

**The 2008 Constitution of Ecuador enshrines job stability and its relationship with labor flexibility**

**La Constitución del Ecuador de 2008, la estabilidad laboral y su relación con la flexibilización laboral**

**Autores:**

Jimbo-Neira, Janneth Alexandra  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Maestría de Derecho y Argumentación Judicial  
Cuenca-Ecuador



[janneth.jimbo.91@est.ucacue.edu.ec](mailto:janneth.jimbo.91@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0001-9657-9656>

Arévalo-Herrera, Diego Fabián  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca-Ecuador



[diego.arevalo@ucacue.edu.ec](mailto:diego.arevalo@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0009-3925-591X>

Fechas de recepción: 16-OCT-2025 aceptación: 07-DIC-2025 publicación: 30-DIC-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

## RESUMEN

La estabilidad en el trabajo ha sido históricamente considerada un principio fundamental del derecho laboral, que garantiza la prolongación del trabajador, evitando despidos arbitrarios. Sin embargo, en los últimos años, la necesidad de contratar mano de obra para todas las empresas ha impulsado nuevas formas de contratación flexible. Este artículo científico analiza cómo la carta magna ecuatoriana vigente desde el 2008, abordó dos temas de crucial importancia; estabilidad y flexibilización laboral, pero orientado también a la relación laboral entre servidores y el Estado. Al hablar de estabilidad y flexibilización laboral, no solo beneficia a los trabajadores, sino que colabora con el equilibrio económico del país, ya que fomenta la lealtad y el compromiso de los empleadores con sus empleados; sin embargo, la falta de límites y la ausencia de una regularización clara pueden originar una fragilidad en el empleo y la reducción de los derechos de los trabajadores. La investigación partió de un enfoque cualitativo, con la utilización de los métodos inductivo-deductivo, comparativo e histórico lógico, además de técnicas de fuentes legales, jurisprudencia, y aportes doctrinarios. Como resultados y conclusiones podemos argumentar que es impostergable la necesidad de implementar y reformar nuestra Ley, la que garantice y proteja los derechos del trabajador, así como también nuestra norma deberá permitir una mayor adaptabilidad de horarios, tanto a las necesidades de las empresas como a las de los empleados.

**PALABRAS CLAVES:** estabilidad laboral, flexibilización laboral, Constitución, reformas laborales, Corte Constitucional.

## ABSTRACT

Job stability has long been considered a fundamental principle of labor law, guaranteeing employee retention and avoiding arbitrary dismissals. However, in recent years, the need to hire labor for all companies has driven new forms of flexible hiring. This scientific article analyzes how the Constitution of the Republic of Ecuador, since 2008, has addressed two crucial issues: labor stability and labor flexibility. The author contributes that, by discussing labor stability and flexibility, it not only benefits workers but also contributes to the country's economic balance, as it fosters loyalty and commitment from employers to their employees. However, the lack of limits and the absence of clear regularization can lead to precariousness and the loss of labor rights. The research was based on a qualitative approach, using inductive-deductive, comparative and historical-logical methods, as well as techniques from legal sources, jurisprudence, and doctrinal contributions. As results and conclusions we can argue that it is urgent to implement and reform our Law, which guarantees and protects the rights of the worker, as well as our regulation should allow greater adaptability of schedules, both to the needs of companies and those of employees.

**KEY WORDS:** job stability, labor flexibility, Constitution, labor reforms, Constitutional Court.

## INTRODUCCIÓN

La investigación aborda el tema de la estabilidad del empleo contemplada en la Constitución del año 2008, junto con la flexibilización laboral, destacando que el derecho al trabajo es un pilar crucial para el desarrollo de sociedades con mayor justicia y equidad, ya que garantiza no solo el acceso a un empleo digno, sino también la permanencia y la seguridad económica de los trabajadores. La característica principal del estudio de este segundo factor como es la flexibilización laboral es crucial en el entorno actual, para los empleados ofrece mayor conciliación entre la vida laboral y personal, reducción del estrés y aumento de la satisfacción; para las empresas, puede mejorar su productividad, atraer y retener talento.

Para analizar esta problemática es necesario formular las condiciones que motivaron el fortalecimiento constitucional del principio en 2008; se implanta un ordenamiento legal firme para la seguridad de los derechos laborales, garantizando condiciones de trabajo dignas, justas, incluyendo remuneraciones adecuadas; se fomenta la inversión en capital humano, incentivando la capacitación y desarrollo del talento humano, generando a su vez, una mejora en la calidad de los servicios públicos y la productividad; y, por último la limitación de despidos arbitrarios, restringiendo la capacidad del empleador para despedir a un trabajador sin justa causa.

La flexibilización laboral, promovida en nuestro país durante la década de 1990 y los 2000, permitió la implementación de formas de contratación menos rígidas con la finalidad de promover la inversión y la creación de puestos de trabajo. En la práctica cotidiana, estas medidas resultaron una mayor inestabilidad del trabajo, con la presencia de contratos temporales, contratos ocasionales, ausencia de beneficios sociales y un desarrollo en la informalidad laboral. La Constitución intentó revertir estos efectos mediante la consagración de derechos laborales fundamentales, pero su aplicación ha enfrentado múltiples desafíos debido a la presión del mercado y la necesidad de mantener esquemas más flexibles de contratación.

Este artículo científico se enfoca en analizar la evolución y transformación del principio de estabilidad laboral en Ecuador, especialmente después de la promulgación de la Constitución del año 2008, y cómo ha sido afectado por políticas de flexibilización. Para ello, se estudia los antecedentes de nuestra historia de la estabilidad laboral en el país, las

modificaciones introducidas en el marco normativo con la Constitución y los impactos que estos cambios han tenido en la realidad laboral ecuatoriana. Además, se investigará los desafíos actuales en la aplicación de este principio y las posibles reformas necesarias que podrían permitir un equilibrio entre la estabilidad del trabajador y la remuneración a percibir.

### **DESARROLLO:**

Durante el siglo XX, según el Código del Trabajo de 1938, buscaba equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, protegiendo a ambas partes, aunque con un enfoque particular en la seguridad del trabajador. La ley establecía derechos y obligaciones para ambos, promoviendo la continuidad de la relación laboral y la protección contra despidos injustificados, pero también considerando la necesidad de flexibilidad para los empleadores. Sin embargo, políticas neoliberales comenzaron a influenciar en la legislación ecuatoriana, investigando y promocionando una mayor flexibilización en el ámbito laboral con el único objeto de fomentar la competitividad y atraer inversionistas de países extranjeros.

El Mandato Constituyente Nro. 8 y el Código de Trabajo, prohíben la subcontratación, la mediación laboral, la contratación temporal por horas y cualquier modalidad que implique precarización del trabajo. El Mandato Constituyente busca eliminar formas de contratación que no garantizaban los derechos laborales y la estabilidad de los obreros. La Legislación Laboral también implementa normas de despido y las causales para su terminación, incluyendo el despido intempestivo y el despido indirecto. Aunque estas medidas fueron presentadas como soluciones para dinamizar el mercado laboral y reducir el desempleo, en la práctica generaron efectos adversos. La inseguridad del empleo se suele hacer referencia a la informalidad laboral y al empleo inadecuado. La tasa de informalidad laboral en enero de 2025 alcanzó el 56%, la cifra más alta registrada en ese mes desde el 2021. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC, en abril de 2024 la proporción de empleo inadecuado alcanzó el 62,9%. Aumentó significativamente, disminuyendo la calidad de los puestos de trabajo, recortando la seguridad social de los trabajadores, perdiendo derechos como las prestaciones económicas y de salud, incluyendo atención médica, rehabilitación profesional, en caso de invalidez, el trabajador tiene derecho a una jubilación por su discapacidad, así como subsidios mensuales. Esto generó una situación de vulneración de derechos para una gran parte de la población trabajadora, que se encontró en condiciones de inestabilidad y sin acceso a protección social.

Como respuesta a estas problemáticas en el año 2008 en el Ecuador, se adoptó una nueva Constitución que en su artículo 33 señala que: “el trabajo se reconoce como un derecho y deber social, además de un derecho económico, que posibilita la realización individual y constituye la base economía del país. Corresponde al Estado proteger y garantizar la dignidad de los trabajadores, pagarles remuneraciones justas, facilitarles condiciones de vida decorosas y un entorno laboral seguro.

Presentando un giro en la legislación laboral del país, enfocándose en la justicia y protección de derechos, añadiéndose varios artículos como el 326 en sus literales 2 y 3; 327 de la Constitución; estableciéndose medidas para eliminar la precarización, como la prohibición de la contratación por horas y la exigencia de justificación para los despidos. Además, se incluyeron principios como la primacía de la realidad en las relaciones laborales, asegurando que los derechos de los empleadores y trabajadores prevalecieran sobre acuerdos formales que pudieran disfrazar condiciones de explotación; ejemplo: se prohíbe la contratación por medio de intermediación y tercerización.

A pesar de estos cambios, las necesidades que tienen las empresas de mantener la flexibilidad en la contratación y la estabilidad del mercado de trabajo han generado muchas tensiones en la aplicación de la estabilidad laboral en el país. En los últimos años, se ha debatido la posibilidad de introducir nuevas formas de flexibilización para responder a las demandas del sector productivo, lo que ha reactivado la discusión sobre el equilibrio entre estabilidad laboral y dinamismo económico; por ejemplo, el gobierno de Daniel Noboa pretendió en la pregunta E de la Consulta Popular del 21 de abril del 2024, permitir la formalización de contratos de trabajo a plazo fijo y por horas, aplicables al momento de establecer por primera vez la relación laboral entre empleador y trabajador; lo que se pretendió es flexibilizar el mercado laboral, ampliando el abanico de posibilidades para generar plazas de trabajo, pero no fue aceptado por el pueblo ecuatoriano, en el Referéndum gana el NO con un porcentaje de 68% de votos en contra.

Este contexto demuestra que la estabilidad laboral en Ecuador ha sido un tema en constante evolución, influenciado por factores económicos, sociales y políticos. La transición de un modelo altamente flexible a uno más garantista ha marcado la historia laboral del país y sigue siendo un aspecto clave en las discusiones sobre el futuro del empleo en Ecuador.

El derecho al trabajo implica que el Estado tiene la responsabilidad de proteger y garantizar la seguridad laboral de los trabajadores, evitando que sean perjudicados por el desempleo, es decir, que este derecho es una protección contra el desempleo y subempleo.

Por lo tanto, respecto a la estabilidad Viteri manifiesta que: “es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación” (Viteri, 2006, p. 232); a más de lo estipulado se debería fomentar la indemnización, aunque es obligatoria, no siempre repara el daño causado por el despido injustificado.

En ese mismo sentido, para Julio César Trujillo expone “la estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador” (Trujillo, 2008, pág. 237). Por otro lado, una manera distinta de expresar el concepto de estabilidad se refleja en Jaramillo al decir que: “la Estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia en la producción, una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres, de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores” (Jaramillo, 1977, pág. 11); acertada la opinión de este autor pues la seguridad laboral busca elaborar un ambiente de trabajo que no representa riesgos, donde los trabajadores pueden desarrollar su carrera profesional con la tranquilidad de saber que su empleo está protegido.

El Código de Trabajo no especifica expresamente enumeradas las clases de estabilidad laboral, sino que más bien provienen de la doctrina laboral ecuatoriana y la jurisprudencia de nuestro país (Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional), quienes reconocen cuatro clases de estabilidad; entre estas tenemos:

**a) Estabilidad total:** este tipo de estabilidad restringe al empleador para disolver la relación laboral, otorgando al trabajador la permanencia definitiva. Es aquella en la que un

trabajador solo puede ser despedido por causas justificadas y con el cumplimiento de requisitos legales específicos.

**b) Estabilidad relativa:** esta clase de estabilidad se traduce en que el trabajador tiene que ser indemnizado si su despido es injustificado. Además, constituye una restricción al derecho del empleador del libre despido, constituyendo una forma de estabilidad protegida.

**c) Estabilidad precaria:** se refiere a una situación de inseguridad y falta de certeza en el empleo y las condiciones laborales, donde los trabajadores no tienen una garantía de continuidad en su puesto de trabajo, perciben bajos salarios y carecen de una protección social adecuada.

**d) Estabilidad laboral reforzada:** esta se otorga a ciertos grupos vulnerables o protegidos por la ley, como mujeres en estado de gestación, personas con discapacidad, representantes sindicales, padres y madres a cargo de familias. Para estos trabajadores el despido es aún más restringido y se requiere una justificación aún más sólida y la autorización de una autoridad competente.

El significado constitucional del trabajo y la idea que encapsula la esencia fundamental de este derecho está establecido en el art. 33 de la Ley Suprema del Ecuador, con la siguiente formulación.

El trabajo constituye tanto un derecho como una responsabilidad social, además de ser un derecho económico que permite la realización personal y sustenta económicamente. El Estado asegurará a los trabajadores el respeto absoluto a su dignidad, condiciones de vida dignas, una compensación justa y equitativa, así como la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable, elegido o aceptado de manera libre”. (Núñez, 2016, p.130)

Así, la definición establecida en el artículo 33 de la Constitución, basada en lo previamente expuesto, integra elementos claves como el derecho en sus dimensiones social y económica, complementándolo con la noción de deber. Se sustenta en valores esenciales como la realización personal, entendida como un proyecto de vida, junto con el respeto, la dignidad

y la libertad, los cuales son principios fundamentales de todos los derechos humanos, especialmente del derecho al trabajo”. (Núñez, 2016 p.130).

En contraste de esto, la flexibilización laboral puede afectar negativamente la dignidad, libertad y justicia en el ámbito laboral, principalmente debido a la insuficiencia de las condiciones laborales y la reducción de derechos de los trabajadores. La incertidumbre, la falta de seguridad en el empleo y la disminución de la protección social pueden generar vulnerabilidad y desprotección en los trabajadores, afectando su calidad de vida y su capacidad para planificar su futuro. La Constitución del 2008 estableció un modelo de protección más fuerte, promoviendo la estabilidad laboral como la norma general en las relaciones de trabajo. Dentro de este marco, se incluyeron disposiciones claves, como:

Art. 326, numeral 2: Se establece la primacía de la realidad sobre la formalidad, lo que significa que, independientemente del tipo de contrato que se haya firmado, si en la práctica se cumplen los elementos de una relación laboral (dependencia, subordinación y remuneración), el trabajador tiene derecho a estabilidad y beneficios laborales. (Constitución, 2008, art. 326)

Art. 326, numeral 3: Se restringe el despido intempestivo sin justa causa, obligando a los empleadores a justificar las terminaciones de contrato y a pagar indemnizaciones en caso de despidos injustificados. Artículo 327: Se reconoce el derecho a la estabilidad laboral y se restringe el uso de modalidades de contratación atípicas para evitar la precarización del empleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326)

El constituyente, se basó acertadamente en normas internacionales obligatorias, que vinculan al Ecuador con el ámbito contractual. Por ejemplo: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 determina: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir su ocupación, a gozar de condiciones laborales justas y satisfactorias, a ser protegido contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho a percibir una remuneración justa, igual trabajo igual salario, sin discriminación alguna; 3. Todo trabajador tiene derecho a un salario equitativo y satisfactorio, asegurando el bienestar de su familia, una vida digna, completada de ser necesario, por otros mecanismos de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a crear sindicatos y sostener sus intereses. Así mismo, los Arts. 6 y 7 del PIDESC, expresa:

1.- Los Estados que forman parte de este Pacto reconocen el derecho a trabajar y a obtener ingresos mediante un empleo libre, escogido, aceptado, comprometiéndose a tomar acciones necesarias para garantizar este derecho.

2.- Para garantizar la plena efectividad de este derecho, cada Estado Parte en el presente Pacto debe adoptar medidas que incluyan la orientación y capacitación técnico-profesional, así como la elaboración de programas, normas y técnicas destinadas a promover un desarrollo económico, social y cultural, productivo, respetando libertades políticas y económicas.

Al ratificar tratados internacionales de Derechos Humanos y el Pacto Internacional, el Ecuador se responsabiliza de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en esos tratados, artículos que habla sobre el trabajo, condiciones equitativas y protección contra el desempleo, así como la igualdad salarial; esto implica que las leyes y políticas ecuatorianas deben ser consistentes en los estándares internacionales de derecho humanos; estas normas internacionales tienen jerarquía constitucional, lo que significa que prevalecen sobre la leyes ordinarias.

### **¿Qué es la flexibilización laboral?**

La flexibilización laboral en el Ecuador, lo que pretende es buscar y adaptar las relaciones de trabajo a las necesidades del mercado y la productividad empresarial. Incluye contratos temporales, contratos ocasionales, reducción de costos de despido, tercerización y teletrabajo. El neoliberalismo y la globalización han influenciado debates sobre la flexibilización laboral, a menudo con la intención de reducir costos laborales y aumentar la competitividad, se manifiesta en la búsqueda de contratos más flexibles, lo que puede llevar a mayor inestabilidad para los trabajadores, observando que no es prudente actuar con estas reformas, que nos llevan a la inseguridad de los empleados y trabajadores.

A la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha analizado la flexibilización laboral en diversos contextos, incluyendo América Latina y Ecuador. Según sus estudios, implica la introducción de modalidades de empleo no tradicionales, como el trabajo temporal y el trabajo a través de agencias, que buscan brindar a las empresas mayor adaptabilidad en la gestión de su fuerza laboral. En Ecuador, la Constitución del 2008 prohíbe la precarización laboral, incluyendo la contratación por horas, sin embargo, en el año 2020 por la emergencia

de la pandemia COVID, se implementan la figura de contrato emergente. El artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) establece que el contrato individual de trabajo por tiempo definido ha sido creado a asegurar la producción y las fuentes de ingresos en situaciones emergentes, este contrato no genera seguridad laboral, ya que puede pactarse por tiempo completo o parcial por un mínimo de 20 horas semanales, y un máximo de vigencia de un año, con la posibilidad de renovarse por otro año de ser necesario.

La Corte Constitucional del Ecuador en Sentencia 49-20-IN/25 se pronunció sobre varios aspectos referentes a la contratación en circunstancias de emergencia (como la pandemia) y en especial sobre la figura de la jornada reducida o el “contrato por horas”. La sentencia señaló que la norma que permitía una “disminución temporal de la jornada de trabajo en situaciones de emergencia” (vinculada a la LOAH que se aplicó durante la crisis del COVID-19) no puede entenderse como la reintroducción del contrato laboral por horas.

- En específico, la Corte dijo que:

“...la reducción temporal de la jornada laboral no debe ser interpretado como una forma de contratación laboral por horas, el cual fue eliminado en el artículo 2 del Mandato Constituyente 8. Así mismo la Corte declaró la inconstitucionalidad de ciertas normas que alteraban derechos laborales sin reserva de ley, como “Determinar una jornada de trabajo con menor sueldo a través de una norma con menor jerarquía normativa, va en contra de la Constitución del Ecuador...” “Por lo tanto... la Corte concluye que el contrato especial emergente no infringe la prohibición de la contratación por horas la cual ha sido eliminada por considerarse una forma de precarización laboral.

Cuando una organización contrata a una persona, firman un documento escrito que estipula las condiciones laborales acordadas y por libre voluntad de las partes entre el empleador y empleado. Este contrato laboral es un documento en físico, legalmente firmado por las partes, mientras que de manera implícita y sin necesidad de firmar, se genera también un acuerdo denominado contratos psicológicos.

Este contrato se basa en las expectativas mutuas entre la empresa y el trabajador. La organización espera del nuevo empleado lealtad, confidencialidad, compromiso y una contribución positiva a su imagen. Por otro

lado, el trabajador espera recibir un empleo digno, un trato adecuado, apoyo para sus necesidades, oportunidades de formación y crecimiento dentro de la empresa, así como una retroalimentación constante”. (Llano, 2014 p. 70)

Más allá de lo estipulado en el contrato formal y en las normativas internas, la eficiencia, el compromiso, la lealtad y la satisfacción laboral dependen de dos factores:

1. La alineación entre las expectativas del empleado y lo que la organización puede ofrecerle, así como lo que este puede aportar a la empresa.
2. La naturaleza de los intercambios dentro de la relación laboral, como la compensación económica por tiempo extra, el cumplimiento de necesidades sociales y de seguridad, a cambio de lealtad.

La jornada laboral de ocho horas ha sido una de las conquistas más significativas en la historia del trabajo. No obstante, la globalización ha llevado a empresas y gobiernos a diversificar tanto los tipos de contratación como los esquemas de horarios laborales. En este contexto, se promueve la flexibilidad laboral como una solución a los desafíos del desempleo y la competitividad. Sin embargo, diversos estudios advierten que, cuando esta medida se enfoca únicamente en la reducción de costos, no logra resolver dichos problemas y, en cambio, afecta negativamente las condiciones de existencia de los trabajadores.

Por lo que es fundamental reconsiderar la flexibilización de la jornada laboral de manera que promueva una mejor conciliación entre responsabilidades laborales y personales. Esto contribuiría a un mayor bienestar emocional de los empleados, impactando positivamente en su motivación, concentración y desempeño, lo que a su vez favorecería la productividad y rentabilidad empresarial”. (Llano, 2014 p. 70).

Un buen salario emocional genera mayor compromiso, reduce el estrés y la rotación, y mejora la percepción de la empresa. Esto contrarresta los efectos negativos de la flexibilidad laboral, como la incertidumbre o la sensación de desvinculación, al ofrecer un ambiente laboral positivo y un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional.

## **Garantías que presta la Constitución a la estabilidad al trabajo, frente a la flexibilización del mercado laboral en Ecuador**

El derecho al trabajo, como un derecho fundamental, está consolidado en la Carta Magna del Ecuador, la cual dispone que nuestro país deberá impulsar el empleo y la supresión del desempleo y subempleo. Este derecho se sustenta en principios como la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.

- Como garantía constitucional, se pretende asegurar la estabilidad del empleo y la permanencia laboral, protegiendo al trabajador de despidos abusivos e injustificados.
- La Corte Constitucional refuerza la garantía, especialmente para grupos vulnerables, asegurando su derecho a reintegrar y permanecer en el mercado laboral sin discriminación.
- La flexibilización laboral, busca mayor adaptabilidad y eficiencia en la contratación y regulación laboral, permitiendo mayor ajuste en los horarios, modalidades de trabajo y tipos de contratos.
- La flexibilización puede generar beneficios como mayor productividad y competitividad, pero también puede generar inseguridad laboral y precarización de las condiciones de trabajo.
- La controversia se centra en encontrar un equilibrio entre la necesidad de flexibilización y la protección de los derechos laborales, garantizando la seguridad y tranquilidad en el trabajo.

La Solidez laboral, si bien es un derecho constitucional que busca proteger al trabajador, no es absoluta y puede verse limitada por causales objetivas de despido. El Estado, como garante de los derechos, debe asegurar el cumplimiento de este derecho, pero también puede permitir despidos justificados. La aparente contradicción se resuelve entendiendo que la estabilidad no implica impunidad ante faltas o incumplimiento graves del trabajador.

### **Precarización y flexibilización laborales**

Robert Castel, un sociólogo francés, analizó la precarización laboral como un proceso de debilitamiento de la protección social y de la condición salarial, que lleva a una mayor vulnerabilidad e inseguridad en el empleo. Castel argumenta que la precarización no solo afecta las condiciones materiales de vida de los trabajadores, sino que también tiene profundas consecuencias sociales y políticas, contribuyendo a la exclusión social y a la fragmentación de la cohesión social. (Castel, 1995)

La Precarización laboral hace referencia a la incertidumbre y falta de garantía de las condiciones socio económicas en el ámbito laboral para los trabajadores, en donde la ley de la oferta y la demanda priman y el derecho laboral pasa a un segundo plano en las industrias, es así como los puntos fueron un efecto de la precarización:

- Eliminación de sindicatos de trabajo
- Reducción de Salarios

La precarización laboral suele ser relacionada estrechamente con la flexibilización laboral en el sentido de la reducción o casi eliminación de medios de protección hacia el trabajador, lo que en teoría depende mucho de la clase de legislación que se esté llevando en cada país y de la manera como se limite la flexibilización laboral en el sentido de no dejarlo bajo desprotegido al trabajador, la precarización suele producirse por vacíos legales que lo permiten”. (Rivadeneira, 2008)

### **Tipos de contratos laborales existentes en el Ecuador**

El Código del Trabajo del Ecuador contempla diferentes modalidades contractuales en la legislación laboral, es decir las diferentes formas de contratar entre empleadores y trabajadores:

#### **a) Contrato de duración indefinida.**

El contrato de duración indefinida en el Ecuador se caracteriza por establecer una relación laboral sin un plazo determinado entre empleador y trabajador, se mantiene vigente

hasta que alguna de las partes decida terminarlo. Además, este modelo de contrato es el más frecuente. De hecho, según los datos recogidos por el Ministerio de Trabajo en el periodo 2020 y 2022, el contrato indefinido lidera el ranking con casi 400 mil contrataciones; que, si se gestionan correctamente, puede ser vista como una señal positiva de que se están respetando los derechos laborales y se está apostando por la estabilidad laboral de los trabajadores. Sin embargo, es crucial que estos contratos se implementen de acuerdo con la legislación laboral vigente y que se asegure el cumplimiento de todas las obligaciones y derechos que conlleva este tipo de relación laboral; ejemplo la estabilidad laboral reforzada que según la Dra. Graciela Monesterolo, se concreta en mantener el puesto de trabajo hasta la jubilación o pérdida definitiva de la capacidad laboral, siempre que no se presente alguna causa justa de terminación de este acuerdo de trabajo, en otras palabras, este principio, se basa en la contratación estable, siendo el contrato indefinido, la modalidad contractual más común en el Ecuador.

Modalidades que contempla el contrato de duración indefinida según jornada de trabajo, las cuales pueden ser:

**Jornada ordinaria:** 8 horas diarias y 40 horas semanales.

**Jornada tiempo parcial:** hasta 30 horas semanales.

#### **b) Contrato por obra o servicio determinado.**

El contrato por obra es una forma de vinculación temporal, en la que se pacta con trabajadores a realizar una obra o servicio específico dentro de la empresa. Por lo tanto, la duración depende directamente de la finalización de la obra. Entre la característica fundamental de este tipo de contrato, está la obligación que asume la empresa, de brindar oportunidad al trabajador de realizar nuevas obras o servicios, durante un período de 6 meses posteriores al contrato inicial. En estos casos, ambas partes pueden acordar nuevas condiciones laborales y salariales.

#### **c) Contrato Temporal.**

En Ecuador, este contrato se usa para cubrir requerimientos empresariales específicos, durante épocas determinadas del año, generalmente vinculadas al incremento de demandas de productos o servicios.

Ahora bien, además de la estacionalidad, este contrato es de naturaleza cíclica, lo que significa que las labores se realizan de forma periódica e intermitente, generalmente en función de las estaciones o eventos puntuales. Por ello es común en sectores productivos o en el sector turístico el contrato por temporada, ya que la demanda varía según la época del año.

#### **d) Contrato a plazo fijo.**

Es un acuerdo laboral con una fecha de finalización específica y predeterminada, se utiliza para cubrir necesidades de la empresa, como la duración de un proyecto, trabajo estacional o para cubrir una ausencia. Solo puede celebrarse una vez y por máximo un año, salvo casos específicos autorizados por el Ministerio de Trabajo. Si al vencer el plazo el trabajador continúa laborando, el contrato se vuelve indefinido.

#### **e) Contrato de aprendizaje o formación laboral.**

Es un acuerdo especial en el ámbito laboral que combina la formación teórica y práctica de un estudiante con el desarrollo de habilidades en una empresa. Tiene una duración limitada y puede incluir una beca o estipendio. No genera estabilidad plena, pero sí derechos laborales básicas.

Finalmente, en estos contratos laborales la precarización laboral influye de manera profunda, afectando tanto su contenido como las condiciones en que se ejecutan. A continuación, te explico como ocurre esta influencia:

- La precarización se traduce en contratos temporales, por obra o por horas, en lugar de contratos indefinidos, esto genera inseguridad laboral, ya que el trabajador no tiene garantizada la continuidad de su empleo.

- Los contratos suelen limitar o excluir beneficios sociales (vacaciones pagadas, indemnizaciones, aguinaldo, licencias, seguridad social, etc.), evitando el reconocimiento de la antigüedad o la posibilidad de ascenso.
- Se imponen horarios irregulares, trabajo por turnos o disponibilidad permanente, sin compensación adecuada, afectando el equilibrio entre vida personal y laboral.
- Las empresas trasladan parte de su personal a contratistas o subcontratistas, reduciendo sus responsabilidades laborales, esto genera fragmentación de los derechos de los trabajadores que realizan las mismas tareas, y quienes pueden tener condiciones contractuales muy distintas.
- La precarización produce menores ingresos y mayor inestabilidad económica para los trabajadores. A nivel social, aumenta la desigualdad y debilita la protección laboral que las leyes buscan garantizar.

## CONCLUSIONES:

Es urgente encontrar un equilibrio entre la necesidad de flexibilizar el ámbito laboral para adaptarse a nuevas realidades económicas y la obligación de proteger los derechos laborales.

Las reformas laborales no deben socavar los derechos fundamentales de los trabajadores. Es necesario considerar la flexibilización laboral de manera que, sin perder competitividad, se protejan los derechos de los trabajadores a través de un marco que promueva empleos de calidad y condiciones dignas.

Las instituciones que aseguren la correcta implementación de los derechos constitucionales y protejan a los trabajadores de los abusos laborales, aseguran una estabilidad laboral efectiva.

Los gobiernos deberán revisar las políticas laborales y ajustar las reformas de flexibilización para que no entren en contradicción con los principios constitucionales de estabilidad laboral, sino que, contribuyan al bienestar general y la reducción de la desigualdad laboral.

Las reformas que se pretende explorar, es el salario mínimo, este deberá ser suficiente para garantizar una vida decente tanto al trabajador, como a toda su familia; reforzar la protección contra despidos arbitrarios, promoviendo la figura del contrato indefinido como regla general; establecer un sistema de indemnizaciones que sea progresivo, es decir, que aumente con la antigüedad; y, promover la negociación colectiva como instrumento para garantizar los derechos laborales y mejorar las condiciones de los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Constitución de la República del Ecuador Art. 33, 226 numerales 2 y 3, 327, 2008  
Derechos Laborales, Estabilidad Laboral, Prohibición del Despedido y Garantías.
- Código de Trabajo año 1938, Estabilidad y Garantía de Trabajadores.
- Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 6, 2012, Personas con Discapacidades.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23, Protección a los Empleados y Trabajadores.
- Ley del Pacto Andino Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Art 6 y 7, Garantías Económicas, Sociales y Culturales.
- Acuerdo Ministerial 1829 del 22 de septiembre 2012, Ministerio de Salud, Grupos Prioritarios, Enfermedades Catastróficas.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), (2018), Informe sobre el empleo en Ecuador: Impacto de la flexibilización laboral.
- Patricia Llano Restrepo, 2014, La flexibilidad laboral y el Salario Emocional Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ivonne Núñez, (2019), Fuentes Normativas del Trabajo y su valor Legal, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Carolay Heras Vences, 2022, Estabilidad Laboral Reforzada, Una Garantía al Derecho de los Trabajadores con Discapacidad y Enfermedad Catastrófica, Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).
- Ana Rivadeneira Redin, 2008, SubContratación Laboral Producto de la Flexibilización Laboral, Universidad Técnica Loja.
- Cordero, M. (2019), La flexibilización laboral en Ecuador, Revista de Economía Crítica.
- Dr. Viteri Llanga, 2006, Estabilidad Laboral en el Ecuador, página 32.
- Rafael Trujillo, 2008, Estabilidad Laboral, página 237.
- Jaramillo Dávila, 1977, Estabilidad en el Empleo, página 11.
- Roberto Castel, 1995.

- Dra. Graciela Monesterolo.
- Mandato Constitucional Nro 8.
- Consulta Popular de fecha 21 de abril del 2024.
- INEC, Encuesta Nacional del empleo, desempleo, subempleo (ENEMDU).
- Ley de Apoyo Humanitario, Art. 19, 2020.
- Sentencia de la Corte Constitucional Nro. 49- 20- IN/25.

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.