

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO: “ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR”

**Trabajo de Investigación,
previo a la obtención del
Título de Abogada de los
Tribunales de Justicia de la
República.**

AUTOR: CINTHYA PRISCILA ORDÓÑEZ ZHAGUI

Número de cédula: 0104661772

TUTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES
MGS. DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

AÑO: ECUADOR 2020

ÍNDICE

ÍNDICE	I
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA	6
DESARROLLO	8
1. El Derecho laboral.....	12
1.1. Principios generales del derecho laboral	13
1.1.1. Protectorio	13
1.1.2. Irrenunciabilidad	14
1.1.3. Continuidad.....	15
1.1.4. Primacía de la realidad.....	15
1.1.5. Buena fe	15
1.1.6. Justicia Social.....	16
1.1.7. Equidad	16
1.1.8. Prohibición de hacer discriminaciones.....	17
1.1.9. Gratuidad de los procedimientos.....	17
2. Contratos laborales.....	17
2.1. Definición de contrato laboral	17
2.2. Elementos que definen el contrato de trabajo.....	18
2.2.1. Acuerdo de voluntades.....	18
2.2.2. Compromiso del trabajador.....	18

2.2.3.	Compromiso del empleador	18
2.2.4.	Contenido y plazos.....	19
2.3.	Tipos de contratos laborales en Ecuador	19
2.3.1.	Contratos expreso y tácito.....	19
2.3.2.	Contratos a sueldo, a jornal, en participación y mixto	20
2.3.3.	Contratos a prueba.....	20
2.3.4.	Contratos por obra cierta, tarea y a destajo	20
2.3.5.	Contratos eventuales, ocasionales, de temporada	20
3.	Flexibilidad laboral	21
4.	Contratos flexibles que existen en otras legislaciones	23
4.1.	Argentina	23
4.2.	Colombia	24
4.3.	Perú.....	24
5.	Discusión.....	26
	CONCLUSIONES	29
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS
MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES Y SU
IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR

ANALYSIS ON THE FLEXIBILIZATION OF LABOR
CONTRACTUAL MODALITIES AND ITS
IMPLEMENTATION IN ECUADOR

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo demostrar la necesidad de implementación de nuevas formas de contratos temporales de trabajo que permitan al empleador la posibilidad de contratar bajo distintas modalidades adecuadas a sus necesidades. La investigación es de enfoque cualitativo; se aplicó el método de teoría fundamentada y comparada, así como la implementación de diseños de investigación por acción. Se encontró que existen diversas formas de contratación flexible para ser utilizadas por los empleadores y aquellos trabajadores a quienes les convenga realizar trabajos bajo las modalidades disponibles. La flexibilización laboral permite a las empresas contar con mayor liquidez para el crecimiento del negocio.

Palabras clave: FLEXIBILIDAD LABORAL, CONTRATACIÓN, DERECHOS LABORALES.

ABSTRACT

The purpose of this study is to demonstrate the need to implement new forms of temporary employment contracts that allow the employer the possibility of hiring under different modalities appropriate to their needs. The research is of qualitative approach; the method of grounded and comparative theory was applied, as well as the implementation of research designs by action. It was found that there are various forms of flexible hiring to be used by employers and those workers who are convenient to perform work under the available modalities; However, there is a risk of developing vices in this regard, and the worker may lose his labor rights, such as job stability and access to social security. It is concluded that it is necessary to carry out a deeper legal analysis that allows to expand the forms of labor flexibility, but also to protect the worker.

Key words: LABOR FLEXIBILITY, HIRING, LABOR RIGHTS.

INTRODUCCIÓN

Desde las sociedades más primitivas empezaron a surgir las primeras profesiones, en principio artesanos que desarrollaron un oficio; así, las personas empezaron a trabajar de cualquier manera posible. Sin embargo, al existir en ese entonces diferentes clases sociales unos trabajaban para otros y las personas eran tratadas como cosas.

“Se encontraron indicios de que en el antiguo Egipto se había hecho la primera huelga de la historia, por parte de los esclavos; en vista de la represión que recibían por parte de la clase alta” (Leal Muro, 2019). Mucho tiempo después, gracias a la Revolución Industrial, se dio origen al Derecho Laboral y así los trabajadores empezarían a ser respetados y, sobre todo, a ser debidamente remunerados. En años más recientes, se han registrado cambios legislativos en muchos países en favor de la clase trabajadora, mientras que en Ecuador se elaboró una nueva Constitución, en la cual se expresa de manera franca y directa que las personas tienen derecho a gozar de un trabajo digno, por lo que el trabajo se considera un derecho constitucional.

Con estos esfuerzos, se busca poner un freno al maltrato y abusos hacia los trabajadores, desde una perspectiva en la que ninguna persona es superior a otra, estableciéndose igualdad de derechos y justicia social. Si bien es cierto una sociedad necesita directrices, quienes encaminan el progreso y el avance de un país son los ciudadanos, los cuales necesitan la protección por parte del Estado.

La flexibilidad laboral surgió desde el siglo XX, esperando mantener un avance y crecimiento en las sociedades, para proporcionar medidas relacionadas con la regulación del mercado laboral en lo que hace referencia la libertad de contratación y la contratación individual del trabajador. De acuerdo con la investigación de Morales Sandoval y Castro Lugo (2015), la contracción económica del período comprendido entre la década de los años 1970 y 1980 gestó las condiciones para la transformación de las formas de contrataciones, lo cual se logró a través de la flexibilización laboral. En este sentido, “el jurista Armando Figueroa ha comentado que la flexibilidad es una

excelente herramienta para generar empleo, un argumento válido para reducir costos y magnificar ganancias” (Kabat et al., 2014).

Es importante mencionar que la flexibilidad laboral se puede entender desde varios puntos de vista, por lo que abre un espacio para que los trabajadores laboren, no solo para cumplir horarios, sino para que trabajen con el fin obtener buenos resultados y mejores objetivos en su campo. La flexibilidad puede ser funcional, salarial, temporal y, en este caso, que atañe a esta investigación, el foco es a la flexibilidad numérica, por medio de los contratos temporales.

Actualmente, se dispone de suficiente literatura para comprender y analizar lo referente a la flexibilidad laboral. Añez Hernández (2016), presentó un artículo analizando la posibilidad de que el trabajo permanente desapareciera con la promoción de la flexibilidad en la contratación laboral. La autora refiere que la practicidad y transitoriedad de los trabajos con contratación flexible ponen en riesgo la protección al trabajador, regulada en la normativa legal. Pero, en contraposición, la disminución de plazas de trabajo de calidad en el Ecuador se podría atribuir a la falta de flexibilidad laboral, ya que con ello se pueden generar nuevas modalidades contractuales laborales, que les permitan al empleador contratar mano de obra de acuerdo con sus necesidades y, al mismo tiempo, favorecer al trabajador para que puedan acceder a un empleo digno y conveniente con otros factores de su entorno.

El estudio tiene como objetivo demostrar la necesidad de implementación de nuevas formas de contratos temporales de trabajo que permitan al empleador la posibilidad de contratar bajo distintas modalidades adecuadas a sus necesidades. En este sentido, los objetivos específicos son: analizar los diferentes tipos de contratos laborales existentes en el Ecuador y su eficacia; estudiar la flexibilidad laboral como medida reguladora dentro del Derecho Laboral; y, determinar mediante un análisis de un derecho comparado la gran variedad de contratos flexibles que existen en otras legislaciones frente a las limitaciones de nuestro Derecho Laboral.

La realización de la investigación se fundamenta en la siguiente hipótesis: la falta de implementación en la legislación ecuatoriana de flexibilidad laboral afecta al mercado laboral, puesto que no se permite la debida adecuación.

METODOLOGÍA

La investigación es de diseño no experimental, de enfoque cualitativo y alcance descriptivo; se aplicó el método analítico sintético. También, se utilizó el método inductivo–deductivo para el análisis y comprensión de los aspectos relacionados con el marco conceptual y jurídico que sirvieron para estructurar la argumentación; finalmente, se empleó el método jurídico.

Investigación es de enfoque cualitativo, porque se realiza un análisis doctrinario, recopilación de normativa y demostración en el Estado del Arte respecto de las nuevas formas de contratación en Ecuador, mediante el método de teoría fundamentada y comparada, así como los diseños de investigación por acción. Según Cadena-Iñiguez *et al.* (2017), la investigación cualitativa es útil para comprender el contexto, razones y circunstancias de problema; el investigador recopila información y la transforma en nuevo conocimiento que integra las observaciones, análisis y aportes propios.

“Se aplicó la técnica de revisión documental, con la cual se buscó información importante que permitiera la comprensión del problema y desarrollo del análisis. En este sentido, la metodología del estudio se fundamenta en el método inductivo-deductivo. Rodríguez-Jiménez y Pérez-Jacinto” (2017), afirma que el método inductivo-deductivo se encuentra conformado por dos procedimientos antagónicos: inducción y deducción. No obstante, este es el método fundamental del paradigma positivista, ya que, se parte de evidencias empíricas y las pruebas se obtienen minimizando el subjetivismo, así como manteniendo secuencias lógicas a lo largo del estudio.

Por otra parte, Dávila citada por Rodríguez-Jiménez y Pérez-Jacinto (2017), aclara que el método deductivo permite formar un vínculo entre los aspectos teóricos y la observación, como principales fuentes de información, lo cual facilita la deducción a partir del conocimiento previo acerca de los fenómenos que son objeto de observación; mientras que el método inductivo conlleva a la acumulación de conocimientos y distintas informaciones que se encuentran aisladas en un primer momento, pero que posteriormente conducen a la estructuración de nuevas

proposiciones y conclusiones, que pudieran ser definitivas o transitorias que pueden ser útiles para otras investigaciones.

DESARROLLO

“Las prácticas laborales flexibles se han generalizado dentro de las organizaciones y a menudo se utilizan como parte de la estrategia de recursos humanos para atraer, motivar y retener talentos clave” (Mee Choo et al., 2016). Para la Dra. Teresa Ghilardicci, economista social, la flexibilización aporta mayor inseguridad jurídica a los empleadores, dificultando el ejercicio efectivo de los derechos laborales por parte de los trabajadores; sin embargo la realidad dentro de nuestra sociedad es que, se tiene que introducir en el ámbito contractual la flexibilidad laboral, porque al ir evolucionando la sociedad es necesario buscar nuevas alternativas de gestión empresarial, de igual forma herramientas que ayuden a favorecer la motivación laboral y con ello, aumentar el rendimiento y la productividad de los trabajadores que deberían sentirse bien dentro de un trabajo flexible (Haro Carranza, 2013).

El rendimiento puede ser entendido como el desempeño que realizan los trabajadores dentro de su jornada laboral, con ello existen incentivos para que se fomente el rendimiento laboral. La Productividad es un equilibrio tanto del empleador como de los trabajadores por ello el “Cada persona debe identificar sus límites pues va a saber que tan productivo es y contar los elementos de juicio para tener conciencia sobre la alta o baja calidad de los resultados.” (Londoño Linares, 2018, p. 34). Desde esta posición, se puede especular que los trabajadores y los empleadores actúan siempre de buena fe, por lo que la flexibilización surge de forma natural.

El Dr. Luis González, menciona que “el Contrato Laboral se entiende a un conjunto de convenios que se celebra de mutuo consentimiento de las partes intervinientes, de cuya voluntad nacen las obligaciones de hacer y no hacer.” (Añazco Hidalgo, 2007, p. 82). De manera que, el mutuo acuerdo entre las partes debería subsanar las necesidades de mano de obra por parte del empleador y de trabajo por parte del trabajador; no obstante, es común que las personas busquen empleo por necesidad de dinero para cubrir los gastos de la vida cotidiana, por lo que el trabajador se encuentra en desventaja con el empleador.

Es muy interesante este criterio ya que no se trata de una lucha de poderes entre el empleador y los trabajadores, porque es un beneficio mutuo en donde su sacrificio y esfuerzo es remunerado, y en base a ello existe crecimiento económico, por su parte el Tratadista Francisco Walker L. indica que "el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales, ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador." (Robalino, 2010, p. <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>).

La rigidez laboral es un tema muy complejo, desde que existió la contratación laboral se ha optado por un modelo rígido tanto en las normas de aplicación y en las modalidades contractuales, se ha visto a lo largo de estos años que al haber aplicado rigidez laboral no se ha visto la existe ni de estabilidad laboral, ni la importancia de aplicar flexibilización en los contratos laborales de trabajo.

“Las reformas laborales que se han implementado a lo largo de los años, han estado acompañadas con los criterios de que el Derecho de Trabajo, constituye una traba para el desarrollo económico, para la competitividad, la inversión y el empleo, discurso empleado a lo largo de América Latina, y en forma particular en el Ecuador (...)” (Añazco Hidalgo, 2007, p. 23)

El ordenamiento jurídico de Ecuador otorga a las personas un haz de derechos que pueden ser alegados o no por éstas, dentro del Derecho Laboral uno de los principios fundamentales es el de irrenunciabilidad de derechos, ya que es esencial para que los trabajadores estén protegidos bajo el ordenamiento jurídico ecuatoriano; como antecedente podemos mencionar que en la mayor parte de casos no existe un equilibrio de negociación entre los trabajadores y los empleadores, porque en su defecto no existe la misma capacidad de disposición de derechos para ambas partes.

El problema radica en que en Ecuador la flexibilidad laboral no se ha dado una correcta aplicación está afectando gravemente a los contratos laborales; porque existe una realidad vigente de rigidez en el mercado laboral y no existe la normativa aplicable

para estos casos; no es una novedad que actualmente se está conversando para varias reformas en el campo laboral en donde se incluye la flexibilidad; el enfoque que se presenta debe reenfocarse en modernizar el Código Laboral actual, pensando en quien no tiene empleo adecuado. Y, por ello, se debe cumplir con varios de los objetivos generales, y como uno de ellos es mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y la incorporación de más trabajadores; se debe asumir una realidad en donde la oportunidad para la población de obtener estabilidad laboral no está al alcance. La flexibilidad laboral genera avances en los contratos temporales, pero existe el freno en cuanto a la legislación rígida actual.

La flexibilidad debe ser entendida como la vía a la empleabilidad y, por ello, la macroeconomía, que se refiere al estudio de la economía agregada de un país, considerar importaciones exportaciones, el empleo e inversiones, entre otros aspectos, no debe descuidar el empleo y crecimiento de todos los cambios.

Por otra parte, se puede considerar que la estabilidad laboral es aquel principio encargado de brindar, seguridad, apoyo, equilibrio a los trabajadores en general; así garantizar a los trabajadores una protección legal, si existe alguna dificultad; sin embargo, el Dr. Julio Cesar Trujillo menciona que este tema es subjetivo; ya que el empleador a discrecionalidad de él puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento.

No se debe dejar de lado el rol que deben cumplir los sectores empleadores, ya que los mismos están frente a las ventajas de contratación de muchos trabajadores, los cuales cada sacrificio por hora que realizan debe ser legalmente compensado económicamente, y esta sería la mejor manera de trabajar bajo un contrato de naturaleza, que a su vez ayudará que la modalidad contractual en el país sea mucho más elevada frente a ese ambiente de trabajo (Landa Zapirain, 2009).

En su defecto el catedrático Mario E. Ackerman, en una de sus publicaciones ha manifestado que el principio de progresividad y no regresividad constituye un límite a la potestad legislativa y ejecutiva, pues “Todo acto normativo que desarrolle un derecho constitucional debe efectuar todos los esfuerzos por respetar su grado de protección expresamente reconocido (...)” (Ackerman, 2014, p. 7).

Es muy importante tener presente que dentro de nuestra legislación, el máximo órgano legislativo ha expedido varias resoluciones sobre el principio de progresividad y no regresividad, por ello La Corte Constitucional en Resolución 129, publicada en el Registro Oficial Suplemento 743 de fecha 11 de Julio del 2012, fue clara al determinar que la progresividad y no regresividad de derechos se encuentra incorporada como uno de los principios que guía el sistema de justicia, por lo que, a los señores jueces les corresponderá la aplicación directa de la Constitución o de aquellos tratados de derechos humanos (Vizcaíno Aragón, 2019, p. 24).

En Ecuador, la falta de flexibilización dentro de los contratos de trabajo, pese a las reformas que se han realizado en el 2012, no ha blindado adecuadamente a los trabajadores/as más vulnerables, y es preciso indicar las consecuencias devastadoras que se presentan: “(...) se ha producido la súbita e impredecible alteración de las condiciones temporales del contrato de trabajo (horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial (con ellos sin que el trabajador pueda acceder a una reducción de jornada que se acomode verdaderamente a sus necesidades” (Baylos Grau, 2012, p. 180).

Los derechos para los trabajadores deben estar garantizados dentro de una normativa vigente y de ninguna manera estos derechos pueden llegar a violentarse, y por ello el principio de la intangibilidad se encuentra contemplado en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución del Ecuador, donde se manifiesta: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Mientras que, por otro lado, es preciso considerar que el desarrollo productivo del país puede impulsarse a través de la flexibilización laboral, al permitir a empresarios y trabajadores aprovechar múltiples opciones de contratación, con las cuales se facilita la realización de tareas productivas de corto plazo, de realización específica según el proyecto y la rotación, por una parte, de trabajadores para el empresario y, por la otra, de empleos para el trabajador.

1. El Derecho laboral

El desarrollo del derecho laboral tiene profundas raíces en la historia y, en cierta medida, se ha desarrollado en paralelo con los derechos humanos (Abu-Shaabán, 2015). “Es uno de los ámbitos del derecho privado que se encarga de las relaciones interpersonales de los trabajadores bajo relación de dependencia con los empleadores, con la finalidad de establecer y normar los derechos y obligaciones que tiene el uno con el otro, en concordancia con la justicia como ideal social” (De Diego, 2008).

El derecho laboral es un sistema que tiene como objetivo ordenar las conductas para equilibrar la relación de las partes relacionadas, con el fin de evitar abusos, se mantenga la dignidad de las personas que trabajan por cuenta ajena y los que trabajan con relación de dependencia. “El empleador cuenta con derechos con un límite en sus atribuciones, para que el equilibrio se mantenga, así como también el principio de autoridad” (De Diego, 2008).

El derecho del trabajo también se define como una rama del derecho que se encarga de sistematiza las relaciones de las personas en su espacio laboral; es decir la ocupación que realiza en relación de dependencia, con resultados individuales y colectivos con el objetivo del avance general de la sociedad (Velaña-Bayas, 2019).

El campo del derecho laboral abarca objetivos sociales y económicos, que requieren un acto de equilibrio constante en el lugar de trabajo. Si la ley no es clara sobre los objetivos a priorizar y en qué medida, el acto de equilibrio estará sujeto a evaluaciones ad hoc continuas en la gestión diaria por parte del empleador (Lane & Videbaek Munkholm, 2015).

En general, la legislación laboral abarca las relaciones laborales, la certificación de los sindicatos, las relaciones de gestión laboral, la negociación colectiva y las prácticas laborales injustas y, muy importante, la salud y seguridad en el lugar de trabajo con buenas condiciones ambientales. Además, las leyes laborales también se centran en las normas de empleo, incluidos los días festivos generales, las vacaciones anuales, las horas de trabajo, los despidos injustos, el salario mínimo, los procedimientos de despido y la indemnización por despido y muchos otros temas

relacionados con el empleador y el empleado y los diversos requisitos de cumplimiento (Organización Internacional del Trabajo & Centro Internacional de Formación, 2013).

1.1. Principios generales del derecho laboral

“Los principios del derecho laboral son un conglomerado de pautas y directrices que dirigen la esencia del sistema legal; estos varían y evolucionan, determinan y dirigen la autonomía del derecho del trabajo” (De Diego, 2008). Los principios del derecho laboral se describen a continuación:

1.1.1. Protectorio

“Es el principio cuyo objetivo es ofrecer al trabajador amparo en relación al desequilibrio que pueda existir con respecto al empleador. Este principio está basado en tres condiciones: el principio *in dubio pro operari*, la regla de la norma más beneficiosa y la regla de la condición más ventajosa” (De Diego, 2008).

El principio *in dubio pro operari* se refiere a que cuando hay alguna duda en la norma, debe ser analizada e interpretada a favor del trabajador, antes que del empleador. La norma más favorable se refiere a que cuando existe dos o más normas en relación a un mismo tema, se utilizará la que dé más beneficio al trabajador y, por último, la condición más ventajosa o beneficiosa se basa en que cuando existen cambios contractuales, no pueden desmejorar las condiciones del trabajador (De Diego, 2008).

La legislación laboral es particularmente sensible con respecto a la protección de los trabajadores. Uno de los temas que se considera de particular relevancia a este respecto es la seguridad laboral, y los despidos sin justa causa están prohibidos (Wynn-Evans & Byford, 2017).

Tomando en cuenta lo citado anteriormente, se puede entender que la legislación laboral pretende dar acompañamiento al trabajador para la resolución de problemas con conflictos que se pueden generar en su ambiente laboral, por lo que estará pendiente de proveer tanto información como protección, velando siempre por la condición más beneficiosa para el trabajador.

1.1.2. Irrenunciabilidad

Este principio que se encarga de velar los derechos del trabajador a los cuales no puede renunciar, puesto que van en detrimento de su libertad, no puede negociarse los derechos del empleado ni irrespetarse por ninguna de las partes (De Diego, 2008). Los derechos a los que no puede renunciar el trabajador se mencionan a continuación:

- 1.1.2.1. Renuncia al empleo. Este derecho realizado por escrito, firmado por el empleado tiene el objeto de expresar el deseo de extinguir la relación laboral, lo que es necesario para demostrar que el trabajador no ha caído en alguna manipulación de retirarse del empleo y no por su propia convicción (De Diego, 2008).
- 1.1.2.2. Conciliación. Este es un derecho que se toma en consideración cuando existe alguna confrontación entre las partes y se debe llevar a cabo una solución para que ambos estén satisfechos y que además ambos cedan en algún aspecto para llegar a un acuerdo mutuo, por lo general el empleado renuncia a algún derecho de manera parcial o total (De Diego, 2008).
- 1.1.2.3. Prescripción. Es una manera de dar por adquirido o terminado un derecho que en algún momento debe finalizar, puesto que hay derechos que no son ilimitados ni irrestrictos (De Diego, 2008).
- 1.1.2.4. Caducidad. En este caso se pierde un derecho, debido a que ha pasado el tiempo señalado de su vigencia, lo cual debe estar establecido en una norma (De Diego, 2008).
- 1.1.2.5. El silencio del trabajador como presunción de renuncia de derechos. Cuando existe un incumplimiento de una parte del contrato y el empleado guarda silencio, no quiere decir que por eso esté de acuerdo con lo sucedido, el silencio no puede ser tomado como respuesta positiva a una falta en el respeto de sus derechos (De Diego, 2008).

El principio de irrenunciabilidad explica que existen derechos que obtiene el trabajador una vez que comienza a prestar su fuerza de trabajo en beneficio del empleador y es que, no puede renunciar a su trabajo si así no lo desea, no puede renunciar a ningún tipo de derecho que lo desmejore en su calidad de

trabajo y calidad de vida, al menos que estos derechos tengan prescripción y caducidad, por lo que esto debe estar registrado o establecido en un documento.

1.1.3. Continuidad

Este es el principio que le da continuidad al contrato del trabajo, lo cual le da la estabilidad laboral al empleado, por lo que siempre se dará el beneficio a la continuidad de la relación laboral (De Diego, 2008).

El principio de continuidad es el que le da la permanencia y durabilidad al contrato de relación de trabajo, es decir, si en el contrato no hay fecha de caducidad, quiere decir que, al pasar el período de prueba del trabajador, este continúa trabajando para el empleador sin ser necesario la elaboración de un nuevo contrato.

1.1.4. Primacía de la realidad

Este principio sostiene que a través de los hechos se reconoce la esencia de la relación laboral, de acuerdo con las características y los elementos que componen dicha relación, sin importar el nombre que se le haya colocado prevalecen los hechos reales (De Diego, 2008).

Cortés Morales (2018), define que el principio de la primacía de la realidad (PPR), también se conoce como principio usual de legislación laboral, el cual indica que, el contexto de la labor empírica efectivamente realizada por el trabajador, vale más que la manera en que las partes fueron vinculadas en el contrato de trabajo.

Esto quiere decir que, en una relación laboral, lo que prevalece es lo que en realidad ocurre, es decir, si el trabajador está realizando una actividad diferente a la que se acordó en el contrato del trabajo, esta debe ser remunerada como tal, este principio indica que la realidad de las funciones siempre prevalecerá por encima de lo escrito en el contrato.

1.1.5. Buena fe

En este principio prevalece esperar que ambas partes actuarán de buena manera, desde el momento que se inicia el contrato de trabajo y su continuidad en el tiempo. La

buena de está estrechamente relacionada con los principios y valores de cada una de las partes, siendo un deber moral universal (De Diego, 2008).

Este principio no es más que la confianza que se puede depositar entre las partes, siguiendo el sentido común y esperando que ambas personas trabajen en concordancia con la moral y las buenas costumbres y cumplan con su cometido.

1.1.6. Justicia Social

Este principio indica la importancia de que cada parte debe recibir lo acordado en el contrato de trabajo, es decir, se debe procurar el bienestar común, en el que, en caso que haya un conflicto, éste se resuelva tanto para el bienestar del individuo como de su entorno social o comunitario (De Diego, 2008).

1.1.7. Equidad

La equidad se refiere a la solución más justa, tomando en cuenta los principios y valores que están vinculados en la situación a resolver. La equidad es el uso de la justicia en el caso específico y debe estar basada en mecanismos que atemperen el rigor legal (De Diego, 2008).

La teoría de la equidad describe cómo las desigualdades en la remuneración hacen que los empleados se comporten de diferentes maneras para estabilizar la inequidad percibida. Según esta teoría, los individuos están motivados por la equidad y si perciben inequidad o trato diferencial al compararse con un grupo de referencia, buscarán ajustar su producción para alcanzar su equidad percibida (Bekal & Warriar, 2016).

Cuando se habla de equidad, se entiende que deben tomarse las decisiones y proceder de la manera más justa posible para que entre los empleados haya un ambiente agradable y de aceptación al observar que cada uno es tratado por igual, pero, sobre todo que su remuneración se basa en su productividad y el valor de su aporte al empleador.

1.1.8. Prohibición de hacer discriminaciones

Este principio rige la prohibición que tiene el empleador de realizar alguna discriminación de manera arbitraria que se fundamente en el estado civil, sexo, raza, ideas políticas, aspectos físicos, discapacidades o enfermedad, por lo cual es importante que cada trabajador tenga igualdad en el trato y circunstancias (De Diego, 2008).

Generalmente, a nivel internacional en las leyes laborales, existe la prohibición de cláusulas contractuales que discriminan al empleado por motivos de raza, color, sexo, ideas religiosas o políticas. Cualquiera de esas cláusulas, se consideran nulas y sin efecto. Del mismo modo, los despidos que se encuentran basados en motivos discriminatorios son nulos y sin efecto (Wynn-Evans & Byford, 2017).

1.1.9. Gratuidad de los procedimientos

Este principio vela por la defensa del empleado cuando requiere de un procedimiento para llevar a cabo la misma, sin que se vea comprometido el procedimiento por el costo económico que pueda tener y le limite la solución de una situación laboral (De Diego, 2008)

El derecho laboral así como vela por proteger al trabajador, también, en concordancia con ese principio, también permite que el trabajador que necesite ayuda, acompañamiento o asesoría, pueda optar por servicios gratuitos en caso de no tener la capacidad económica de pagar un abogado laboral privado; es decir, que el principio de gratuidad vela por la satisfacción de la necesidad del trabajador de hacer respetar sus derechos y evitar perderlos por tener incapacidad de pago por el costo que dicho procedimiento pueda representar.

2. Contratos laborales

2.1. Definición de contrato laboral

Un contrato laboral es la formalización de una relación laboral una vez que se concluye el proceso de selección y la empresa decide que el aspirante califica para trabajar allí, así como también este debe estar de acuerdo con que se proceda con el contrato y tiene la opción de aceptar el trabajo o no (De Diego, 2008).

El contrato de trabajo es un acuerdo en el que ambas partes están de acuerdo con formalizar la relación laboral en el cual el empleado se compromete a prestar sus servicios o fuerza de trabajo en favor del empleador pactando una remuneración y tiempo en el que se deben realizar las actividades (De Diego, 2008).

Desde una perspectiva evolutiva, el contrato de trabajo se entiende mejor como un mecanismo de administración, que vincula la organización del trabajo y la oferta de trabajo de tal manera que sea posible gestionar los riesgos económicos a largo plazo para la sociedad (Ntisa et al., 2016).

Por su parte, el Código del Trabajo ecuatoriano, en su artículo 8, lo define como un convenio por el cual una persona se compromete para con otra, a prestar servicios lícitos y personales bajo su dependencia y por el pago de una remuneración.

2.2. Elementos que definen el contrato de trabajo

2.2.1. Acuerdo de voluntades

Se refiere a la mutua aceptación de ambas partes para llevar a cabo sus respectivas funciones, al intercambio de acciones que han sido definidas en el contrato de trabajo y al ser firmado, ambas partes manifiestan que quieren llevar a cabo una relación laboral (De Diego, 2008).

El acuerdo de voluntades indica que cada una de las partes se compromete libremente al intercambio de servicios y remuneración por la realización de los mismos.

2.2.2. Compromiso del trabajador

Se trata de la ejecución por parte del empleado a realizar las actividades pactadas para cumplir con lo establecido en el contrato, incluso realizar otras prestaciones accesorias para complementar su cometido (De Diego, 2008).

2.2.3. Compromiso del empleador

El compromiso del trabajador se compone de la dedicación que el mismo aplica para la realización de su actividad (De Diego, 2008).

2.2.4. Contenido y plazos

Este elemento del contrato de trabajo es la explicación del compromiso de ambas partes y el plazo en el que serán realizadas las actividades tanto por parte del empleado como por el empleador (De Diego, 2008).



Figura 1: Contrato de Trabajo.

Fuente: Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social (De Diego, 2008)

En lo concerniente a la legislación ecuatoriana, conforme el art. 8 que define al contrato de trabajo, podemos sacar cuatro elementos que son el convenio, la prestación de servicios, la subordinación y dependencia y la remuneración.

2.3. Tipos de contratos laborales en Ecuador

En Ecuador, a lo largo del tiempo se han desarrollado varias normativas para regular el derecho laboral en el tema de los contratos con el objetivo de satisfacer las necesidades de las compañías (Velaña-Bayas, 2019). Pero, aún más allá, ha sido con el objeto de generar crecimiento económico, mediante el aumento de la empleabilidad.

El código de trabajo, en su artículo 11 establece la clasificación del contrato de trabajo, de la siguiente manera: “Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; individual, de grupo o por equipo” (Código del Trabajo, 2015).

2.3.1. Contratos expreso y tácito

De acuerdo con el Código del trabajo en su artículo 12 (Código del Trabajo, 2015), se establece que “el contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador

acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito”. Esto quiere decir que independientemente de que sea por escrito o verbal, ambas partes han establecido acuerdos y condiciones que definen la relación laboral y es tácito cuando no hay ninguna estipulación expresa, pero es evidente dicha relación.

2.3.2. *Contratos a sueldo, a jornal, en participación y mixto*

Estos tipos de contrato tienen una forma de remuneración especial, a sueldo y a jornal, toman como medida para el pago el tiempo empleado por el trabajador para la prestación de su fuerza laboral. Por su parte el contrato en participación, tiene como forma de remuneración basándose en las ganancias que se obtienen en la actividad económica del empleador (Código del Trabajo, 2015).

2.3.3. *Contratos a prueba*

Este contrato se debe celebrar por una sola vez entre ambas partes, siendo que al finalizar este contrato y si continúa la relación laboral, se sobreentenderá que el contrato perduraría en el tiempo, otorgándole al trabajador estabilidad laboral (Código del Trabajo, 2015).

2.3.4. *Contratos por obra cierta, tarea y a destajo*

Este tipo de contrato comprende que la remuneración será de acuerdo con la obra que se realice, es decir, que una vez terminada la obra totalmente, se precederá a efectuarse el pago, indistintamente del tiempo que demore su realización. Por su parte el contrato por tarea debe ejecutarse la actividad en su totalidad en un tiempo previamente establecido y finalmente, en el contrato a destajo, la realización de las actividades es por partes o grupos y cada uno de ellos se paga por separado sin importar el tiempo que se demore dicha actividad (Código del Trabajo, 2015).

2.3.5. *Contratos eventuales, ocasionales, de temporada*

Este tipo de contrato se da cuando por motivos específicos el empleador requiere más recursos humanos, esto puede ser también por reemplazo de algún trabajador o por exceso del volumen de trabajo en una temporada específica (Código del Trabajo, 2015). Sin embargo, en reforma del 2015, se estableció que este tipo de trabajadores, que eran

contratados para períodos del año en los que se desarrolla más volumen de trabajo, como navidad y períodos escolares, tendrían un salario de un 35% más que el básico, por lo que esto desmejora la valoración a los empleados que se mantienen fijos trabajando para el empleador.

3. Flexibilidad laboral

La flexibilidad en el lugar de trabajo se puede definir como la capacidad que el empleador y el empleado acuerdan para realizar cambios en dónde, cuándo y el tiempo total que pasarían o se dedicarían a tareas relacionadas con el trabajo. Estas prácticas laborales flexibles se han generalizado dentro de las organizaciones y a menudo se utilizan como parte de la estrategia de recursos humanos para atraer, motivar y retener talentos clave. El gobierno también alienta a muchos empleadores a ofrecer condiciones de trabajo flexibles, como horarios flexibles, lugares de trabajo flexibles o remotos y opciones de trabajo a tiempo parcial para sus empleados. En consecuencia, los empleadores han ofrecido opciones de trabajo flexibles como condición de trabajo para sus empleados (Mee Choo et al., 2016).

La disponibilidad de opciones de trabajo flexibles es más demandada porque hay más parejas con doble asalariado, mujeres y familias monoparentales, así como aquellos que tienen responsabilidades de cuidado geriátrico, en el lugar de trabajo. Bajo condiciones de trabajo flexibles, se ayuda a los empleados a controlar cómo pueden trabajar para mitigar los efectos del estrés laboral sobre su trabajo (Mee Choo et al., 2016).

Los arreglos de trabajo flexibles, como el teletrabajo, las horas de trabajo flexibles y los lugares de trabajo flexibles a menudo se usan para ayudar a los empleados a equilibrar su vida familiar y laboral. La mera existencia de políticas de trabajo flexibles, en particular, se asocia con fuertes resultados positivos para los empleados que trabajaban para organizaciones medianas y grandes. Los niveles más bajos de conflicto trabajo-familia se asociaron positivamente con la existencia de flexibilidad de apoyo y políticas como la flexibilidad del horario de trabajo y supervisores de apoyo. En cuanto a la administración del tiempo, se requiere que el

mismo sea utilizado de una manera eficaz y efectiva para que de esta manera exista más productividad (Rodríguez Olaya, 2017).

Si bien existe una revisión sustancial de la literatura sobre la relación entre el arreglo laboral flexible y el conflicto trabajo-familia, se ha presentado más evidencia para demostrar que la relación entre las variables laborales flexibles puede influir en los resultados para el individuo y la organización, como el estrés y el conflicto trabajo-familia (Mee Choo et al., 2016).

Por otro lado, contratar a otros para realizar trabajos particulares reduce la carga y el estrés del agente primario, así como también asegura un trabajo de calidad por parte de especialistas en un campo determinado. Dado que estos especialistas se centran en un aspecto particular del negocio, la calidad del producto seguramente aumentará, lo que llevará como resultado a que la empresa contratante esté satisfecha por sus necesidades y deseos comerciales. Hoy es una decisión más estratégica; por lo tanto, reducir y controlar los costos operativos, mejorar el enfoque de la compañía, acceder a capacidades de clase mundial y liberar recursos internos para otros fines son algunas de las causas de la subcontratación (Bera, 2017).

En Ecuador, de acuerdo con el Plan de la Nación en su primer objetivo, en el que se pretende garantizar un estilo de vida con equidad de oportunidades para todos los ciudadanos, se lleva a cabo el teletrabajo como una forma de flexibilidad laboral; el cual consiste en la prestación de servicios a distancia de las instalaciones de la empresa contratante, de manera lícita y con relación de dependencia (Ministerio del Trabajo, 2019).

Existen dos formas de realizar el teletrabajo, una es permanente y la otra parcial; la primera se lleva a cabo de manera constante y el trabajador puede dirigirse a las instalaciones de la empresa, cuando el patrono lo requiera; la segunda se realiza por un máximo de 24 horas a la semana y el resto del tiempo, el trabajo se realiza en la empresa (Ministerio del Trabajo, 2019).

Desde el enfoque empresarial, el teletrabajo, tiene beneficios que incluyen el aumento de la productividad de los trabajadores, lo que conlleva a elevar los indicadores de gestión y logro de metas, disminución de costos de infraestructura,

aminoración de permisos por causas domésticas, disminución de costos relacionados con uniformes, alimentación y transporte (Ministerio del Trabajo, 2019).

Las personas que pueden llevar a cabo esta forma de flexibilidad laboral son aquellas madres que se encuentran en período de lactancia, adultos mayores y personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2019). Las empresas privadas que deseen acogerse al teletrabajo, deben sujetarse a las disposiciones establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-00190 y las instituciones Públicas el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090 (Ministerio del Trabajo, 2019).

Los empleadores deberán registrar a las y los trabajadores que se hubieren acogido al teletrabajo en el Sistema Único de Trabajadores conforme a los acuerdos ministeriales Nro. MDT-2017-0135 y Nro. MDT-2017-0191 (Ministerio del Trabajo, 2019).

4. Contratos flexibles que existen en otras legislaciones

Con la globalización de las economías, las organizaciones sociales en el ámbito laboral comienzan a moverse de manera diferente, tales como la relación entre el empleador y el empleado y los sindicatos, entre otras, así como la legislación o normativas que regulan la relación y contrato de trabajo, lo cual trae como resultado la necesidad de realizar ajustes laborales. Las organizaciones comienzan a emplear cambios como la flexibilidad laboral, lo cual incorpora cambios dentro de la organización, como la incorporación de nuevas tecnologías, y básicamente una nueva cultura laboral. Esto trae como resultado, que se genere una descentralización productiva, mediante de una nueva concepción de la estructura organizativa en la que se incorporan nuevas maneras de trabajo. Dentro de las cuales se pueden mencionar el teletrabajo o una nueva forma de reducir responsabilidad a las compañías a través de la tercerización (Añez Hernández, 2016).

4.1. Argentina

En Argentina, este tipo de flexibilización fue a través de la tercerización, en la industria siderúrgica, a través de las empresas fundadas por ex trabajadores, que a su

vez eran subcontratadas para realizar las mismas funciones que esos trabajadores realizaban para la empresa principal antes de ser destituidos de la misma, por lo que fue necesario la adopción de formas jurídicas variadas, tales como sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas y cooperativas, entre las más notables (Esponda & Strada, 2019).

4.2. Colombia

En Colombia, se publicó un artículo donde se menciona el teletrabajo como una flexibilidad laboral para mujeres al momento de su maternidad, pero, asimismo tratando de evitar el denominado conflicto trabajo-familia que no es más que la relación que hay entre el empleado con su hogar (familia, cónyuge) y su supervisor, esto es una situación que hay que saber manejar para que el empleado pueda desenvolverse libremente y sin ningún problema en sus ámbitos laboral y personal. A pesar de que se puedan desencadenar conflictos por esta manera de trabajar, existe la posibilidad de realizar este desafío a través de una correcta capacitación y el establecimiento de buenas prácticas laborales para los teletrabajadores, soluciones que, básicamente, no acarrearán mayores gastos para la empresa y que sí pueden proporcionar ampliamente beneficios a los padres (Martínez-Cárdenas et al., 2017).

En Colombia, la legislación relacionada con los contratos laborales se determina en la ley 789 del 2002, la cual establece que es un límite temporal específico de manera clara en el contrato, el cual puede ser prolongado por cierto tiempo siempre que ambas partes lo deseen. En ese sentido, los contratos ocasionales en esa legislación son llamados temporales o accidentales predeterminado en el art. 6 del Código Sustantivo de trabajo, por lo que su duración es no mayor de un mes; es decir, se contrata los servicios cuando surge la necesidad profesional porque va dentro de sus tareas, mismo que puede hacerse por escrito o verbalmente (Velaña-Bayas, 2019).

4.3. Perú

En Perú, al igual que en Colombia, se incorporó el teletrabajo como una opción ideal que la que se permite la existencia de una adecuada conciliación entre la vida

personal y el desarrollo profesional, por lo que se puede generar flexibilidad en la relación laboral y en la administración del tiempo de los trabajadores, con ello se puede maximizar el uso del tiempo y recursos tanto económicos como ambientales en cuanto a los desplazamientos, así como también los costos en el uso espacios son reducidos. Gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías, esta flexibilidad no solo se puede lograr al realizar las actividades laborales en el hogar, sino que además pueden efectuarse en otros espacios, esto es altamente beneficioso para mujeres en el período de maternidad, amas de casa, personas con incapacidades físicas que les impiden trasladarse. En consecuencia, el teletrabajo es posible para una gran cantidad de personas que pueden ofrecer una excelente fuerza de trabajo desde su hogar al empleador (Culqui Fernandez & González Torres, 2016).

En Perú, de acuerdo con el decreto ejecutivo N 728 la Ley de Productividad y Competitividad, el contrato de trabajo es un conglomerado de obligaciones que debe cumplir el empleador frente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral; en ese sentido, en este país está regulado que la máxima duración de los contratos ocasionales es de seis meses al año (Velaña-Bayas, 2019).

5. Discusión

El presente trabajo investigativo tuvo como objeto analizar la flexibilización laboral que se ha ido utilizando en Ecuador y otros países de la región. Siendo importante el análisis de los elementos jurídicos relacionados con el tema para cumplir con dicho objetivo, puesto que de ellos parten las prácticas laborales en las organizaciones.

La flexibilización laboral consiste en el desempeño de actividades bajo relación de dependencia, pero en lugar de ser realizadas en las instalaciones del empleador, el trabajador las lleva a cabo desde su hogar, conllevando a la reducción de costos para ambas partes, ya que el empleado evita gastos de transporte y el patrono puede ahorrar costos de planta física, uniformes, entre otros; lo cual es beneficioso para las empresas en la parte económica y en el cumplimiento de las metas propuestas (Gabini, 2016).

Durante los últimos 40 años se han desarrollado diversas formas de flexibilización laboral, entre las cuales se pueden mencionar el teletrabajo que bien puede ser de forma parcial o total, es decir que, cuando es parcial, sólo se realiza por un tiempo reducido en la semana laboral, mientras que de manera total quiere decir que el trabajador trabaja de forma remota diariamente y se dirige a la organización, sólo cuando el patrono lo requiera (Martínez-Cárdenas et al., 2017; Ministerio del Trabajo, 2019).

En países como Argentina, Colombia y Chile se ha experimentado el teletrabajo sobre todo al momento en que las mujeres dan a luz y tienen la licencia por maternidad, puesto que se vio la necesidad de que debe estar cuidando a su hijo por el primer año de vida de manera exclusiva (Martínez-Cárdenas et al., 2017). De acuerdo con el artículo publicado en Pulso Social (2017), a pesar de ser un fenómeno relativamente nuevo, el teletrabajo se ha introducido en la región y pasó a formar parte ya de la realidad laboral de su población económicamente activa, con una participación cercana al 10% en países como Argentina, y del 2% al 4% en Chile, según apreciaciones al año 2015.

Ecuador ha experimentado el teletrabajo a partir del momento en que se vio la necesidad de inclusión de personas que antes no eran tomadas en cuenta para ofrecerles empleo, tales como las personas mayores y las que tienen algún tipo de discapacidad, esto surgió desde el Plan Nacional para el buen vivir de 2013 – 2017 en el que se incluyen a las personas con discapacidad y que, además se sancionó la ley Orgánica de Discapacidades para darle legalidad a este cambio. También se percibe que los empresarios que lo aplican manifiestan que la forma de controlar el cumplimiento de las actividades debe ser de acuerdo con de la evaluación de los resultados y no fundamentada en el cumplimiento de un horario (Gallardo Chiluisa, 2019).

Con las últimas reformas legales del sector laboral, que se han hecho no sólo en el Ecuador, sino también en otros países de América Latina, con la finalidad de reducir la prevalencia de desempleo, impulsar la competitividad del aparato productivo, hacer mejor uso de la fuerza laboral y dotar a la economía de mayor dinamismo; Vallejo Luzuriaga y Ayala Bolaños (2018), en su artículo “Análisis de la aplicación de la Flexibilización Laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo” indican que la flexibilidad laboral ayuda a las empresas a realizar una contratación por cortos períodos de tiempo y con procesos sencillos de desvinculación. La flexibilización laboral podría coadyuvar a la disminución del desempleo y siempre que se lleven a cabo los mecanismos adecuados para que se pueda mantener la estabilidad laboral que la mayoría de las personas desean tener.

Es necesario que Ecuador, transforme su posición en cuanto a la flexibilización laboral, ya que, con esta se amplían las oportunidades de crecimiento económico, al beneficiar a las empresas y utilizar los recursos, como la mano de obra, de manera óptima; porque, entendiéndose que la flexibilidad laboral es beneficiosa para los empresarios, no se ha tenido la acogida esperada, por lo que sería prudente realizar nuevas reformas que le convengan tanto al empleador como al empleado y que dichas normas estén contenidas en un solo instrumento legal. Como una sugerencia podría ser el retorno al contrato a plazo fijo por mínimo un año y máximo dos años con la condición de que se celebre

por una sola vez entre las partes y si se celebrare nuevamente, sería indefinido así las partes pacten nuevos plazos.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación permitió analizar las formas de flexibilización laboral que existen, no solo en Ecuador sino en otros países como Colombia y Perú.

En Ecuador existen diferentes modalidades de contratación flexible, entre las cuales se encuentran los trabajos por contrato expreso, por jornal, a prueba, por obra cierta y los contratos eventuales, ocasionales o de temporada.

La flexibilización laboral puede verse como una estructura beneficiosa desde el punto de vista macroeconómico, asumiendo que existe la buena fe en los patronos; no obstante, la realidad presentada en diversas investigaciones demuestra lo contrario, ya que el trabajador se encuentra en desventaja ante el empleador, quien puede aprovecharse de las necesidades de trabajo de las personas que buscan empleo.

Muchos factores se encuentran en riesgo con la flexibilización laboral, como lo son la estabilidad laboral y el acceso a la seguridad social. Cuando la contratación se produce bajo un escenario desequilibrado, los trabajadores tienden a aceptar la oferta de trabajos a destajo, por producción o temporales con poca o nula protección legal, conduciendo a la precariedad.

Es necesario el análisis profundo en las instituciones como el Ministerio del Trabajo y la Asamblea Nacional, donde se discuta acerca de la ampliación de las posibilidades de la contratación flexible, así como también de la protección de los derechos laborales.

Se propone considerar el Proyecto de Ley para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo que fue planteado en el año 2016; en el que se mencionó la introducción de nuevas formas de contratación en el área de la construcción mediante un contrato a plazo fijo por el tiempo de ejecución de la obra, tal como se realizaba antes, cancelando el proporcional de décimos, vacaciones y desahucio mensualmente, sería beneficioso y el trabajador se sentiría más motivado con ese tipo de contratación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abu-Shaabán, N. N. (2015). Reflection on Labour Law- Construction Industry Between Text and Application. *Global Journal of Politics and Law Research*, 3(2), 55-70.
- Ackerman, M. E. (2014). El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional—I. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 1-36. <http://www.rubinzal.com.ar/libros/el-derecho-del-trabajo-en-la-constitucion-nacional--i/3755/>
- Añazco Hidalgo, G. (2007). *Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales*. Talleres Gráficos de la Editorial del Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Añez Hernández, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos*, 18(2), 250-265.
- Baylos Grau, A. (2012). *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales; la reforma del 2012*. Editorial Bomarzo.
- Bekal, S., & Warriar, U. (2016). Impact of Perceived Equity of Contractual Employees on Productivity in the Work Place. *Journal of Business and Management*, 18(6), 01-05.
- Bera, S. P. (2017). The concept of outsourcing. *IOSR Journal of Computer Engineering*, 19(4), 37-39. <https://doi.org/10.9790/0661-1904043739>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., de la Cruz-Morales, F. del R., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: Un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.
- Código del Trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 167, 2005-017 159 (2015).
- Cortés Morales, M. A. (2018). El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios. *Revista Verba Iuris*, 13(40), 111-127.
- Culqui Fernandez, Á., & González Torres, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 95-109.
- De Diego, J. A. (2008). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social* (7ma ed.). La Ley.

- Esponda, M. A., & Strada, J. (2019). Tercerización laboral en la siderurgia argentina: Empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada. *Íconos*, 64, 159-181. <https://doi.org/1390-8065>
- Gabini, S. (2016). Trabajo flexible: Conceptualización y estado del arte del constructo. *Investigación Administrativa*, 46(118), 1-27.
- Gallardo Chiluisa, E. A. (2019). *Teletrabajo: La percepción que tiene el teletrabajador sobre su salud laboral, en la ciudad de Quito*. [Tesis de Grado]. Universidad Central del Ecuador.
- Haro Carranza, J. E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Ediciones Legales.
- Kabat, M., Harari, I., Egan, J., Fernández, R., Cominiello, S., Muñoz, R., & Murmis, E. (2014). Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las trayectorias históricas de distintas ramas de actividad. *Revista Mundos Do Trabalho*, 6(12), 273-297.
- Landa Zapirain, J. P. (2009). *Estudios sobre la estrategia europea de la Flexiseguridad: Una aproximación crítica* (1ra Ed.). Bomarzo.
- Lane, J., & Videbaek Munkholm, N. (2015). Danish and British Protection from Disability Discrimination at Work – Past, Present and Future. *International Journal of Comparative Labour Law*, 2015(1), 88-117.
- Leal Muro, V. (2019). *El poblado de Deir elMedina* [Tesis de Grado, Universidad de Jaén]. http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/9774/1/Leal_Muro_Vanessa_TFG_Geografa_e_Historia.pdf
- Londoño Linares, M. (2018). *Productividad y calidad laboral: Una búsqueda constante de equilibrio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/productividad-y-calidad-laboral-una-busqueda-constante-de-equilibrio-514610>
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, O., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: Una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, 48, 1-20.
- Mee Choo, J. L., Mat Desa, N., & Hassan Asaari, M. H. A. (2016). Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36. <https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Teletrabajo* [Gubernamental]. Ministerio del Trabajo. <http://www.trabajo.gob.ec/formas-de-ejecucion/>

- Morales Sandoval, B., & Castro Lugo, D. (2015). La flexibilidad del mercado de trabajo: Causas, conceptualización y expresión. *Equilibrio Económico, Revista de Economía, Política y Sociedad*, 11-1(39), 7-40.
- Ntisa, A. A., Dhurup, M., & Joubert, P. A. (2016). The Contract of Employment Status and its Influence on the Job Satisfaction of Academics within South African Universities of Technology. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(2), 180-195.
- Organización Internacional del Trabajo, & Centro Internacional de Formación. (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño* (1ra ed.).
- Pulso Social. (2017, abril 24). América Latina, un escenario positivo para el teletrabajo. *PulsoSocial*. <https://pulsosocial.com/2017/04/24/america-latina-escenario-positivo-teletrabajo/>
- Robalino, M. (2010, octubre 24). *El Contrato de Trabajo*. DerechoEcuador.com. <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>
- Rodríguez Olaya, M. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 3-35. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.25.11495>
- Rodríguez-Jiménez, A., & Pérez-Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Vallejo Luzuriaga, M. C., & Ayala Bolaños, M. G. (2018). Análisis de la aplicación de la Flexibilización Laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo. *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 57-62.
- Velaña-Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 22, 20-23. <https://doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720>
- Vizcaíno Aragón, D. A. (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: Análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>
- Wynn-Evans, C., & Byford, E. (Eds.). (2017). *Global Legal Insights: Employment & Labour Law mployment & Labour Law* (6th ed.). Global Legal Group Ltd.

Cuenca, 20 de febrero del 2020

UNIDAD DE TITULACIÓN E INVESTIGACIÓN FORMATIVA DE LA
CARRERA DE DERECHO MATRIZ

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente al informe en primera revisión de la investigación de la señorita **ORDOÑEZ ZHAGUI CINTHYA PRISCILA**, con No. de cédula **0104661772**, titulado **“ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR”**, indica un 10% de índice de similitud, 10% de fuentes de internet, 0% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Ab. Paola Vallejo Cárdenas

Unidad de Titulación e Investigación Formativa



CENTRO DE IDIOMAS

ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo demostrar la necesidad de implementación de nuevas formas de contratos temporales de trabajo que permitan al empleador la posibilidad de contratar bajo distintas modalidades adecuadas a sus necesidades. La investigación es de enfoque cualitativo; se aplicó el método de teoría fundamentada y comparada, así como la implementación de diseños de investigación por acción. Se encontró que existen diversas formas de contratación flexible para ser utilizadas por los empleadores y aquellos trabajadores a quienes les convenga realizar trabajos bajo las modalidades disponibles. La flexibilización laboral permite a las empresas contar con mayor liquidez para el crecimiento del negocio.

PALABRAS CLAVE: FLEXIBILIDAD LABORAL, CONTRATACIÓN, DERECHOS LABORALES.



CENTRO DE IDIOMAS

**ANALYSIS ON THE FLEXIBILIZATION OF LABOR CONTRACTUAL
MODALITIES AND THEIR IMPLEMENTATION IN ECUADOR**

ABSTRACT

The aim of the current study is to demonstrate the need for the implementation of new forms of temporary employment contracts, which allow the employer possibilities of hiring employees under different modalities that are appropriate to their needs. This research is developed by qualitative approach; the method of grounded and comparative theory was applied, as well as the implementation of action-research designs. It was found that there are various forms of flexible hiring to be used by employers and those workers for whom those possibilities are convenient to perform work under the available modalities. Labor flexibility allows companies to have more liquidity for business growth.

KEY WORDS: LABOR FLEXIBILITY, HIRING, LABOR RIGHTS.



Cuenca, 03 de marzo de 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 MSc.
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**



Cuenca, 18 de febrero del 2020

Señor Doctor

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD DE CIENCIAS SOCIALES

Su despacho

De mis Consideraciones

LUIS MANUEL CARPIO FLORES, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **ORDOÑEZ ZHAGUI CINTHYA PRISCILA**, con número de cédula **0104661772**, quien realizó su Trabajo de Titulación denominado **“ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR”**, dede 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:


DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.
DOCENTE TUTOR



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL

Yo, Genhya Píscila Ordóñez Zhogu portador(a) de la
cédula de ciudadanía N° 0104661772 En calidad de autor/a y titular de los derechos
patrimoniales del trabajo de titulación
" Análisis sobre la flexibilización de las Modalidades Contractuales Laborales y su Implementación en el Ecuador
" de
conformidad a lo establecido en el artículo 114 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 éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 09 Marzo 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, 30 de Octubre de 2019
Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña
Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales
Solicitante: Cinthya Priscila Ordóñez Zhogui
Carrera: Derecho
Año/Ciclo: Décimo Paralelo: "A"
Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de trabajo de investigación con el título "Análisis sobre la Flexibilización de las Modalidades Contractuales laborales y su Implementación en el Ecuador"

Cinthya Ordóñez

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha:

Hora:

Resolución:

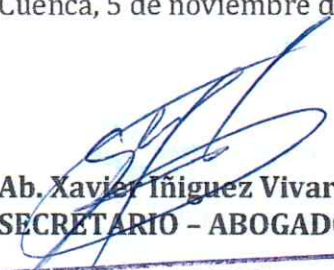
Valor \$ 5,00

N° 0181786



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES, EN SESION REALIZADA EL 31 DE OCTUBRE DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICI DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): **CINTHYA PRISCILA ORDOÑEZ ZHAGUI**, TITULO: "ANALISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACION DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES Y SU IMPLEMENTACION EN EL ECUADOR". TUTOR: MGS. LUIS CARPIO FLORES.

Cuenca, 5 de noviembre de 2019.


Ab. Xavier Iñiguez Vivar, Mgs.
SECRETARIO - ABOGADO





UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO,
INFORMACIÓN Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

DISEÑO DE PROTOCOLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR

TÍTULO: ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS MODALIDADES
CONTRACTUALES LABORALES Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR

AUTOR: CINTHYA PRSICILA ORDÓÑEZ ZHAGUI

TUTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES

ECUADOR

2019

1.1. TEMA

LA FLEXIBILIDAD LABORAL

1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN EN LAS MODALIDADES CONTRACTUALES
LABORALES Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ECUADOR

1.3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

Desde las sociedades más primitivas empezaron a surgir las primeras profesiones, las personas empezaron a trabajar de cualquier manera posible, sin embargo al existir en ese entonces diferentes clases sociales unos trabajaban para otros, y las personas eran tratadas como cosas; por ello en el antiguo Egipto se encontraron indicios de que había sido la primera huelga de la historia por parte de los esclavos; en vista de tanta represión que tenían por la clase alta; gracias a la Revolución Industrial dio origen al Derecho Laboral y así los trabajadores empezarían a ser respetados y sobre todo su trabajo a ser debidamente remunerado y respetarse su Derecho Constitucional de un Trabajo Digno; y así se pondría un freno al Estado en donde nadie es superior a otro si bien es cierto una sociedad necesita directrices, el que en camina el progreso y el avance son los ciudadanos que necesitan protección por parte del mismo.

La flexibilidad laboral surgió desde el siglo XX, esperando mantener un avance y crecimiento en las sociedades, para permitir medidas relacionadas con la regulación del mercado laboral en lo que hace referencia la libertad de contratación, contratación individual del trabajador; el jurista Armando Figueroa ha comentado que la flexibilidad es una excelente herramienta para generar empleo, un argumento válido para reducir costos y magnificar ganancias.

Es importante mencionar que la flexibilidad laboral desde varios puntos de vista se puede entender, que abre un espacio para que los trabajadores laboren no solo para cumplir horas, sino que trabajen para obtener buenos resultados y mejores objetivos en su campo; la flexibilidad puede ser funcional, salarial, temporal, y en este caso al que nos enfocamos es a la flexibilidad numérica, por medio de los contratos temporales.

El problema radica en que en el Ecuador la flexibilidad laboral no se ha dado una correcta aplicación está afectando gravemente a los contratos laborales; porque existe una realidad vigente

de rigidez en el mercado laboral y no existe la normativa aplicable para estos casos; no es una novedad que actualmente se está conversando para varias reformas en el campo laboral en donde se incluye la flexibilidad; el enfoque que se presenta debe reenfocarse en modernizar el Código Laboral actual, pensando en quien no tiene empleo adecuado. Y por ello se debe cumplir con varios de los objetivos generales, y como uno de ellos es mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y la incorporación de más trabajadores; se debe asumir una realidad en donde la oportunidad para la población de obtener estabilidad laboral no está al alcance. La flexibilidad laboral genera avances en los contratos temporales, pero existe el freno en cuanto a la Legislación rígida actual.

La flexibilidad debe ser entendida como la vía a la empleabilidad y por ello la macroeconomía (Estudio de la economía de un país. Considerar importaciones exportaciones, el empleo, inversiones) no debe descuidar el empleo y crecimiento de todos los cambios;

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La disminución de plazas de trabajo en el Ecuador se podría atribuir a la flexibilidad laboral, con ello poder generar nuevas modalidades contractuales laborales que le permitan al empleador contratar de acuerdo a sus necesidades y al mismo tiempo favorecer al trabajador para que puedan acceder a un empleo digno.

1.5. OBJETO DE ESTUDIO

Derecho Laboral

1.6. CAMPO DE ACCIÓN

Modalidades Contractuales

Constitución de la República del Ecuador

Código de Trabajo

Tratados Internacionales

1.7. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico

1.8. OBJETIVO GENERAL

Demostrar la necesidad de implementación de nuevas formas de contratos temporales de trabajo que permitan al empleador la posibilidad de contratar bajo distintas modalidades adecuadas a sus necesidades.

1.9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Analizar los diferentes tipos de contratos laborales existentes en el Ecuador y su eficacia.
- ✓ Estudiar la flexibilidad laboral como medida reguladora dentro del Derecho Laboral.
- ✓ Determinar mediante un análisis de un derecho comparado la gran variedad de contratos flexibles que existen en otras legislaciones frente a las limitaciones de nuestro Derecho Laboral.

1.10. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este tipo de investigación tendrá un enfoque Cualitativo, porque realizaremos un análisis doctrinario, recopilación de normativa y demostrar el Estado del Arte respecto de las nuevas formas de contratación en el Ecuador; mediante el método de Teoría Fundamentada y la implementación de Diseños de Investigación por Acción.

2.11. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

La flexibilidad en materia laboral hace referencia a un gran conjunto de medidas, dentro de las cuales su objetivo primordial es favorecer los derechos que tienen los trabajadores, frente a los contratos laborales y a la libertad de contratación. Para la Dra. Teresa Ghilardicci, economista social, la flexibilización a porta mayor inseguridad jurídica a los empleadores, dificultando el ejercicio efectivo de los derechos laborales por parte de los trabajadores; sin embargo la realidad dentro de nuestra sociedad es que, se tiene que introducir en el ámbito contractual la flexibilidad laboral, porque al ir evolucionando la sociedad es necesario buscar nuevas alternativas de gestión empresarial, de igual forma herramientas que ayuden a favorecer la motivación laboral y con ello, aumentar el rendimiento y la productividad de los trabajadores que deberían sentirse bien dentro de un trabajo flexible. (Carranza, 2013, pág. 93)

El rendimiento puede ser entendido como el desempeño que realiza los trabajadores dentro de su jornada laboral, con ello existen incentivos para que se fomente el rendimiento laboral. La

Productividad es un equilibrio tanto del empleador como de los trabajadores por ello el “Cada persona debe identificar sus límites pues va a saber que tan productivo es y contar los elementos de juicio para tener conciencia sobre la alta o baja calidad de los resultados.” (Linares, 2018, pág. 34)

El Dr. Luis González, menciona que “el Contrato Laboral se entiende a un conjunto de convenios que se celebra de mutuo consentimiento de las partes intervinientes, de cuya voluntad nacen las obligaciones de hacer y no hacer.” (Hidalgo, 2007, pág. 82)

Es muy interesante este criterio ya que no se trata de una lucha de poderes entre el empleador y los trabajadores, porque es un beneficio mutuo en donde su sacrificio y esfuerzo es remunerado, y en base a ello existe crecimiento económico, por su parte el Tratadista Francisco Walker L. indica que "el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales, ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador.” (Robalino, 2010, pág. 9)

La rigidez laboral es un tema muy complejo, desde que existió la contratación laboral se ha optado por un modelo rígido tanto en las normas de aplicación y en las modalidades contractuales, se ha visto a lo largo de estos años que al haber aplicado rigidez laboral no se ha visto la existe ni de estabilidad laboral, ni la importancia de aplicar flexibilización en los contratos laborales de trabajo.

“Las reformas laborales que se han implementado a lo largo de los años, han estado acompañadas con los criterios de que el Derecho de Trabajo, constituye una traba para el desarrollo económico, para la competitividad, la inversión y el empleo, discurso empleado a lo largo de América Latina, y en forma particular en el Ecuador (...)” (Hidalgo, 2007, pág. 23)

Nuestro ordenamiento jurídico otorga a las personas un haz de derechos que pueden ser alegados o no por éstas, dentro del Derecho Laboral uno de los principios fundamentales es el de irrenunciabilidad de derechos, ya que es esencial para que los trabajadores estén protegidos bajo el ordenamiento jurídico ecuatoriano; como antecedente podemos mencionar que en la mayor parte

de casos no existe un equilibrio de negociación entre los trabajadores y los empleadores, porque en su defecto no existe la misma capacidad de disposición de derechos para ambas partes.

Se puede entender a la estabilidad como aquel principio encargado de brindar, seguridad, apoyo, equilibrio a los trabajadores en general; así garantizar a los trabajadores una protección legal, si existe alguna dificultad; sin embargo, el Dr. Julio Cesar Trujillo menciona que este tema es subjetivo; ya que el empleador a discrecionalidad de él puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento.

No se debe dejar de lado el rol que deben cumplir los sectores empleadores, ya que los mismos están frente a las ventajas de contratación de muchos trabajadores, los cuales cada sacrificio por hora que realizan debe ser legalmente compensado económicamente, y esta sería la mejor manera de trabajar bajo un contrato de naturaleza, que a su vez ayudará que la modalidad contractual en el país sea mucho más elevada frente a ese ambiente de trabajo. (Zapirain, 2010, pág. 39)

En su defecto el catedrático Mario E. Ackerman, en una de sus publicaciones ha manifestado que el principio de progresividad y no regresividad constituye un límite a la potestad legislativa y ejecutiva, pues “Todo acto normativo que desarrolle un derecho constitucional debe efectuar todos los esfuerzos por respetar su grado de protección expresamente reconocido (...)” (Ackerman, 2014, pág. 7)

Es muy importante tener presente que dentro de nuestra legislación, el máximo órgano legislativo ha expedido varias resoluciones sobre el principio de progresividad y no regresividad, por ello La Corte Constitucional en Resolución 129, publicada en el Registro Oficial Suplemento 743 de fecha 11 de Julio del 2012, fue clara al determinar que la progresividad y no regresividad de derechos se encuentra incorporada como uno de los principios que guía el sistema de justicia, por lo que, a los señores jueces les corresponderá la aplicación directa de la Constitución o de aquellos tratados de derechos humanos. (Aragón, 2019, pág. 24)

En nuestro país la falta de flexibilización dentro de los contratos de trabajo, pese a las reformas que se han realizado en el 2012, no ha blindado adecuadamente a los trabajadores/as más vulnerables, y es preciso indicar las consecuencias devastadoras que se presentan: “ (...) se ha producido la súbita e impredecible alteración d las condiciones temporales del contrato de trabajo(

horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial(, con ellos sin que el trabajador pueda acceder a una reducción de jornada que se acomode verdaderamente a sus necesidades” (Grau, Políticas de Austeridad y Crisis en las Relaciones Laborales; la reforma del 2012, 2012, pág. 180)

Los derechos para los trabajadores deben estar garantizados dentro de una normativa vigente y de ninguna manera estos derechos pueden llegar a violentarse, y por ello el principio de la intangibilidad se encuentra contemplado en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución del Ecuador, donde se manifiesta: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

1.12. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER

La falta de implementación en la Legislación Ecuatoriana de Flexibilidad Laboral afecta al mercado laboral, puesto que no se permite la debida adecuación.

1.13. MÉTODOS A UTILIZARSE

Etapa de Investigación	Métodos			Técnicas	Resultados
	Empíricos	Teóricos	Matemáticos		
Fundamentación Teórica		Sistemático		Revisión Bibliográfica y Base de datos científicos	Bases teóricas de la investigación
Diagnóstico Situacional	Recolección De Información		Uso de tablas, Y gráficos estadísticos	Criterios de expertos	Informe sobre el estado actual del problema

Propuesta		Inductivo – Deductivo			Propuesta de soluciones al problema y los resultados que se esperan con la ejecución de esta
Validación	Otros Métodos Empíricos		Medidas de tendencia central, de dispersión o de correlación	Criterios de Expertos	Corroborar viabilidad de la propuesta

1.14. CRONOGRAMA DE TAREAS

Actividades	Calendario					
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías 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				
Procesamiento y análisis de la información			X			
Elaboración de informe de diagnóstico de la investigación.			X			

Contrastación con las teorías, elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones				X		
Elaboración del informe final de la investigación					X	
Presentación del informe final en la secretaría de la Unidad Académica						X
Sustentación individual ante un tribunal de grado						X

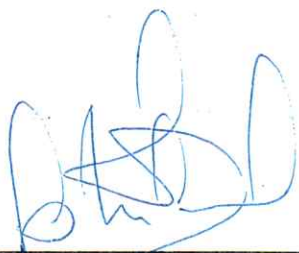
2.15. Bibliografía

- Ackerman, M. E. (2014). El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional - I. *Revista de Derecho Laboral*, 36.
- Aragón, A. V. (01 de Abril de 2019). *Principio de Progresividad en las Relaciones de Trabajo*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>
- Carranza, J. E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Grau, A. B. (2012). *Políticas de Austeridad y Crisis en las Relaciones Laborales; la reforma del 2012*. Florencia: Bomarzo.
- Hidalgo, D. A. (2007). *Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales*. Loja: Talleres Gráficos de la Editorial del Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Linares, M. L. (23 de Febrero de 2018). *Productividad y Calidad Laboral*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/productividad-y-calidad-laboral-una-busqueda-constante-de-equilibrio-514610>
- Robalino, D. (24 de Noviembre de 2010). *El Contrato de Trabajo*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>
- Zapirain, J. P. (2010). *Estudios sobre la estrategia europea de la Flexiseguridad: una aproximación crítica*. Florencia: Bomarzo.

Cuenca, 30 de octubre del 2019

Cintha Ordóñez

Cintha Priscila Ordóñez Zhagui
Investigador(a)



Dr. Luis Manuel Carpio Flores
Tutor(a)



Dr. Agustín Borja
Responsable de la Investigación
Carrera de Derecho



Responsable de Titulación
Investigativa y Formación
Dra. Paola Vallejo

Fecha: _____

Aprobado en sesión de H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico
Unidad Académica de Ciencias Sociales