOR: VICENTE GERARDO LOMAS JIMÉNEZ**

**TUTOR: AB. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO. MGS.**

**FECHA: 03 - Julio - 2019**

  
03/07/2019

# **1. Diseño del Proyecto de Investigación**

## **1.1. Tema**

Derecho Laboral

## **1.2. Título del Proyecto de Investigación**

Análisis de los beneficios de la flexibilidad laboral en la relación contractual entre patrono y trabajadores en el Ecuador

## **1.3. Marco contextual o justificación del problema**

Históricamente el Derecho Laboral, ha pasado por numerosas situaciones que han sido favorables en muchas ocasiones para el empleador, así como también a través de diversas luchas sociales, se han ido desarrollando progresivamente los derechos de la parte más débil en la relación laboral, que es el trabajador.

En esta investigación se abordará los beneficios que se derivan de la figura de la flexibilidad laboral como parte del derecho social. Se debe tener en consideración que a partir de la reforma de 2015 al Código de Trabajo de la legislación ecuatoriana, se derogó la contratación a plazo fijo, lo cual a criterio del investigador, la situación actual se tornó en algo abrumante en perjuicio de los trabajadores y empleadores; puesto que, con aquella reforma, limitaría la contratación a que la misma sea indefinida y ante tal situación, los empleadores se vieron en la necesidad de finiquitar los contratos que tenían con sus trabajadores y reducir el número de personal en sus empresas.

Por parte de la presidencia del Econ. Rafael Correa Delgado y su bancada legislativa, se intentó sistemáticamente con ayuda de los medios de comunicación, de tratar de calar en la

conciencia de todos los ecuatorianos, que esta medida y reforma era la más apropiada, pero no midieron contingencias que llevarían a tasas más altas de desempleo.

Sin embargo, con la entrada a la presidencia de la Republica de Lenin Moreno llegaron nuevas ideas y propuestas como los acuerdos del Ministerio del Trabajo, de junio de 2018, que abonan a la tesis en favor de la flexibilidad laboral; pues al respecto podemos encontrar algunos Acuerdos Ministeriales como el Bananero A.M. 2018-074, Florícola A.M. 2018-75, Turístico 2018-73, Agrícola A.M -96, Ganadero A.M. 97, Manufacturero y de Software A.M. 192. En estos acuerdos ministeriales, se redefinen las jornadas de trabajo, solo por citar un ejemplo en el sector agrícola se flexibiliza el trabajo, dando cabida a una contratación especial de jornada parcial o por actividades en el que se observaría el ciclo de producción, constante en 36 horas semanales como máximo.

Es decir, con estos acuerdos ministeriales, el empleador tiene mayor apertura de contratación, pues los trabajos se darían observando los periodos de producción lo que ayudaría a promover mayores plazas de trabajo.

El objetivo de esta investigación es analizar la flexibilidad laboral como una institución jurídica en favor de los derechos de los ciudadanos constitucionalmente reconocidos como es el derecho al trabajo, la libre contratación, entre otras libertades que hoy en día se encuentran siendo trastocadas por las medidas tan severas que el Estado ha impuesto en el ámbito laboral respecto a la contratación.

De esa forma, podemos observar que “la flexibilidad laboral, es un elemento que, coadyuva a aminorar las tasas de desempleo, pues, se considera que: mayor flexibilidad implica menores costos de ajuste, medidos según la tasa de desempleo y su duración” (Amadeo & Camargo, 1993, P.27). Esta noción, corrobora lo que nos hemos de plantear y argumentar a lo largo de la investigación.

La situación, cada vez se vuelve insostenible, las tasas de desempleo, crecen cada día más. La empresa privada nacional y extranjera, pretende no contratar más personal. La globalización nos exige que exista menor rigidez contractual en materia laboral, la razón de esto es que mientras más obstáculos se ponen en el sistema de contratación, más personas desempleadas existirán en el país y aumentara de forma severa la pobreza.

Por tal motivo, incluso, al evaluar la situación del empleo en los países de América Latina: “El Banco Mundial (BM) sostiene que la principal causa del desempleo en esta región del mundo reside en la inflexibilidad de los mercados laborales, que se traduce en que el sector formal de la economía no es dinámico en términos de generación de empleos”.

Sumando lo descrito ut supra, observamos que la literatura y estudios que tratan la flexibilidad laboral como campo de acción para disminuir el desempleo y la pobreza, indican que: “la mayor flexibilidad de los mercados laborales se relaciona positivamente con las elasticidades de empleo” (Bernal, 2013).

Con ello se explica que la falta de flexibilidad laboral lo único que genera es disminuir las opciones de progreso de las sociedades, alejarnos cada vez más del desarrollo y dejarnos absorber así de la globalización.

Con lo brevemente expuesto, se puede evidenciar el contexto y los rasgos generales del problema; así como también el estado actual de la situación en la que nos encontramos en relación a la flexibilidad laboral en el Ecuador; que como he indicado, no se encuentra habilitada y más bien, nos encontramos con mayores dificultades al acceder a un trabajo y los empleadores cada día tienen menor personal a su cargo por la rigidez contractual, todo esto provoca una serie de consecuencias no solo para los trabajadores sino también para todo su entorno familiar. En ese marco, el presente estudio lo haré en torno a la realidad ecuatoriana,

tomando como muestra a empleadores y trabajadores de empresas privadas de la Ciudad de Quito.

Es necesario indicar que este trabajo investigativo lo que pretende es demostrar que la flexibilidad laboral es una medida favorable en beneficio de las personas que se encuentran desempleadas, no es regresiva de los derechos de los trabajadores que tanto ha costado conseguir a través del tiempo por imparables luchas sociales, va dirigida a los jóvenes que estudian y trabajan, jóvenes recién graduados que no tienen experiencia pero por su creatividad y productividad pueden generar y aportar mucho a las empresas y a otros grupos sociales que por distintas situaciones no pueden trabajar a tiempo completo.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué efectos produciría la implementación de la flexibilidad laboral en la relación contractual entre patrono y trabajador en el Ecuador?

#### **1.5. Objeto del estudio**

Derecho laboral

#### **1.6. Campo de Acción**

El campo de acción es la relación contractual entre patrono y trabajador en búsqueda de la flexibilidad laboral en el Ecuador

## **1.7. Líneas de investigación de la Carrera**

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico

## **1.8. Objetivo General**

Analizar los beneficios que conlleva la flexibilidad laboral que tanta falta hace en el Ecuador, como garantía de la libertad de contratación para lograr la disminución del desempleo en el país.

## **1.9. Objetivos específicos**

Conceptualizar el contrato de trabajo, la relación contractual entre patrono y trabajador y la flexibilidad laboral.

Identificar los nuevos tipos de contrato en el Ecuador que se han dado a través de Acuerdos ministeriales en búsqueda de la flexibilidad laboral.

Justificar la implementación en nuestro ordenamiento jurídico de la flexibilidad contractual en materia laboral, como beneficio de las partes contratantes.

## **1.10. Tipo de investigación**

El enfoque de la investigación es cualitativo conforme ha sostenido la doctrina: “*los estudios cualitativos* pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos” (Hernández Sampieri, R, 2014, p.7).

El alcance de esta investigación será descriptivo, en relación a que se podrá conocer, describir y analizar los contratos de trabajo, temas relacionados con la flexibilidad laboral e ir al fondo de cada uno de ellos a medida que avance la investigación. Al respecto, se realizará un estudio descriptivo, debido a que, “con el análisis, se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri, R, 2014, p.92).

### **1.11. Marco Teórico y Conceptual**

El derecho laboral o derecho al trabajo "nace de un principio universal irrenunciable e irreductible de las personas, el mismo que ha costado por más de nueve siglos la inmolación de vidas que fueron importantes para conseguir el entendimiento de que los Estados tienen la obligación de generar y exigir que en el ejercicio del trabajo se respete el derecho a conseguir el sustento para su vida con dignidad” (Hernández Sampieri, R, 2014, p.92).

En el campo del derecho laboral perteneciente al sector social dentro de nuestra ciencia del derecho, podemos encontrar que a lo largo de la historia no sólo ecuatoriana sino mundial ha existido una serie de luchas y conquistas laborales. Esto ha permitido que los derechos de los trabajadores y lo propio de los empleadores, se vayan consiguando y reconociendo tanto en la Constitución como en instrumentos internacionales. Lo que se ha intentado buscar, es que siempre exista una correcta armonía y respeto de las garantías básicas en la relación contractual, apartándonos de periodos nefastos como fue la esclavitud y el trabajo no remunerado en general.

En el Código de Trabajo ecuatoriano, existe una serie de normativa que regula la materia; que, dentro de los puntos más relevantes, se encuentran los diversos tipos de contratación. Sin

embargo, existe una rigidez en cuanto al otorgamiento y legalización de estos contratos, desde el punto de vista que no se reconoce la flexibilidad laboral. El origen de ésta figura en materia laboral data de ya algunas décadas; específicamente a raíz de las crisis económicas que se daban en aquellos años. Siendo así que:

La flexibilidad laboral, en un primer momento respondió a la estrategia de las empresas transnacionales para reducir sus costos operativos y a recuperar sus ganancias que se habían visto afectadas a raíz de la crisis económica de los años ochenta, que contrajo la demanda de bienes y servicios. (Guerron, 2003, p.48)

La flexibilidad laboral por otra parte, también ha surgido con la idea de que, se reduzcan las incontenibles tasas de desempleo en los países de primer y tercer mundo como se conoce en el albor popular. Por eso se ha dicho que:

La flexibilidad que surgen a nivel mundial, a raíz de la crisis del Estado de Bienestar, origina da entre otras cosas por la crisis económica provoca da por el incremento en los precios del petróleo a finales de los años setenta; lo que generó inflación, desempleo y el crecimiento de la economía informal. (De Buen Lozano, 1994, pp. 88-89)

Por eso es que, algunos países del mundo han acogido la flexibilidad laboral, como una medida válida en busca de mejorar el acceso al trabajo de sus conciudadanos, logrando con ello, lo que ya se ha dicho, un Estado de Bienestar.

### **1.11.1. Relación laboral**

Dentro de los temas que se tratan en la investigación es importante saber ciertos conceptos para saber de qué se está hablando específicamente, Añez que afirma lo siguiente:

Generalmente se entiende por relaciones laborales los vínculos que se crean en el espacio de trabajo. Por consiguiente, se refiere a las relaciones contractuales establecidas entre el trabajador y el capital en el marco del proceso productivo. Dicha relación se concreta en un convenio o contrato de trabajo, donde se

especifican los derechos y deberes que convienen ambos sujetos. (Añez, 2014, p. 253)

En otras palabras, podemos afirmar que existe una relación laboral, cuando se cumple con todos los requisitos establecidos en el artículo 8 del Código de Trabajo ecuatoriano, es decir que existan dos partes contratantes, que la una se encuentre en relación de dependencia, que la otra por la prestación de servicios pague un estipendio o remuneración, y que esos servicios sean lícitos y personales. De esta manera se afianza la relación laboral que puede surgir a través de un contrato escrito o tácito.

### **1.11.2. La flexibilidad**

La flexibilidad laboral se refiere a la adecuación eficiente de los recursos humanos disponibles y de la organización del trabajo a las variaciones de la demanda de productos y servicios, así como a la diversificación de productos. La dirección de recursos humanos es la responsable por excelencia de desarrollar esta forma de flexibilidad en su empresa. (Rimbau & Triado, 2006, p.40)

### **1.11.3. Trabajador**

El trabajador es la persona que realiza o presta un servicio a otro a cambio de un salario o remuneración el Código de Trabajo Ecuatoriano nos da el concepto de trabajador en el artículo 9 al expresar lo siguiente “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de Trabajo, 2005).

### **1.11.4. Empleador**

Para referimos a este concepto es importante indicar que el Código de Trabajo en su Artículo 10 indica claramente quienes pueden ser empleadores

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

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales.

Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

#### **1.11.5. Los tipos de flexibilidad laboral**

Podríamos señalar, que existen dos tipos de flexibilidad en materia contractual dentro del área labora, que son:

#### **1.11.6. Flexibilidad Externa**

Es aquella que se obtiene de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades. (Chávez, 2001, p.70)

**1.11.7. Flexibilidad Interna.-** Esta para un mejor aborde, se subdivide en:

**1.11.7.1. Flexibilidad cuantitativa interna.** - Se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede recurrir a variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, utilización del trabajo a tiempo parcial, etc. (Chávez, 2001, p.71)

**1.11.7.2. Flexibilidad funcional.** – “Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción” (Chávez, 2001, p. 71).

**1.11.7.3. Flexibilidad salarial.** - Aquí, se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es decir, la flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, o sea, que se vinculan los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. (Chávez, 2001, p. 71)

#### **1.11.8. Estabilidad laboral**

El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores. (Trujillo, 1998, p.207)

## **1.12 Hipótesis o Ideas a defender en la investigación**

La implementación de la flexibilidad laboral en la relación contractual entre patrono y trabajador en el Ecuador, beneficiaría con mayores plazas de trabajo, con lo que, de manera favorable disminuiría la desocupación y por tanto los quintiles de pobreza.

## **1.13 Métodos a Utilizarse en la Investigación**

### **1.13.1. Método cualitativo. –**

En la primera etapa de la investigación se utilizará el método cualitativo. Para abordar el proceso cualitativo se debe realizar en primer lugar el planteamiento del problema, como indica Hernandez Sampieri (2014) “el planteamiento del problema es como ingresar a un laberinto, sabemos dónde comenzamos pero no donde hemos de terminar” (pág. 356). Es por ello que se tratara este tema en la primera etapa de la investigación para ir definiendo de una manera correcta a donde queremos llegar con la investigación. (Hernández Sampieri, R, 2014. p.356)

### **1.13.2. Técnica de análisis de contenido. –**

Esta técnica se utilizó ya al momento de buscar el tema, sin embargo, se seguirá utilizando porque es necesario buscar en todas las fuentes que sirvan para tener un sustento en la investigación. En síntesis, conforme sostiene Ruiz (2012):

El análisis de contenido se basa en la lectura como instrumento de recogida de información; lectura que debe realizarse de modo científico, es decir, de manera sistemática y objetiva. En este sentido, su metodología es semejante a la de cualquier otro método de recogida de información que se pretenda calificar de científico. Para que la lectura sea científica debe ser total y completa y, por tanto, no basta con captar el sentido manifiesto de un texto sin llegar a su contenido latente. (p.79).

### 1.13.3 Método analítico. –

Este método es necesario puesto que se debe hacer un análisis de parte por parte de todo lo que forme la investigación, en otras palabras “es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (Euamed.net, s.f., parr.1).

**1.13.4 Método sintético.** – Este método “busca reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso” (Mejia,2018, párr.1).

### 1.13.5. Método deductivo. –

Este método es “un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados” (Dávila, 2006, p.184) será utilizado en la etapa final de la investigación la razón de esto es porque una vez que se hayan conseguido todas las premisas se podrá obtener la conclusión de todo el trabajo.

## 1.14 Población y la Muestra. -

**Población.** - Al tratarse de una investigación cualitativa, no se utilizará ni población, ni muestra, debido a que se realizará un análisis de documentos físicos y electrónicos en torno a la flexibilidad laboral en el Ecuador.

## 1. 15 Cronograma de Tarea

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Elaboración del tema y titulo	X					

Revisión y selección de la información bibliográfica de las teóricas y conceptos	X					
Elaboración de la fundamentación teórica	X					
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información	X					
Validación de los instrumentos de recolección de información.		X				
Aplicación de los instrumentos y recolección de información.		X				
Procesamiento y análisis de la información.			X			
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.			X			
Contrastación con las teóricas, elaboración de propuesta, conclusiones, recomendaciones				X		
Elaboración del informe final de la investigación				X		
Presentación del informe final en la secretaria de la Unidad Académica				X		

Sustentación individual ante un tribunal de grado.					X	
--	--	--	--	--	---	--

## 1. 16 Bibliografía

Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín*. Volumen (18 (2): 250 – 265) Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FlexibilidadLaboral-5655392.pdf

Bernal, D. (2013). **Crises**, Labour Reforms, and Unemployment *Journal of Comparative Economics*.

*Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial de la República del Ecuador, nro. 449, Ciudad Alfaro, Montecristi, Ecuador, 20 de octubre de 2008.

*Código del Trabajo*. Registro Oficial de la República del Ecuador 167, Codificación 2005-017, Quito 16 de diciembre de 2005

Banco Interamericano de Desarrollo (1996). *Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto*.

Chávez, P. (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto*. Puebla, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>

Dávila, G. (2006). Radalyc. El Razonamiento Inductivo Y Deductivo Dentro Del Proceso Investigativo En Ciencias Experimentales Y Sociales. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

Explorable. (2009). muestreo por conveniencia. Recuperado de <https://explorable.com/es/muestreo-por-conveniencia>

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación, Sexta edición*. Ciudad de Mexico, Mexico. Editorial McGraw-hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.

Hernandez, M. (23, enero, 2019) El Trabajo Como Principio Universal De Los Derechos Humanos. *Derecho Ecuador*. Recuperado de <https://www.derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos>

Gilabert, R. & Triado. (2006). *La flexibilidad laboral en la empresa*. Capital Humano Nro. 197.

Mejía. T. (2008). Método Sintético: Características, Leyes y Ejemplos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/metodo-sintetico/>

Trujillo, J. (1998). *Derecho del Trabajo*, t. I, 2ª. Ed, Pontificia Universidad Católica del Quito, Ecuador.

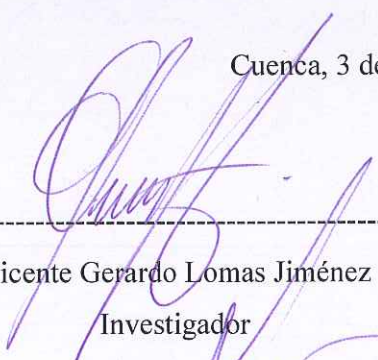
Ruiz, J. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*, Universidad de Deusto Bilbao.

Ruiz. R. (1999). *Historia y Evolución del Pensamiento Científico*. [Eumed.com]. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/#indice>

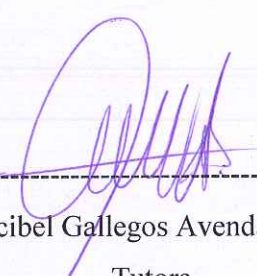
Mangarelli, C. (2009). Tendencias del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*. Recuperado en 24 de enero de 2019 <http://www.scielo.org.ve/scielo>

1. 17 Firmas del tutor y del responsable de investigación que aprueba el diseño

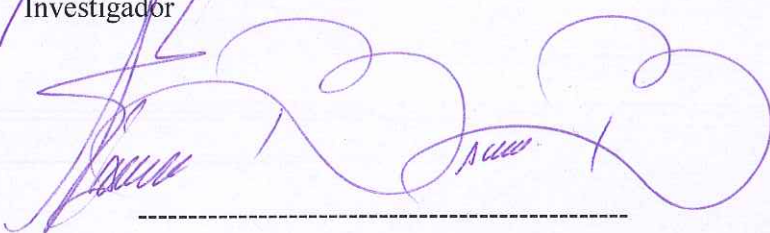
Cuenca, 3 de julio de 2019



-----  
Vicente Gerardo Lomas Jiménez  
Investigador



-----  
Ab. Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.  
Tutora



-----  
Dr. Fausto Barrera Bravo Mgs.  
Profesor Responsable del Dpto. Investigación

Fecha: -----

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: \_\_\_\_\_

-----  
Asesor Jurídico  
Unidad Académica de Ciencias Sociales



## ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2017- 0090-A

### EL MINISTRO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

- Que, el numeral 2 del artículo 16 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación;
- Que, el numeral 2 del artículo 17 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada;
- Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que 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;
- Que, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;
- Que, el numeral 6 del artículo 277 de la Constitución de la República del Ecuador señala que para la consecución del buen vivir, será deber del Estado la promoción e impulso de la tecnología;
- Que, el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la política económica del Estado ecuatoriano tiene el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;
- Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo; reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;





- Que, el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;
- Que, el artículo 413 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el Estado promoverá la eficiencia energética, el desarrollo y uso de prácticas y tecnologías ambientalmente limpias y sanas, así como de energías renovables, diversificadas, de bajo impacto y que no pongan en riesgo la soberanía alimentaria, el equilibrio ecológico de los ecosistemas ni el derecho al agua;
- Que, el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP determina los derechos irrenunciables de las y los servidores públicos;
- Que, el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público regula las jornadas legales de trabajo pudiendo estas ser Ordinaria y Especial;
- Que, es necesario establecer una forma de prestación de servicios de conformidad a lo previsto en la Constitución y en la LOSEP, que tendrá un carácter no presencial definida como teletrabajo, la cual se constituirá en un medio que facilite a la o el servidor público la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual, dotándole de tecnologías de la información y comunicación (TIC), necesarios para la realización de sus labores, precautelando en todo momento el cumplimiento de las obligaciones laborales y el pleno ejercicio de sus derechos;
- Que, el teletrabajo tiene como fin la modernización de las instituciones, inserción laboral, la dotación de un ambiente laboral adecuado para personas y grupos de atención prioritaria que garantice su movilidad y seguridad, el incremento de la eficiencia y productividad de la o el servidor público, la disminución de la circulación vehicular, el ahorro de combustibles y la protección del medio ambiente;
- Que, la organización de las instituciones del Estado, debe estar regulada por normas de aplicación general para que, en virtud de su cumplimiento, respondan a las exigencias de la sociedad, brindando un servicio público eficaz, eficiente y de calidad; y,
- Que, mediante Resolución N° MDT-2016-0041, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 906, del 20 de diciembre de 2016, se expidió la Autorización para la Implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo.

En ejercicio de la atribución reconocida en el literal a) del artículo 51 de la LOSEP.

**ACUERDA:**

**EXPEDIR LA NORMA TÉCNICA PARA REGULAR EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO**





**Art. 1.- Del Objeto.-** El objeto de la presente norma técnica es viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público.

**Art. 2.- Del Ámbito.-** La presente norma técnica es de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP, que opten por implementar el teletrabajo.

**Art. 3.- Definiciones.-** Para efectos de la aplicación de la presente norma técnica se observarán las siguientes definiciones:

**a) Teletrabajo.-** Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

**Permanente:** Jornada laboral ordinaria o especial que se realiza siempre fuera de las instalaciones de la institución, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación. La o el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la institución pública donde presta sus servicios cuando sea requerido por el responsable de la unidad o proceso al que pertenece.

**Parcial:** Jornada laboral ordinaria o especial realizada fuera de las instalaciones de la institución hasta un máximo de veinte y cuatro (24) horas semanales, y el resto de horas serán laboradas en las instalaciones de la institución.

**b) Teletrabajador.-** Toda persona que tiene calidad de servidora o servidor público de conformidad con lo dispuesto en la LOSEP, con excepción de los puestos del nivel jerárquico superior, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo con enlace virtual fuera de las instalaciones de la institución ya sea de manera parcial o permanente.

**c) Lugar habitual de la institución pública.-** Espacio físico donde la institución pública ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias.

**d) Reversibilidad.-** Implica que en el caso que la o el servidor público haya pasado a teletrabajo, puede volver a prestar sus servicios en el lugar habitual de la institución pública, por acuerdo de las partes, o a pedido de una de ellas una vez cumplido al menos de noventa (90) días de la prestación de servicios a través de teletrabajo; este requerimiento deberá ser notificado a la otra parte con al menos quince (15) días de anticipación a la restitución de su puesto inicial.

**Art. 4.- De la naturaleza.-** La aplicación del teletrabajo es voluntario y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito.

El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la forma de prestación de servicios o puede incorporarse posteriormente.





**Art. 5.- Del contenido del instrumento en donde se estipule el teletrabajo.-** A más de los requisitos establecidos en los cuerpos normativos determinados para el efecto, tanto en el descriptivo de los puestos, acciones de personal, así como en los contratos de servicios ocasionales se deberá establecer lo siguiente:

- a) La descripción clara de las tareas a realizar en teletrabajo, así como sus objetivos, indicadores y metas a cumplir, mismas que deberán ser cuantificables y medibles, de manera al menos mensual.
- b) La identificación del responsable de la unidad o proceso con quien la o el teletrabajador mantendrá comunicación en relación con la prestación de sus servicios.
- c) La identificación de los instrumentos que utilizará la institución pública para el control y fiscalización del teletrabajo.
- d) La identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará la o el teletrabajador y la determinación de la parte responsable de su instalación y mantenimiento.
- e) La determinación del plazo en los que se va a llevar a cabo el teletrabajo, la forma de determinarlo o la especificación de su naturaleza de indefinido.
- f) Las causales de reversibilidad.
- g) Delimitación concreta del lugar que será considerado como espacio de teletrabajo a fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.
- h) Determinación de la responsabilidad o no de la institución pública de proveer o no de bienes, equipos y/o servicios.

Sin perjuicio del acuerdo entre las partes o lo que se haya señalado en los respectivos contratos se podrá solicitar la reversibilidad del teletrabajo por las siguientes causas:

- a) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos y metas por parte del teletrabajador;
- b) Incumplimiento de la guía metodológica emitida por el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del teletrabajo;
- c) Uso inadecuado o de terceros no autorizados de los bienes tecnológicos que la institución ha puesto a disposición del teletrabajador;
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo;
- e) Cambios en la estructura orgánica institucional o en el perfil del puesto al que pertenece la o el teletrabajador que harían imposible continuar con el teletrabajo;





y,

f) Incumplimiento con el acuerdo de confidencialidad.

**Art. 6.- De la aplicación a teletrabajo.-** Corresponde a las UATHs institucionales, de forma coordinada con el responsable de unidad o proceso, el análisis y recomendación para la aprobación de las solicitudes de aplicación a teletrabajo. Dicha recomendación será conocida por la máxima autoridad institucional o su delegado, quien podrá aceptarla o negarla, de conformidad con los intereses institucionales y en caso de expedición de guías metodológicas, siguiendo el proceso que ellas contengan.

**Art. 7.- De las condiciones del teletrabajo.-** Las y los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellas servidoras y servidores públicos que realizan labores en el lugar habitual de la institución pública.

Las UATHs institucionales están obligadas a evitar el aislamiento de la o el teletrabajador propiciando oportunidades de interacción con sus compañeros de trabajo, informarle sobre las directrices que se impartan y permitirle el libre acceso a las instalaciones de la institución.

La institución pública contará con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales mantendrá la conexión con la o el teletrabajador, permitiéndole ejercer el control y la supervisión de las labores realizadas.

**Art. 8.- De la confidencialidad.-** La o el teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información, misma que será exclusivamente utilizada para la ejecución del trabajo.

La institución pública es responsable de informar a la o el teletrabajador acerca de la normativa institucional referente a la protección y manejo de datos y sobre el riesgo en la mala utilización y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

**Art. 9.- De los equipos, bienes y servicios.-** Cuando los equipos y aplicaciones para el desarrollo del teletrabajo sean provistos por las instituciones públicas, la o el teletrabajador será responsable del cuidado y custodia de los mismos.

Concluida la relación laboral o finalizada la prestación de servicios bajo teletrabajo, la o el teletrabajador que haya recibido equipos y aplicativos por parte de la institución pública, procederá a la restitución de los mismos. Estos deberán estar en buen estado, salvo su deterioro natural; en caso de no hacerlo, la institución pública deberá seguir las acciones que correspondan.

Las instituciones públicas implementarán las herramientas tecnológicas necesarias; así como, la instalación o adecuación de infraestructura tecnológica y espacios tales como salas o escritorios comunes para la realización de teletrabajo.

**Art. 10.- De las horas suplementarias y extraordinarias.-** La institución pública deberá contar con los mecanismos internos efectivos que le permitan llevar un adecuado control respecto del cumplimiento de horas suplementarias o extraordinarias laboradas



8



en teletrabajo. Solo aplicará al pago correspondiente con autorización previa del responsable de la unidad o proceso al que pertenece el teletrabajador y la verificación del cumplimiento de las mismas, que estará relacionado en la entrega de productos y/o servicios concretos.

**Art. 11.- Salud y seguridad ocupacional.-** La institución debe verificar el cumplimiento de todas las normas de salud ocupacional. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. La o el teletrabajador debe observar de forma irrestricta las disposiciones que se emitan al respecto a efectos de garantizar que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

**Art. 12.- Del sistema de control y evaluación.-** Corresponde al responsable de la unidad o proceso establecer directrices, controlar, monitorear, registrar y evaluar las actividades que la o el teletrabajador ejecute y deberá reportar a la UATH institucional si éstas actividades no se están cumpliendo a cabalidad.

Las UATHs institucionales determinarán los sistemas para el control y evaluación de las y los teletrabajadores, conforme sus necesidades y los lineamientos que podrá emitir el Ministerio del Trabajo.

Las UATHs institucionales tendrán acceso al lugar de trabajo de la o el teletrabajador en los términos contractuales y de acuerdo con la ley para verificar el cumplimiento de la presente norma técnica. Las inspecciones se realizarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo. La o el teletrabajador, a su vez, puede solicitar voluntariamente inspecciones para los mismos fines.

**Art. 13.- De las capacitaciones.-** Las y los teletrabajadores tendrán el mismo acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que las y los servidores públicos que trabajan en el lugar habitual de la institución pública y estarán sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de ellos.

**Art. 14.- De la inaplicabilidad del teletrabajo.-** No podrán solicitar teletrabajo aquellas y aquellos servidores públicos que:

- a) Ocupen puestos que tengan como finalidad el contacto directo con los usuarios de la institución pública;
- b) Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en el lugar habitual de la institución pública;
- c) Quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba;
- d) De poseer una evaluación de desempeño y hayan obtenido una calificación inferior a “excelente” en la institución pública; y,
- e) Hayan sido sancionados por cualquier falta de acuerdo al régimen disciplinario en el período del último año calendario en cualquier institución del Estado.





## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** El cambio a teletrabajo en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

**SEGUNDA.-** En todo lo no previsto en la presente norma técnica se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General, así como en la normativa que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

**TERCERA.-** La cantidad de teletrabajadores no debe exceder el veinte por ciento (20%) de la nómina, salvo casos excepcionales que serán autorizados expresamente por esta Cartera de Estado, previa solicitud motivada.

**CUARTA.-** Las instituciones públicas a través de la UATHS deberán registrar los nombramientos, contratos o acciones de personal que contemplen teletrabajo y reportarlo al Ministerio del Trabajo.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** La presente norma técnica entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, **18 MAYO 2017**

  
*Dr. Leonardo Berrezueta Carrión*  
**MINISTRO DEL TRABAJO**





# tele TRABAJO

***ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190***

***AGOSTO 2016***



Ministerio del **Trabajo**

# **ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190**

## **EL MINISTRO DEL TRABAJO**

### **CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 2 del artículo 16 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación;

Que, el numeral 2 del artículo 17 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada;

Que, el artículo 33 establece la Constitución de la República del Ecuador, establece que “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;

Que, el artículo 154 numeral 1 la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, el numeral 6 del artículo 277 de la Constitución de la República señala que para la consecución del Buen Vivir, será deber del Estado, la promoción e impulso de la tecnología;

Que, el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución del República establece que, es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República establece que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo;

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo;

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la remuneración de la persona trabajadora será justa, con un salario digno que cubra al menos sus necesidades básicas y las de su familia; que su pago se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado;

Que, el artículo 413 de la Constitución de la República dispone “El Estado promoverá la eficiencia energética, el desarrollo y uso de prácticas y tecnologías ambientalmente limpias y sanas, así como de energías renovables, diversificadas, de bajo impacto y que no pongan en riesgo la soberanía alimentaria, el equilibrio tecnológico de los ecosistemas ni el derecho al agua;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo señala que corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

Que, en este sentido, el Código del Trabajo en su artículo 23.1, agregado por la disposición reformativa quinta, numeral 4 del Código Orgánico de la Producción, señala que el Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encuentren reguladas en ese Código, de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador, y lo dispuesto en el artículo 23.1 del Código del Trabajo,

## **ACUERDA:**

### **EXPEDIR LAS NORMAS QUE REGULAN EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO**

**Art.1. Objeto y Ámbito.-** El objeto del presente acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.

**Art. 2. Definiciones.-** Para efectos de la aplicación del presente acuerdo se observarán las siguientes definiciones:

**a) Teletrabajo.-** El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan,

haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

**1. Permanente:** Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.

**2. Parcial:** Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

**b) Teletrabajador.-** Toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente.

**c) Lugar habitual del empleador.-** Espacio físico donde la parte empleadora ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias.

**Art. 3. Contenido del contrato de teletrabajo.-** El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;
- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;
- f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,

- g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate.

**Art. 4.- Naturaleza.-** La aplicación de esta forma de prestación de servicios es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

**Art. 5.- Reversibilidad.-** Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador/a, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

**Art. 6.- Causales de reversibilidad del teletrabajo.-** En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados en el contrato o el artículo anterior, se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas:

- a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;
- b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a;
- c) Uso inadecuado del teletrabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores;
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador;
- e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a;

El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica.

**Art. 7. Aplicación al teletrabajo.-** Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.

**Art. 8.- Condiciones del teletrabajo.-** La personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.

La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

La parte empleadora deberá contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores por ésta realizadas.

**Art. 9. Confidencialidad.** El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo.

El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

**Art. 10. Equipos.** Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deberán ser definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo.

En caso de que la parte empleadora entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, al finalizar el contrato el teletrabajador/a estará obligado/a a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes.

La persona teletrabajadora deberá cuidar los equipos y material facilitados por el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet; y los equipos serán de uso exclusivo de la persona teletrabajadora.

Si el teletrabajador/a utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se sumará a la masa salarial.

**Art. 11. Jornada de trabajo.** En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad.

El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.

**Art. 12. Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna.-** La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación.

**Art. 13. Salud y seguridad ocupacional.-** La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos

que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

**Art. 14. Control.-** Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**Primera.-** El cambio a teletrabajo en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

**Segunda.-** Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores/ras de la empresa, de conformidad con la ley. Se considerarán teletrabajadores/as únicamente aquellos que hubieren sido contratados o cambiados a esta modalidad mediante acuerdo escrito entre las partes.

**Tercera.-** En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, así como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador.

**Cuarta.-** Los contratos o adendas a contratos de trabajo celebrados para la contratación de esta modalidad, deberán celebrarse por escrito. La parte empleadora, una vez suscrito cada uno de estos contratos o adendas, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.



Ministerio  
del **Trabajo**

**#EcuadorTeletrabaja**