

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES EX
INTERMEDIADOS: CASO EP PETROECUADOR**

EINSTEIN STALIN AGUILAR AÑAZCO

DIRECTOR: Dra. Graciela Monesterolo Lencioni

Quito, D.M., 2023

DEDICATORIA

*A mis padres: Armando y Olga por todo el apoyo que me
dieron a lo largo de mi carrera, por sus consejos y por
todo su amor.*

*A mis hermanos: Paola y Bladimir por alentarme
siempre a que nunca me rinda y siga adelante
ante cualquier adversidad.*

*A Lorena Carvajal por todo el amor que me ha dado
en este camino y por siempre animarme a superarme.*

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Armando y Olga por guiarme en este camino, por aconsejarme en cada problema que he tenido y, sobre todo, por nunca dejar de alentarme a terminar esta hermosa carrera.

A mis hermanos, Paola y Bladimir por siempre estar ahí para darme una ayuda o una idea ante cualquier situación, por siempre tenerme paciencia y ser ese soporte cuando los necesite.

A Lorena Carvajal, por ser una persona muy importante en mi vida, por su amor incondicional y por todas esas veces que me ayudaste en este camino universitario, animándome y apoyándome.

A la Dra. Graciela Monesterolo por todos sus conocimientos compartidos en la materia derecho laboral y por la guía brindada para el desarrollo de este trabajo.

Y, por último, a mi persona, por nunca rendirme, por siempre poner todo mi esfuerzo, dedicación y por todas las amanecidas que tuve para estudiar una materia o para hacer alguna tarea.

RESUMEN

El tema de investigación se refiere a las consecuencias surgidas a partir de la eliminación de la figura de la intermediación laboral por razón del Mandato Constituyente No. 8 y su reglamento. En las cuales, se estableció que los trabajadores intermediados debían pasar a contratación directa y bilateral, respetando lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Sin embargo, esta disposición no ha sido cumplida por Petroecuador o sus filiales. Esto ha dado comienzo a vulneración de derechos laborales derivados de la antigüedad como jubilación patronal, días adicionales de vacaciones y cálculo de liquidación. De los documentos analizados y de las encuestas aplicadas se evidencia que la vulneración de derechos es tanto hacia trabajadores que ya salieron de EP Petroecuador, así como también hacia aquellos que aún mantiene vínculo jurídico. Por tal razón, se hacen aportes jurídicos para que se respeten los derechos laborales derivados de la antigüedad laboral.

Palabras Claves: intermediación laboral, antigüedad laboral, vulneración de derechos laborales, contratación directa, Petroecuador.

ABSTRACT

The research topic refers to the consequences arising from the elimination of the figure of labor intermediation due to Constituent Mandate No. 8 and its regulations. In which, it was established that intermediated workers had to go through direct and bilateral hiring, respecting the provisions of article 171 of the Labor Code.

However, this provision has not been complied with by Petroecuador or its subsidiaries. This has led to the violation of labor rights derived from seniority such as employer retirement, additional vacation days and settlement calculations. From the documents analyzed and the surveys applied, it is evident that the violation of rights is both towards workers who have already left EP Petroecuador, as well as towards those who still maintain a legal link. For this reason, legal contributions are made so that labor rights derived from work seniority are respected.

Keywords: labor intermediation, job seniority, violation of labor rights, direct hire.

ÍNDICE

1. Introducción.....	7
2. Sección 1: Intermediación laboral: figura jurídica eliminada como consecuencia del Mandato Constituyente No. 8	9
2.1. Generalidades de la intermediación laboral	9
2.1.1. Características de la intermediación laboral	10
2.1.2. Regularización de intermediación	13
2.2. Mandato constituyente No. 8 y su reglamento de aplicación	15
2.3. Efectos de eliminación de la intermediación laboral	16
2.4. Código de Trabajo: régimen jurídico de obreros de las empresas públicas	17
3. Sección 2: Vulneración de los derechos laborales, derivados de la antigüedad laboral de los trabajadores de EP Petroecuador, que fueron intermediados	19
3.1. Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP Petroecuador como cesionaria de empresas intermediadoras	19
3.2. Inobservancia de las obligaciones de la empresa cesionaria.....	26
3.3. Irrespeto de derechos derivados de la antigüedad laboral de los trabajadores ex intermediados.....	27
3.3.1. Derecho a vacaciones anuales	27
3.3.2. Bonificación por desahucio	28
3.3.3. Indemnización por despido intempestivo	28
3.3.4. Bonificaciones garantizadas en los artículos 12, 13, 50 y 53 del Primer contrato colectivo suscrito entre Petroamazonas EP y el Comité de empresa CEPAM	29
3.3.5. Derecho al proporcional de la jubilación.....	29
3.3.6. Jubilación a cargo de empleadores	30
3.4. Reparación dispuesta por autoridad competente en sentencia ejecutoriada (No. 21371–2019–00062).....	31
4. Sección 3: Aportes jurídicos objetivos para el efectivo respeto de los derechos laborales derivados de la antigüedad laboral.....	32
4.1. Conclusiones	32
4.2. Recomendaciones	33
5. Referencias Bibliográficas	34
5.1. Bibliografía teoría y normativa.....	34
6. Anexos	35

1. Introducción

A partir de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8 y su reglamento, se suprimió y prohibió la intermediación laboral. Asimismo, obligó a todas las empresas beneficiarias, a que procedan a contratar de manera directa y bilateral a todos sus trabajadores intermediados. Además, esta contratación debía celebrarse en concordancia con el artículo 171 del Código de Trabajo, el cual dispone que en caso de que “la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, este estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor” (CT. 2005, ref. 2023, art. 171). En esta disposición legal se habla tácitamente del reconocimiento de la antigüedad laboral.

Sin embargo, la aplicación de esta normativa no ha sido cumplida por parte de Petroecuador o anteriormente por parte de sus filiales, ya que los trabajadores ex intermediados que fueron asumidos mediante contratación directa y bilateral por la Empresa beneficiaria, al momento de terminar la relación laboral con Petroecuador y firmar consecuentemente un acta de finiquito, solo se les consideró el tiempo laborado desde que pasaron a contratación directa y bilateral.

Por tal razón, un grupo de veintidós ex trabajadores de Petroamazonas EP, presentaron una demanda laboral, impugnando sus actas de finiquito, como se puede evidenciar en el proceso judicial No. 21371-2019-00062.

Por otra parte, los trabajadores ex intermediados que pasaron a contratación directa y bilateral con Petroproducción y que su vínculo jurídico aún permanece hoy en día con EP Petroecuador, por ser sucesora de las anteriores, también les están vulnerando sus derechos derivados de la antigüedad, puesto que, en los días adicionales de vacaciones anuales, como lo estipula el artículo 69 del Código de Trabajo, no les está reconociendo EP Petroecuador.

Además, por la falta de aportes jurídicos objetivos, varios de los trabajadores ex intermediados que han terminado su relación laboral con EP Petroecuador, se les ha prescrito la acción para reclamar por la vía judicial ordinaria, el reconocimiento y el pleno ejercicio de los derechos derivados de la antigüedad.

Es por ello que, para el desarrollo de este trabajo nos hicimos las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las consecuencias y efectos jurídicos de la eliminación de las figuras de intermediación y tercerización laboral?; ¿De qué manera se vulneraron los derechos derivados de la antigüedad por la eliminación de las figuras de intermediación y tercerización

de los trabajadores que prestan o prestaron servicios en EP Petroecuador?; y, ¿Qué aportes jurídicos objetivos ayudarán para el efectivo respeto de los derechos laborales derivados de la antigüedad de los trabajadores ex intermediados de EP Petroecuador, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos y sus efectos colaterales?

La investigación es descriptiva y explicativa pues, se pretende dar claridad para la aplicación y ejercicio de los derechos laborales, en especial el derecho a la antigüedad laboral reconocida textualmente en la Disposición Transitoria Segunda del Reglamento de Aplicación del Mandato Constituyente No. 8. El entendimiento y la claridad para la aplicación efectiva de lo que contiene la disposición transitoria segunda del reglamento de aplicación del Mandato constituyente No. 8, ayudará al ejercicio pleno de los derechos laborales reconocidos en la normativa *ut supra*, y por lo cual se evitará la violación y vulneración de los derechos laborales que se ha venido haciendo como lo demuestra la sentencia del proceso Laboral No. 21371-2019-00062.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues se ha aplicado dos encuestas a tres grupos de personas diferentes (personas que aún siguen laborando para EP Petroecuador, personas que terminaron su relación laboral con la EP y que reclamaron y el último grupo son aquellas que no reclamaron ni impugnaron), para visibilizar el alcance de la violación de derechos laborales que conlleva el no reconocimiento de la antigüedad laboral, que cada trabajador logró a través de las diferentes empresas intermediadoras. Hay que mencionar que sus servicios siempre lo prestaron para la beneficiaria que era Petroecuador o sus filiales.

Este trabajo de investigación tendrá un gran impacto positivo en las familias de los trabajadores, porque al dar aportes jurídicos objetivos para el correcto entendimiento de la Disposición transitoria segunda del reglamento del Mandato 8, estos gozarán de mayores beneficios y en caso de terminar la relación laboral tendrá una liquidación justa, considerando todos los años que estuvieron bajo la intermediación laboral.

2. Sección 1: Intermediación laboral: figura jurídica eliminada como consecuencia del Mandato Constituyente No. 8

2.1. Generalidades de la intermediación laboral

Para el desarrollo de este capítulo debemos partir del hecho que, la figura jurídica de la intermediación laboral surge como una forma de precarizar las relaciones laborales de los trabajadores que prestaban sus servicios para una beneficiaria, a través de empresas de intermediación laboral. Mediante esta modalidad de contratación de personal, las empresas beneficiarias del trabajo directo de sus trabajadores vulneraron derechos como la antigüedad laboral, remuneraciones justas, estabilidad, beneficios sociales como el derecho a la jubilación patronal y otros derechos garantizados por la normativa laboral y los convenios internacionales de los derechos de los trabajadores. Este tipo de contratación se aplicó por la necesidad de contar con personal para las operaciones técnicas de Petroecuador. Bajo esta figura de la intermediación laboral, también se beneficiaron de forma directa las empresas petroleras que operaban y continúan operando en el cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos; entre ellas la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, que a lo largo del tiempo asumió diferentes denominaciones jurídicas¹.

El 26 de septiembre de 1989, mediante Registro Oficial No. 238, entró en vigor la Ley Especial de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (Petroecuador). Con este hito comenzaron las operaciones de Petroecuador y sus distintas filiales de la actual EP Petroecuador. Debido al incremento de las actividades para la extracción y transporte de petróleo, el Estado se vio en la necesidad de expedir normas que regulen y ayuden positivamente a esta actividad.

El 14 de octubre del 2004, mediante Decreto Ejecutivo 2166 el presidente Lucio Gutiérrez dispuso normas a observarse y aplicarse en las relaciones contractuales de la intermediación laboral. En el decreto se entendía como figuras idénticas tanto a la intermediación laboral como a la tercerización. Posteriormente debido a la necesidad de contar con una ley que regule esta forma contractual de trabajo, se emite la Ley Reformatoria al

¹ Petroproducción Filial de Petroecuador, Empresa Estatal Petróleos del Ecuador Petroecuador; Empresa pública de exploración y explotación de hidrocarburos del Ecuador Petroamazonas EP y actualmente la Empresa pública de hidrocarburos del Ecuador "EP Petroecuador", que absorbió por fusión a Petroamazonas EP.

Código de Trabajo, mediante la cual se regula la intermediación laboral y la tercerización, publicada en el Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de junio de 2006.

Es notorio que varias empresas con el ánimo de evitar las obligaciones que disponía la Constitución Política del Ecuador tanto de 1978 y 1998, así como también el Código del Trabajo, utilizaban la figura de la intermediación laboral, resultando ambiguo respecto a la responsabilidad patronal. Si bien, la Ley reformativa pretendía dar una claridad a estos abusos, también permitió de manera legal la precarización de los derechos laborales. Por tal motivo, en el desarrollo de este trabajo de integración curricular expondré el concepto, características y los diferentes derechos vulnerados derivados de la antigüedad laboral. Derecho a la antigüedad que surgió a raíz de la eliminación de la figura de la intermediación laboral. Así, también explicaré las consecuencias de la expedición del Mandato constituyente No. 8 y su respectivo reglamento, enfatizando específicamente en la eliminación de la figura de la intermediación laboral.

La eliminación de esta figura jurídica implicó la contratación directa y bilateral, conforme dispuesto en el artículo 327 de la Constitución del Ecuador que dice “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral” (CE, 2008, art. 327). Además, la contratación directa la debían aplicar en concordancia con el artículo 171 del Código de Trabajo, el cual ordenaba que las empresas usuarias en su condición de sucesoras debían “cumplir los contratos de trabajo del antecesor” (CT, 2005, ref. 2023, art. 171). Esto significaba continuidad laboral de sus trabajadores que estuvieron prestando sus servicios laborales para la beneficiaria a través de la intermediación laboral.

2.1.1. Características de la intermediación laboral

Para desarrollar la conceptualización de la intermediación laboral, nos referimos a Emilián Cando quien en su tesis de maestría “La intermediación laboral y las Agencias de Colocación de personal en el Ecuador” define a la intermediación laboral como:

La actividad mediante la cual una empresa denominada usuaria contrata los servicios de otra denominada intermediadora para que le suministre o proporcione personal sin que exista vínculo contractual con la usuaria y que dichas labores las cumpla bajo la dirección de la empresa intermediaria. (p. 41, 2016)

Partiendo de este concepto debemos señalar las tres características fundamentales que componen a la intermediación laboral:

- a. Existe una empresa denominada usuaria la cual será la beneficiaria directa del personal que le suministre la otra empresa.
- b. Existe una empresa intermediadora la cual suministrará personal en beneficio de la empresa usuaria (beneficiaria).
- c. Existe un personal que no tendrá vínculo contractual con la empresa beneficiada y además este personal estará bajo la dirección y la subordinación de la empresa intermediadora.

De este análisis observamos que para configurar la intermediación laboral no deberá existir una subordinación de los trabajadores intermediados con la empresa beneficiaria. Es menester aclarar que el Código del Trabajo nos menciona que, de existir un pago de sueldo mensual, un horario y subordinación hacia un empleador se entenderá que existe una relación laboral pese a que exista un contrato civil o comercial que exprese lo contrario.

Además, la Revista de Derecho de la Universidad del Norte de Colombia plantea que “la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación” (2004).

Pero esta idea se aparta de la definición anterior, que comúnmente es aplicada dentro de las relaciones laborales. Esta definición trata sobre la colocación de trabajadores, en donde una empresa brinda un enlace entre el trabajador y un demandante de empleo. Basándonos en este concepto, no existe ni es necesaria una relación comercial o contractual entre la intermediadora y la demandante de empleo. Tampoco existe ninguna relación comercial, civil o laboral entre el oferente de trabajo con la intermediadora, puesto que esta última solo pondrá en contacto al personal con la demandante de empleo. En consecuencia, en este caso sí existirá una relación laboral entre el oferente de trabajo y el demandante de empleo, pero al ser una relación directa y bilateral no se configura la intermediación laboral comúnmente aplicada.

Aclaro que, esta figura jurídica la podemos encontrar dentro del Código de Trabajo que nos menciona que uno de los fines del servicio de colocación será de “1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten” (CT. 2005, ref. 2023, art. 557). Por ende, esta figura es diferente a la intermediación laboral porque aquí existirá un contrato de trabajo directo y bilateral, caso que en la intermediación no habrá.

De igual manera, también debemos mencionar el literal “a” del primer artículo innumerado agregado al Art 346 por la Ley reformativa al Código del Trabajo, que regula la

actividad de intermediación laboral. El artículo antes mencionado señala que “Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución” (CT. 2005, ref. 2006, art. 346).

Por lo expuesto, para que se configure la intermediación deben existir entre otras, una empresa beneficiaria y una intermediadora. Además, habrá trabajadores que estén dirigidos por la empresa beneficiaria. Sin embargo, este último precepto se aleja de la realidad, dado que; si una persona está subordinada a otra, ya sea natural o jurídica, en beneficio de la segunda, la ley y los principios generales del derecho laboral disponen que se entenderá que existe una relación laboral entre ambas, así exista un vínculo contractual de intermediación.

De acuerdo con la Ley reformativa antes mencionada se reguló la intermediación y la tercerización laboral, dando comienzo a la precarización laboral en vista de que no se cumplían con las características elementales que debe tener esta figura. Para explicar esta anotación debemos mencionar los principios generales del derecho laboral.

El principio de primacía de la realidad como nos señala Monesterolo en su libro Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros:

En virtud del principio de la primacía de la realidad, de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica y en lo que aparece en documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero. Los hechos prevalecen sobre las formalidades, formas y apariencias. [...] En consecuencia, doctrinariamente se estima que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. (2020, pp. 35- 36)

Este análisis podemos observar dentro de la figura de la intermediación laboral porque existían contratos mercantiles, puesto que así lo regulaba la Ley Reformativa 2006-48. Pero la realidad era diferente dado que dichos trabajadores petroleros realizaban sus actividades laborales bajo la dirección y subordinación de Petroecuador. Además, los trabajadores petroleros tenían un horario que cumplir, recibían un sueldo mensual fijo y estaban subordinados a Petroecuador.

Por lo tanto, la realidad de los hechos que existían con los documentos que había, eran contrarios entre sí. Es así, que, para poder entender la vulneración de la antigüedad laboral, debemos tener en cuenta tanto lo dispuesto en la Ley reformativa, mandato No. 8 con su respectivo reglamento y el principio de la primacía de la realidad.

Conviene al momento señalar otra figura que se diferencia de la intermediación, este es el caso de la tercerización. En el año 2004 el presidente Lucio Gutiérrez a través de decreto

ejecutivo 2166 decretó las “normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización” (DE, 2004), interpretando esto como que ambas figuras eran lo mismo. Así en el artículo uno de la ley *Ibidem* disponía que “la prestación de servicios de intermediación laboral a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida” (DE, 2004), dando la oportunidad de aplicar la figura de la intermediación laboral de manera reglamentada.

Por otro lado, tenemos la definición del artículo innumerado uno literal “b” agregado al Art 346 por la Ley reformativa al Código del Trabajo que nos dice que:

Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operara exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la Republica y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter. (CT. 2005, ref. 2006, art. 346)

En esta definición encontramos que se diferencia de la intermediación laboral, debido a que la tercerización se permitía para *numerus clausus*. Aunque la figura de la tercerización fue eliminada y prohibida en el Mandato 8, dentro de la ley *Ibidem* encontramos la figura de la prestación de actividades complementarias que es diferente a la tercerización laboral pero que en la práctica se parecen en ciertas características, como sus *numerus clausus*, así el artículo 3 dispone que:

Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria (DL, 2008, art. 3)

A más de todas las referencias anteriores que nos han dado una perspectiva de la definición y diferencia de intermediación laboral con otras figuras jurídicas, debemos mencionar que dentro de este modelo de contrato convergen no solo derechos laborales, sino, además, los principios generales del derecho laboral, como el principio de la primacía de la realidad ya explicado.

2.1.2. Regularización de intermediación

Tanto en la Constitución Política del Ecuador de 1978 en la Sección V: Del Trabajo, artículo 31, literal j, como de igual manera en la Constitución Política del Ecuador de 1998 en Capítulo 4, de los derechos económicos, sociales y culturales, artículo 35, numeral 11, nos brindan el siguiente precepto:

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario. (CE, 1998, art. 11)

Este precepto constitucional que garantizaba la responsabilidad solidaria, aunque exista una relación laboral a través de intermediario, ya mencionaba que la intermediación laboral era comúnmente practicada en la sociedad. Con la expedición de esta norma fundamental se pretendía dar un mecanismo de defensa para aquellos trabajadores que habían sido contratados bajo la figura de la intermediación laboral.

Debido a lo anteriormente explicado y por la falta de claridad de la figura de la intermediación laboral, se expidió la Ley Reformatoria al Código de Trabajo publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, la cual reguló la intermediación laboral y la tercerización. El objeto de esta ley lo encontramos en su considerando tercero que señala lo siguiente:

Que la intermediación laboral para la contratación de personal y la tercerización de servicios, se han incrementado notoriamente sin un marco legal adaptado a sus especiales particularidades, lo que hace necesario el establecimiento de una normativa apropiada, que vele por el cumplimiento de las obligaciones de las partes, evitando su ambigüedad e informalidad. (2006)

Pese a que la Ley reformativa pretendió regular y dar mayor claridad y formalidad a la aplicación de la figura de la intermediación laboral, lo que verdaderamente realizó fue precarizar los derechos laborales. Tal es el caso que dentro de la propia ley en el artículo innumerado 8 agregado al artículo 346 señala que “Se podrá recurrir a la intermediación laboral, para todas las actividades de la usuaria, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios” (CT. 2005, ref. 2006, art. innumerado 8 agregado al art. 346). Con esto se demuestra que se había dejado abierta la posibilidad de que las empresas intermediadoras celebren cualquier contrato precario para con el trabajador.

Es necesario mencionar, además, que la Ley Reformatoria se expidió con una serie de reglas y obligaciones que se debían cumplir para la aplicación de la figura de la intermediación laboral. La característica importante es la que ya habíamos mencionado, que esta figura es una

actividad que consiste en emplear trabajadores para ponerlos a disposición de una tercera que se llamará usuaria, la cual, determinará las tareas a realizar y evaluará su ejecución. Pero esta descripción, tal como lo señala Andrés Páez, dice, “si examinamos los elementos del contrato de trabajo que constan precisados en el Código de Trabajo, advertimos que efectivamente se configura un convenio para que una persona preste servicios a favor de otra. En otras palabras, los trabajadores intermediados al estar bajo la dependencia de la usuaria (beneficiaria) debían entenderse que existía una relación laboral entre el trabajador y la usuaria (beneficiaria) sin la necesidad que exista la intermediadora.

A todo esto, debo añadir lo que se plasma en el artículo innumerado 5 agregado al artículo 346 del CT por la Ley Reformatoria, que dice:

La intermediación laboral requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

1. Un contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria, que puede ser esta última una persona natural o jurídica, cuyo objeto sea poner a disposición a trabajadores para prestar sus servicios en la usuaria, a cuyo poder de dirección quedarán sometidos aquellos; y,
2. Un contrato de trabajo celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediarios. (CT. 2005, ref. 2006, art. innumerado 5 agregado al art. 346)

En este artículo seguimos constatando que los trabajadores que iban a ser puestos a disposición de la usuaria quedarían bajo el poder de dirección de la beneficiaria. Esta característica evidencia que existía dependencia por parte de los trabajadores intermediados para con la empresa beneficiaria.

2.2. Mandato constituyente No. 8 y su reglamento de aplicación

A raíz de la evidente precarización de los derechos laborales, dentro de la Ley que reguló la intermediación laboral y la tercerización de servicios y en el contexto de la conformación de la Asamblea Constituyente, la cual gozaba de plenos poderes que le otorgó la ciudadanía, en uso de sus atribuciones y facultades, expidió el Mandato Constituyente No. 8 en el año 2008. Este Mandato No. 8 eliminó y prohibió la figura de la intermediación laboral y la contratación por horas. Además, dispuso que se derogue la Ley Reformatoria al Código del trabajo que reguló la intermediación laboral.

El Mandato No. 8 estableció en el artículo uno que:

Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o

empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador. (DL-8, 2008, art. 1)

Posteriormente el presidente de la República del Ecuador, en uso de su facultad constitucional y de conformidad con la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente No. 8, mediante Decreto Ejecutivo No. 1121², expide el Reglamento para la aplicación del Mandato constituyente número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas.

En el inciso primero de la disposición transitoria segunda del Reglamento de aplicación del Mandato No. 8, establece, entre otros aspectos que “las empresas usuarias asumen todas las obligaciones de las empresas intermediarias antecesoras, en especial con lo que dispone el artículo 171 del Código del Trabajo” (DE-1121, 2008), norma jurídica que dispone que “cuando los trabajadores son asumidos por otro empleador bajo cualquier modalidad, éste estará obligado a cumplir los contratos del antecesor (continuidad laboral)” (CT, 2005, art. 171). Dicha disposición normativa se complementa con los incisos noveno, décimo y décimo primero de la referida disposición ibidem. Por lo tanto, las normas citadas nos permiten entender que los beneficios derivados de la antigüedad laboral quedaron garantizados y reconocidos en el cuerpo normativo antes señalado.

2.3. Efectos de eliminación de la intermediación laboral

Con la expedición del Mandato No. 8, que eliminó la intermediación laboral y obligó que las empresas beneficiarias contraten de manera directa y bilateral a los trabajadores que pertenecían a aquellas empresas intermediadoras; y, en concordancia con su reglamento de aplicación, suscrito por el Presidente Rafael Correa, se obligó que las empresas sucesoras debían continuar con los contratos de trabajo en concordancia con el artículo 171 del Código de Trabajo. Por lo cual, debían respetar los años de trabajo que estuvieron a través de las diferentes empresas intermediadoras hasta pasar a contratación directa y bilateral.

Sin embargo, la aplicación de esta normativa no ha sido cumplida por parte de la Empresa Petroamazonas EP (actual EP Petroecuador), ya que los trabajadores ex intermediados que fueron asumidos mediante contratación directa y bilateral por la empresa beneficiaria (Petroproducción), al momento de terminar la relación laboral con la última (EP Petroecuador)

² Publicado en el Registro Oficial Suplemento 353 del 05 de junio del 2008

y firmar consecuentemente un acta de finiquito, solo se les consideró el tiempo laboral desde que pasaron a contratación directa.

Es por esta razón que varios derechos laborales están afectados por la eliminación de la intermediación laboral. La principal vulneración de derechos laborales surge a raíz del irrespeto de la antigüedad laboral que debía reconocer la empresa sucesora. En la presente investigación, se ha constatado que tanto los trabajadores que han terminado su relación laboral como aquellos que aún siguen laborando para EP Petroecuador, han sido afectados al no reconocerles el tiempo laborado en las diferentes empresas intermediadoras.

La antigüedad laboral repercute en algunos beneficios laborales. Así, para el respectivo cálculo de los días adicionales de vacaciones, la ley nos dice que a partir del quinto año el trabajador tendrá un día adicional de vacaciones con un máximo de 30 días. Adicionalmente, para el cálculo de liquidaciones, bonificaciones, desahucio, jubilación patronal, influye los años de trabajo que ha pasado dentro de la empresa empleadora; situación que será examinada en el siguiente acápite.

2.4. Código de Trabajo: régimen jurídico de obreros de las empresas públicas

A continuación, se analizarán los diferentes derechos vulnerados a consecuencia de la eliminación de la intermediación laboral, y consecuentemente el irrespeto de la antigüedad laboral de los trabajadores ex intermediados.

Antes de empezar este capítulo es menester aclarar que, pese a que los trabajadores ex intermediados que mantienen su relación laboral e incluso los que ya terminaron la relación laboral con EP Petroecuador, su relación contractual no está regulada por la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Es así, que el artículo 229 en su inciso tercero de la Constitución del Ecuador manifiesta que “las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo” (CE, 2008, art. 229). Debido a que dichos trabajadores tienen la condición de obreros, su relación laboral está sujeta al Código de Trabajo.

El artículo 69 en el inciso primero del Código de Trabajo nos indica que “Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes” (CT, 2005, art. 69); y más adelante en el mismo artículo se señala que estos días adicionales por antigüedad no podrán excederse de 15 días.

Por su parte el artículo 196 del Código de Trabajo indica que:

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. (CT, 2005, art. 196)

Si bien este derecho no se lo analizará en la segunda sección, es menester mencionarlo, puesto que este derecho también está relacionado con la antigüedad que tiene el trabajador frente a su empleador. Adicionalmente en la segunda sección se explicará el motivo por el cual no se lo analizará.

Cuando el trabajador termina su relación laboral por retiro voluntario (acuerdo de las partes), como se señala en el artículo 53 del Primer contrato colectivo de trabajo entre la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos Petroamazonas EP y el Comité de empresa nacional de trabajadores de la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos Petroamazonas EP “CEPAM”, (en adelante Contrato Colectivo), tiene derecho a el “equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado en general, por cada año de servicio prestado, más los derechos adquiridos, valor que no podrá exceder a 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general” (CCT. 2018, art. 53).

Además, los trabajadores también tienen la bonificación al desahucio contemplado en el artículo 185 del Código del Trabajo, el cual, dispone que “el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador” (CT. 2005, ref. 2023, art. 185).

Cuando el trabajador termina su relación laboral por retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS, tiene derecho a la bonificación por jubilación contemplado en el artículo 50 del Contrato Colectivo que señala que “Petroamazonas EP (actual EP Petroecuador) pagará una bonificación de siete salarios básicos unificados del trabajador privado en general, por cada año de servicio, con el límite de hasta 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general”. Adicional a este derecho, el trabajador tiene gozará de la bonificación por desahucio contemplada en el artículo 185 del Código del Trabajo antes explicado.

Finalmente, cuando el trabajador termina su relación laboral por despido intempestivo, él tiene derecho a lo contemplado en los artículos 12 y 13 del Contrato Colectivo que señalan:

Art.12 PAM EP garantiza a todos los trabajadores amparados por el presente instrumento jurídico, la estabilidad permanente (...) de dos años a partir del segundo año de vigencia, siempre que el trabajador haya cumplido 1 año de servicio en Petroamazonas EP”; y,

Art. 13 Si se violentare lo dispuesto en el artículo anterior, esto es que PAM EP en forma unilateral, diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más trabajadores, pagará al trabajador afectado por concepto de indemnizaciones; b. El ciento por ciento de la última remuneración percibida, multiplicado por el tiempo de la estabilidad señalada en el artículo anterior. (CCT. 2018, arts. 12-13)

Adicionalmente a este cálculo el trabajador gozará de la bonificación por desahucio del artículo 185 y de la indemnización por despido intempestivo amparada en el artículo 188 del Código de Trabajo que señala que:

Art. 188 Si el empleador lo despide intempestivamente al trabajador, el empleador deberá indemnizar con:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

Estos derechos se relacionan con la antigüedad laboral, dado que para los cálculos se tomarán en cuenta todos los años de servicio prestado hacia la beneficiaria.

3. Sección 2: Vulneración de los derechos laborales, derivados de la antigüedad laboral de los trabajadores de EP Petroecuador, que fueron intermediados

En este capítulo se desarrollará la justificación jurídica que nos permita abordar la vulneración de los derechos laborales derivados de la antigüedad de los trabajadores de EP Petroecuador. Trabajadores que fueron intermediados y que luego de la entrada en vigor del Mandato Constituyente No. 8, y en aplicación de acciones de protección que fueron interpuestas por los mismos, fueron contratados de manera directa y bilateral.

3.1. Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP Petroecuador como cesionaria de empresas intermediadoras

Para el desarrollo de este capítulo examinaremos la historia laboral de un trabajador que mantuvo contratos de intermediación laboral a través de diferentes empresas intermediadoras. El mismo que posteriormente a consecuencia del Mandato No. 8 y en cumplimiento de una acción de protección pasó a celebrar un contrato laboral de manera directa y bilateral con Petroproducción filial de Petroecuador. Con esta línea de tiempo explicaremos cómo, desde cuándo y mediante qué mecanismos se aplicaba la figura de la intermediación laboral.

Además, detallaremos las diferentes empresas intermediadoras que proporcionaban personal a la producción y explotación de Petroproducción. De igual forma, expondremos las diferentes empresas públicas que tenían en su nómina trabajadores ex intermediados.

En la escritura de constitución de la Compañía “Dygoil Consultoría y Servicios Petroleros CIA. LTDA”³, encontramos que el objeto social de la compañía era de “participar directamente, o como representante, en todas las fases de la actividad hidrocarburífera: sea en operaciones de exploración, perforación, producción o almacenamientos” (Dygoil. 1987). Adicionalmente, entre el objeto social se encontraba la de “instalar campamentos, oleoductos, poliductos, gasoductos, equipos de superficie y tanques de almacenamiento, el cual, también comprendía de efectuar trabajos de reparación, mantenimiento de toda clase de instalaciones, maquinaria y particularmente de pozos petroleros y de gas” (Dygoil. 1987).

Así pues, las diferentes actividades de la empresa giraban en torno a la extracción y producción del petróleo y gas. Si bien, en el objeto no se detalla que dicha compañía iba a ejecutar la actividad de prestar personal para la producción de Petroecuador o sus filiales, en la realidad lo hacía. En los diferentes contratos mercantiles que Dygoil celebró con Petroproducción demostraremos que esta compañía celebraba contratos de intermediación laboral, facilitando personal para la producción de Petroecuador.

Con posterioridad, y a consecuencia de la promulgación de la Ley Especial de Petroecuador, mediante Ley 45⁴, se creó la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador y sus diferentes filiales: Petroproducción encargada de la producción petrolera; Petroindustrial responsable de la industria petrolera; y, Petrocomercial encargada de la venta y comercialización de los diferentes productos derivados del petróleo.

Para explicar la relación contractual mercantil entre Petroecuador con la empresa Dygoil tomaremos de ejemplo al señor trabajador ex intermediado Huilca J., cuya historia laboral tiene similitud con los demás trabajadores que fueron asumidos de manera directa a partir del año 2008. Hay que aclarar que el señor Huilca celebró contratos de servicios específicos con diferentes empresas intermediadoras, pero sus servicios siempre los prestó en favor de Petroproducción filial de Petroecuador; en otras palabras, Petroproducción siempre fue la beneficiaria de los servicios del señor Huilca.

³ Celebrada en la Notaría Vigésima Tercera del cantón Quito de fecha 30 de marzo de 1987.

⁴ Publicada en el Registro Oficial No. 283 de 26 de septiembre de 1989

Petroproducción filial de Petroecuador, fue la encargada de las actividades de producción petrolera, la cual, requería de numerosos obreros para cubrir todos los espacios de trabajo del Distrito Amazónico que comprendía los diferentes campos petroleros, de los cuales, he tomado como referencia de investigación al campo petrolero ubicado en el cantón Lago Agrio, de la provincia de Sucumbíos.

Petroproducción era la encargada de contratar el personal para todas las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos. Por lo tanto, tenía la potestad de celebrar los contratos mercantiles con las diferentes empresas intermediadoras. Es así, que entre las cláusulas de un contrato de trabajo del señor Huilca J. por servicios específicos (contrato de intermediación laboral), encontramos en sus antecedentes lo siguiente:

Primera. - Antecedentes. - Mediante Escritura Pública suscrita el 27 de septiembre de 1999, ante Notario Vigésimo Séptimo, Dr. Fernando Polo Elmir, **Petroproducción** contrata a **Dygoil consultoría y servicios petroleros CIA. LTDA.**, para la **prestación del servicio de ayudantes de producción de estación, pozos y comercialización petrolera** en el Distrito Amazónico, por el lapso de dos años a partir del 1ro de octubre de 1999. (CTT. Huilca, 1994)

En la cláusula antes descrita, observamos que Dygoil había celebrado contratos mercantiles a través de escrituras públicas, donde el objeto del contrato era la prestación de servicios de ayudantes de producción de pozos, etcétera por parte de Dygoil en favor de Petroproducción. Además, la empresa estatal no solo había celebrado este tipo de contratos civiles o mercantiles con Dygoil, sino que también los había celebrado con otras empresas de denominaciones sociales diferentes; es por ello que, de acuerdo con el detalle de la historia laboral generada en la página del IESS del señor Huilca se desprende que prestó servicios siempre en calidad de ayudante de producción de pozos con las siguientes empresas:

- 1) Vergara dueñas Vizcaíno Cía. Ltda}. (1991 a 1994).
- 2) Dygoil Cía. Ltda. construcciones y servicios petroleros (1994 a 2004).
- 3) Semad Cía. Ltda. (1996 a 1999).
- 4) Instrumental industrial Sandoval (2004 a 2004).
- 5) Sesmo S.A. en liquidación (2004 a 2004).
- 6) Ragasti S.A. (2004 a 2005).
- 7) Gunter Probst Otto Cía. Ltda. (2005 a 2005).
- 8) Instrumental industrial Sandoval Cía. Ltda. (2005 a 2007).
- 9) Dygoil Cía. Ltda. construcciones y servicios petroleros (2007 a 2009).
- 10) Sokoloil S.A. (2007 a 2008).
- 11) Asociados Wongood Cía. Ltda. (2008 a 2009).
- 12) Biovisión Cía. Ltda. (2009 a 2009).

Es así, que el señor Huilca J. mantuvo relaciones laborales con diferentes empresas intermediadoras, pero siempre en beneficio y bajo las órdenes de subordinación de Petroproducción filial de Petroecuador. En consecuencia, la beneficiaria de sus servicios

siempre fue la empresa estatal. Con este listado de empresas evidenciamos que la práctica de celebrar contratos de intermediación laboral se venía utilizando desde la creación de Petroecuador y no solo desde la entrada en vigor de la ley derogada que reguló la intermediación y la tercerización de servicios complementarios; incluso se siguió contratando mediante esta figura después de la expedición del Mandato constituyente No. 8.

Es menester aclarar que de los documentos obtenidos dentro del proceso laboral de la causa No. 21371-2019-00062 encontramos el oficio No. 2009057 elaborado por Dygoil del cual se desprende que el contrato No. 99097 - Provisión Servicios Misceláneos que celebró con Petroproducción entre octubre de 1999 a septiembre de 2001, tenía como objeto del contrato la prestación de servicios con personal misceláneo para el departamento de producción de pozo en el distrito Amazónico. Es así, que con este contrato se demuestra que el objeto social de la empresa Dygoil, era similar al de una empresa de servicios o actividades complementarias (intermediadora).

Es importante puntualizar que el señor Huilca J. nunca dejó de trabajar, a través de las diferentes empresas intermediadoras, en beneficio de la beneficiaria, aunque dentro de su historia laboral hay umbrales en los que no consta como afiliado.

Con el listado de las diferentes empresas intermediadoras antes expuestas observamos que aquellas estuvieron operando inclusive antes del Decreto Ejecutivo 1766 expedido por el presidente Gutiérrez y la Ley de Intermediación del año 2006.

Con lo manifestado probamos que esta figura era utilizada en todos los trabajadores que prestaban sus servicios para y dentro de los campos de producción de Petroecuador. Dado que era común aplicar este tipo de contratación laboral y la cual se fue incrementando con el pasar de los años, el gobierno y el presidente se vieron en la necesidad de regular la intermediación laboral.

Es así, que en el año 2004 el presidente Gutiérrez mediante decreto ejecutivo No. 2166 estableció las normas que debían observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral, en la cual cataloga dicha figura como tercerización. Esta ley estableció que:

La prestación de servicios de intermediación laboral a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndase que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora. (DE, 2004)

Esta disposición normativa permitió la precarización laboral, generando discriminación entre trabajadores directos y los intermediados que no gozaban de todos los beneficios que por ley les correspondía. Además, en esta ley se establecieron conceptos, reglas, procedimientos y tipos de contratos para aplicar esta modalidad de contratación laboral, generando conceptos de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios, como concepciones semejantes.

Debido a la confusión que creaba el decreto ejecutivo referido anteriormente, el Congreso Nacional se vio en la necesidad de expedir la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que reguló la actividad de intermediación laboral. Con la vigencia de la norma *ibidem* y de conformidad con su considerando tercero el legislador trató de darle mayor claridad a la ambigüedad e informalidad que generaba la intermediación laboral. De este modo, la ley establecía conceptos más claros y diferenciados entre lo que debía entenderse por intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios.

Por lo expuesto, todos los trabajadores que prestaban sus servicios para Petroecuador a través de las diferentes empresas intermediadoras celebraban sus contratos con las reglas y principios establecidos en la norma *ibidem*. Es por esta razón, y en concordancia con el artículo innumerado 8 de la ley reformatoria, que se permitió a las empresas intermediadoras celebrar cualquier contrato precario, ocasionando de manera legal vulnerar y violentar los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo referido, los trabajadores que laboraban mediante contratos de intermediación laboral, para beneficio directo de la empresa beneficiaria de sus servicios, fueron contratados en forma directa y bilateral en cumplimiento del Mandato constituyente No. 8 del año 2008. De esta manera todos los trabajadores pasaron a ser obreros de las empresas del sector público, puesto que celebraron contratos de manera directa y bilateral con Petroecuador o sus filiales.

Posteriormente, luego de la aprobación y vigencia de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, publicada en el año 2009; se deroga la Ley Especial de Petroecuador y sus empresas filiales del año 1989 y sus reformas; asimismo, en el Art. 5 de la Ley *Ibidem*, se estableció que la creación de empresas públicas se hará mediante decreto ejecutivo, para las empresas constituidas por la Función Ejecutiva. Respecto de los obreros, la referida Ley en el literal c) del Art. 18 establece que: “c. Obreros, son aquellos que están definidos por la autoridad competente, en este caso, el Ministro del Trabajo y que incluirá dentro de la referida clasificación a las trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los

procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública” (LOEP. 2009, art. 18).

En la Disposición transitoria primera de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se dispuso que “las empresas públicas o estatales como la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador, para seguir operando deberán adecuar su organización y funcionamiento a las normas previstas en la referida Ley, en un plazo no mayor de ciento ochenta días” (LOEP. 2009); y, respecto de los obreros que venían laborando para la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador, continuarán prestando sus servicios en las empresas públicas creadas en su lugar de conformidad con su objeto, bajo los parámetros y lineamientos establecidos en la ley *Ibidem*; y, que en caso de jubilación, desahucio o despido intempestivo se tomará en cuenta los años de servicios prestados en la empresa extinguida y cuya transformación ha operado por efectos de la ley, sumados al tiempo de servicio en la nueva empresa pública creada, con los límites previstos en la referida ley.

Es por ello, que en el año 2010 mediante decreto ejecutivo No. 314 emitido por el presidente Rafael Correa, se “creó la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos Petroamazonas EP” (DE. 2010, art. 1); la cual tenía por objeto “la gestión de las actividades asumidas por el Estado en el sector estratégico de los hidrocarburos y sustancias que los acompañan, en las fases de exploración y explotación” (DE. 2010, art. 2), por lo cual todos los trabajadores que celebraron hasta esa fecha los contratos directos con Petroecuador pasaron a pertenecer a la nómina de Petroamazonas EP.

Adicionalmente en el mismo año 2010 mediante decreto ejecutivo No. 315 emitido por el mismo presidente, se “creó la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP Petroecuador (DE. 2010, art. 1). Pero esta empresa pública no se encargaba de las fases de exploración y explotación, por lo tanto, hasta ese momento no celebró contratos de manera directa con aquellos trabajadores que fueron intermediados. No es sino hasta el año 2021 que, en concordancia con el decreto ejecutivo No. 1221 emitido por el presidente Lenin Moreno, “se fusionó por absorción la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos, Petroamazonas EP, a la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP Petroecuador” (DE. 2021, art. 1). Esta empresa tenía por objeto “intervenir en todas las fases de la actividad hidrocarburífera” (DE. 2021, art. 3); en otras palabras, se iba a encargar de la exploración y explotación. Por lo tanto, todos los trabajadores ex intermediados que formaban parte de la

nómina de Petroamazonas fueron asumidos por EP Petroecuador garantizándoles su antigüedad laboral conforme el mismo decreto.

Por último, dentro del oficio No. MDT-DSG-2023-0462-O, en sus páginas 15 y 16 encontramos el contrato de trabajo a plazo fijo por un año, celebrado entre el señor Huilca J. y Petroproducción el 2 de diciembre de 2009 a consecuencia de la resolución de una acción de protección emitida en el Juzgado Primero de Trabajo de Sucumbíos. El objeto de este contrato fue que “el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en calidad de auxiliar de pozo y en forma exclusiva en beneficio de Petroproducción”. Pero como observamos en el contrato no se observaron las reglas previstas en el Mandato No. 8 y en la disposición transitoria segunda del reglamento del mandato, que dispone la contratación directa y bilateral se la hará siguiendo lo previsto en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es que Petroproducción filial de Petroecuador como cesionaria de las diferentes empresas intermediadora debían cumplir con los contratos de trabajo del antecesor; esto es, que debían respetar la antigüedad laboral que estuvo a través de las diferentes empresas intermediadoras puesto que debía existir una continuidad laboral.

Para finalizar detallaré el acta de finiquito que suscribió el señor Huilca J. con Petroecuador donde se evidencia que en el cálculo para el pago de indemnización y bonificación no se le toman en cuenta los años que estuvo a través de las diferentes empresas intermediarias, vulnerando así los derechos consagrados dentro del Mandato No. 8 y su reglamento, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo. En el acta No. 10972590ACF encontramos como antecedente que el señor Huilca celebró su contrato de trabajo con Petroecuador en diciembre de 2009 y que finalizó su relación laboral en abril de 2022, dando un total de 12 años; y que, la relación laboral concluyó por acuerdo de las partes.

Dentro del acta de finiquito antes mencionada, en el cálculo de bonificación por desahucio toman solo en cuenta los 12 años que estuvo contratado de manera directa con Petroecuador el trabajador ex intermediado.

Por lo tanto, los trabajadores ex intermediados fueron asumidos de manera directa y bilateral con Petroproducción, Petroamazonas y Petroecuador. Ninguna de estas empresas les respetó su antigüedad laboral. Por ende, a todos los trabajadores ex intermediados se les está vulnerando sus diferentes derechos laborales que se relacionan con el tiempo de relación laboral como ya lo explicamos en la sección uno. Así, consta en las encuestas aplicadas a

trabajadores que terminaron su relación laboral (formato en Anexo 2). En el 100% de casos, para el cálculo de su liquidación solo se le consideró desde la fecha que celebraron el contrato con EP Petroecuador. Es por ello, que en ningún caso se les reconoció su antigüedad laboral adquirida a través de las diferentes empresas intermediadoras. Por esta razón, algunos trabajadores reclamaron estos derechos por la vía judicial.

3.2. Inobservancia de las obligaciones de la empresa cesionaria

Las empresas antecesoras a EP Petroecuador fueron: Petroproducción Filial de Petroecuador y Petroamazonas EP, las cuales estaban obligas a contratar de manera directa y bilateral a todos sus trabajadores. Sin embargo, conforme se desprende de la sentencia judicial en firme, en la causa No. 21371–2019–00062, los trabajadores de producción petrolera se vieron obligados a presentar Acciones de Protección, para exigir su contratación directa. En aquella sentencia el juez dispuso la contratación directa y bilateral de los trabajadores de producción petrolera.

Luego de que los trabajadores intermediados fueron contratados en forma directa y bilateral por la empresa beneficiaria de sus servicios, Petroproducción Filial de Petroecuador, fue la empresa que asumió la responsabilidad patronal, por lo cual estaba obligada a cumplir los contratos de trabajo de las empresas antecesoras, como claramente señala el artículo 171 del Código de Trabajo, “que en caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones” (CT. 2005, ref. 2023, art. 171).

Dentro del expediente de la causa laboral No. 21371–2019–00062, se evidencia que, ninguna de las diferentes empresas de intermediación laboral les indemnizó a los veintidós extrabajadores intermediados (actores de la demanda) por concepto de la terminación del contrato de intermediación. Esto sucedía porque en esa época los trabajadores intermediados continuaban laborando para la misma beneficiaria de sus servicios laborales. Lo único que cambiaba era la empresa intermediaria que se hacía cargo de pagar la nómina de los trabajadores que continuaban laborando para la misma beneficiaria.

Por lo tanto, la antigüedad laboral siempre se siguió acumulando; es así, que el Ministro de Trabajo y Empleo de aquel entonces; Ab. Antonio Gagliardo Valarezo, declaró la obligación de reconocer la antigüedad laboral mediante oficio⁵, dirigido a sus funcionarios. En el oficio el Ministro les recuerda la obligación que tienen para hacer cumplir las disposiciones legales

⁵ Oficio No. MDTE-0129-2009 del 19 de marzo del 2009.

especialmente lo que dispone el Art. 171 del Código del Trabajo, respecto del cumplimiento del reglamento del Mandato constituyente No. 8. Además, les dispone a sus funcionarios que hagan cumplir; y, en caso de que los trabajadores ex intermediados, sean despedidos, la última empresa empleadora, les deberá indemnizar por todo el tiempo laborado, incluso en favor de las empresas de intermediación laboral, debido a la continuidad del contrato de trabajo.

Insistimos en que la disposición transitoria segunda del Reglamento del Mandato 8 disponía que todos los trabajadores intermediados debían ser asumidos de manera directa por las empresas beneficiarias, en concordancia de lo dispuesto en el artículo 171 del Código de Trabajo. Esto implicaba un reconocimiento jurídico de la antigüedad laboral desde el inicio de la prestación de sus servicios para la empresa beneficiaria, en este caso, Petroproducción. Mas, sin embargo, ninguna de las empresas públicas de hidrocarburos cumplió con respetar la antigüedad laboral de los trabajadores ex intermediados.

3.3. Irrespeto de derechos derivados de la antigüedad laboral de los trabajadores ex intermediados

La falta del reconocimiento de la antigüedad laboral, de los trabajadores ex intermediados que fueron contratados en forma directa y bilateral, por parte de la empresa beneficiaria de sus servicios laborales, en cumplimiento del Mandato Constituyente No. 8 y de las acciones de protección, provocó el irrespeto de los derechos laborales; especialmente, los que revisaremos a continuación.

3.3.1. Derecho a vacaciones anuales

De conformidad con lo que garantiza el artículo 69 del Código, todo trabajador tiene derecho a gozar, a más de los quince días de vacaciones anuales; un día adicional de vacaciones si hubiere prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador. De las encuestas aplicadas, hay casos de trabajadores que han laborado mediante intermediación laboral por más de veinte años en promedio para Petroecuador, lo que significa que cada año les han vulnerado su derecho a gozar de un día adicional de vacaciones anuales. Esta aseveración se desprende de los resultados de la encuesta realizada (formato en Anexo 1) a los trabajadores que mantienen su relación laboral con EP Petroecuador. Así, del análisis de las preguntas obtenemos que:

- El 60% de los encuestados han estado de 16 a 20 años mediante intermediación laboral, el 20% de 11 a 15 años y solo el 20% de 1 a 5 años. (pregunta 1);
- Al 100% no les pagaron su liquidación la última empresa intermediadora. (pregunta 2);
- El 70% de los trabajadores celebró el contrato directo con Petroecuador o sus filiales en el año 2009 a consecuencia de la acción de protección, el 20% firmo el contrato en el año 2012 y solo el 10% pasó a contratación directa en el año 2013. (pregunta 3);
- Al 100% de los trabajadores no les tomaron en cuenta dentro del contrato laboral los años que estuvieron bajo intermediación laboral en beneficio de Petroecuador. (pregunta 4); y,
- El 70% de los trabajadores encuestados habrían tenido los siguientes días de vacaciones en los últimos tres años: año 2023, 23 días; año 2022, 22 días; y, año 2021, 21 días. (pregunta 5).

Esto evidencia que a los trabajadores que aún mantienen su vínculo laboral con EP Petroecuador, no se les está reconociendo todos los días adicionales de vacaciones porque inclusive el 80% de los encuestados ya debieron haber tenido los 30 días máximos de vacaciones por cada año.

3.3.2. Bonificación por desahucio

En los casos que la relación laboral termine por desahucio o por acuerdo de las partes, de conformidad con el artículo 185 del Código del Trabajo, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa o empleador. En este caso, se vulnera este derecho a todos los trabajadores ex intermediados, que terminaron su relación laboral con EP Petroecuador. A este grupo de trabajadores no se les reconoció, en su momento la antigüedad laboral, que en algunos casos superaban los veinte años de servicios. La violación de este derecho observamos de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada (formato Anexo 2).

- Al 100% de los encuestados solo se les consideró los años que laboraron para la EP desde que celebraron el contrato con la EP, para realizar el cálculo de su respectiva liquidación. (pregunta 7)

3.3.3. Indemnización por despido intempestivo

El artículo 188 del Código del Trabajo, establece que, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador que ha laborado por más de tres años para el mismo empleador, deberá indemnizarlo, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, hasta un máximo de veinticinco meses de remuneración. En el caso de los trabajadores ex intermediados y que la actual empresa empleadora no le ha reconocido su antigüedad laboral anterior a la contratación directa, le vulnera su derecho a recibir una indemnización completa por este concepto. Esta aseveración la justificamos con los resultados de la pregunta 7 antes analizada.

Además, de los resultados de la encuesta aplicada (formato Anexo 2), tenemos lo siguiente:

- El 60% de los trabajadores finaliza su relación laboral por el concepto de despido intempestivo. (pregunta 6)

3.3.4. Bonificaciones garantizadas en los artículos 12, 13, 50 y 53 del Primer contrato colectivo suscrito entre Petroamazonas EP y el Comité de empresa CEPAM

Las bonificaciones por la garantía de estabilidad, por jubilación o por retiro voluntario de la empresa, se calcula en base a todos los años de servicios prestados para la misma empresa beneficiaria de sus servicios laborales; y, en el caso de los trabajadores ex intermediados que no les han reconocido la antigüedad laboral, les vulneran su derecho a percibir una bonificación completa por todo el tiempo laborado, incluido el que trabajaron a través de empresas de intermediación laboral. Es así, que de los resultados de la encuesta (formato Anexo 2) tenemos lo siguiente:

- El 10% de los trabajadores finalizó su relación laboral con EP Petroecuador por retiro voluntario. (pregunta 6)
- El 30% de los encuestados salió de EP Petroecuador por retiro voluntario por concepto de jubilación. (pregunta 6)

3.3.5. Derecho al proporcional de la jubilación

De conformidad con lo que dispone el séptimo inciso del artículo 188 del Código del Trabajo, el trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho al proporcional de la jubilación patronal; y,

en el caso de los trabajadores ex intermediados que no les han reconocido la antigüedad laboral, también les vulneran este derecho. De los resultados de la encuesta (Anexo 2), tenemos que:

- El 20% de los trabajadores han prestado sus servicios como intermediado en favor de EP Petroecuador antes de pasar a contratación directa de entre 6 a 10 años. (pregunta 1)
- Considerando que el 80% de los trabajadores celebraron el contrato de manera directa y bilateral con EP Petroecuador en el año 2009 y solo el 20% lo celebró en el año 2010. (pregunta 3)

Tomando en consideración estos datos obtenidos vemos que al 20% de los trabajadores se les estaría vulnerando este derecho, porque ellos estarían dentro del rango de los 20 años de trabajo, pero menos de 25 años laborando para la EP.

3.3.6. Jubilación a cargo de empleadores

Según garantiza el artículo 216 del Código del Trabajo, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de conformidad con las reglas establecidas en el artículo *Ibidem* y en el artículo 51 del Primer Contrato Colectivo suscrito entre Petroamazonas EP y el Comité de Empresa CEPAM; y, en el caso de los trabajadores ex intermediados que han laborado por más de veinticinco años incluido el tiempo de servicio laborado a través de empresas de intermediación laboral, se les vulnera este derecho. De ahí, que de la encuesta aplicada (formato Anexo 2) tenemos que:

- El 20% de los trabajadores han prestado sus servicios como intermediado en favor de EP Petroecuador antes de pasar a contratación directa de entre 11 a 15; y, el 40% lo ha hecho de entre 16 a 20 años. (pregunta 1).
- El 80% celebró el contrato de manera directa con la EP en el año 2009; y, solo el 20% lo celebró en el año 2010.
- Adicional, tomando en cuenta que al 100% no les pagaron la liquidación la última empresa intermediadora con la que estuvieron antes de pasar a contratación directa.

Por tal motivo, al 60% de los trabajadores se les estaría vulnerando este derecho porque del resultado de la pregunta 3 de la encuesta del anexo 2, si existió una continuación laboral porque la última intermediadora en la que estuvieron cada uno de los trabajadores no les pagó

su liquidación. Por esta razón, no existió una terminación del vínculo laboral entre el trabajador ex intermediado y EP Petroecuador o sus filiales.

3.4. Reparación dispuesta por autoridad competente en sentencia ejecutoriada (No. 21371–2019–00062)

En la sentencia notificada por escrito el lunes 5 de abril de 2021, la Jueza de la Unidad Judicial del Trabajo, con sede en el cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, en su fallo reconoce la antigüedad laboral de los veintidós demandantes (trabajadores ex intermediados). La sentencia, identificada con el número 21371–2019–00062, ya está ejecutoriada, y se ha pagado la indemnización correspondiente a cada actor.

La Jueza, respaldada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos, así como por la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional del Ecuador, destaca que los recursos de casación y de acción extraordinaria de protección fueron inadmitidos, consolidando así la firmeza de la sentencia.

En su motivación para reconocer la antigüedad de los trabajadores, la Jueza *A-quo* se basó en pruebas presentadas por estos, tales como copias certificadas de Historias Laborales del IESS, Actas de Finiquito, Informes de las inspectoras del Trabajo de Sucumbíos y Orellana. Dichos documentos respaldaban que los demandantes realizaban sus labores en las instalaciones de Petroproducción, filial de Petroecuador. Además, se menciona la Resolución de la Defensoría del Pueblo, que insta a Petroproducción a contratar directamente a los trabajadores intermediados, así como las acciones de protección No. 21351–2009–001 y diversas sentencias judiciales.

La sentencia también hace referencia al principio de primacía de la realidad, que subraya la importancia del hecho efectivo del trabajo sobre el acuerdo de voluntades abstracto. Con base en los artículos de la Constitución, el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código Orgánico General de Procesos y el Código del Trabajo, la Jueza reconoce la antigüedad laboral de los veintidós actores y establece la indemnización económica correspondiente para cada uno de ellos.

Así, para contrastar esta afirmación tenemos que de la encuesta aplicada (formato Anexo 2) se desprende lo siguiente:

- Solo el 50% de las personas encuestadas presento un recurso o impugno su acta de finiquito por vulneración de sus derechos laborales. El otro 50% no presentó ningún recurso ni impugno su acta de finiquito dentro de los tres años de accionar que prescribe el artículo 635 del Código de Trabajo.
- Del total de las personas que impugnaron al 100% el juez les reconoció la antigüedad laboral que obtuvieron a través de las empresas intermediadoras.
- Y el 100% de las personas que se les reconoció ese derecho ya cobraron su indemnización.

Con esto se justifica que hasta ahora el único mecanismo que han tenido los trabajadores ex intermediados para reclamar su derecho a la antigüedad, y la reparación de sus derechos laborales que se derivan de la antigüedad laboral ha sido a través de la vía judicial. Pero esto puede no ser siempre así, pues con los aportes que se darán en la siguiente sección podrían llegar a dar soluciones para que cese la vulneración de los derechos laborales derivados de la antigüedad laboral.

4. Sección 3: Aportes jurídicos objetivos para el efectivo respeto de los derechos laborales derivados de la antigüedad laboral

4.1. Conclusiones

Tomando en cuenta todo lo explicado en las dos secciones anteriores del presente trabajo de integración curricular, se derivan las siguientes conclusiones:

- La figura de la intermediación laboral ha sido aplicada y utilizada desde la creación de Petroecuador en 1989 y sus diversas filiales. Esta figura se la ha utilizado mediante varias empresas intermediadoras. Su objetivo principal ha sido respaldar la actividad petrolera, aunque esto ha resultado en la precarización de los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a la antigüedad laboral.
- A todos los trabajadores que laboraban en beneficio de Petroecuador o sus diferentes filiales a través de diversas empresas intermediadoras, que posteriormente fueron asumidos de manera directa, se les vulneraron diversos derechos laborales referidos a la antigüedad. Esta vulneración de derechos afecta tanto a los trabajadores que mantienen aún su relación laboral con Petroecuador EP, como a aquellos que ya terminaron su relación laboral.

- Existe una confusión en cuanto a lo establecido en la disposición transitoria segunda del Reglamento del Mandato No. 8, ya que Petroecuador en su momento cuando celebró los contratos de manera directa en cumplimiento de la ley *ibidem*, con sus trabajadores intermediados, no reconoció los años que laboraron a través de las diferentes empresas intermediadoras pese a que la empresa siempre fue la beneficiaria directa, y estaba obligada a celebrar dichos contratos en concordancia con el artículo 171 del Código de Trabajo, esto es que existía continuación laboral.

4.2. Recomendaciones

Tomando en cuentas las conclusiones a las que se ha llegado en el desarrollo de este trabajo, de igual manera, considerando la normativa laboral ecuatoriana, así como también, lo dispuesto en el Mandato No. 8 y en la disposición transitoria segunda del reglamento del Mandato, y en concordancia del artículo 171 del Código de Trabajo, se plantean las siguientes recomendaciones para que a futuro exista un cese en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores ex intermediados que aún tiene un vínculo jurídico laboral con EP Petroecuador.

- Fortalecer prácticas laborales responsables: que EP Petroecuador y sus filiales revisen y fortalezcan sus prácticas laborales, poniendo un énfasis particular en la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Esto implica la revisión de los procesos de contratación y el reconocimiento de la antigüedad laboral como parte integral de la relación laboral. Un enfoque proactivo en la implementación de políticas laborales sólidas para contribuir significativamente a la mejora de las condiciones laborales.
- Reconocer integralmente la antigüedad laboral: que EP Petroecuador y sus filiales reconsideren su posición con respecto al reconocimiento de la antigüedad laboral de los trabajadores ex intermediados. Una revisión exhaustiva de los expedientes laborales y una política que garantice el reconocimiento integral de la antigüedad laboral adquirida durante el periodo de intermediación podrían ser pasos clave para rectificar las vulneraciones pasadas y establecer un compromiso genuino con los derechos de los trabajadores.
- Aclarar la normativa y dialogar constructivamente: que EP Petroecuador busque una aclaración normativa respecto a la disposición transitoria segunda del Reglamento del Mandato No. 8. Esta claridad normativa podría lograrse a través de un diálogo constructivo con las autoridades laborales, legislativas y representantes de los

trabajadores. Facilitar reuniones y mesas de diálogo donde se discutan las interpretaciones y se llegue a un consenso beneficiará a todas las partes involucradas y contribuirá a establecer prácticas laborales más transparentes y justas.

Estas recomendaciones buscan abordar las áreas críticas identificadas en las conclusiones, promoviendo el respeto a los derechos laborales, la claridad normativa y el establecimiento de prácticas laborales éticas y responsables.

5. Referencias Bibliográficas

5.1. Bibliografía teoría y normativa

Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). RO. 449 de 20 de octubre de 2008.

Asamblea Constituyente. Constitución Política de la República del Ecuador [Const.]. (1998). RO 1 de 11 de agosto de 1998. [Derogada]. Recuperada de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf

Asamblea Constituyente. Constitución Política del año 1979 [Const.]. (1979). RO. 800 de 27 de marzo de 1979. [Derogada]. Recuperada de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1978.pdf

Cando Shevchukova, E. (2016). *La intermediación laboral y las agencias de colocación de personal en el Ecuador* (Trabajo de maestría). UNIANDÉS: Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4724/1/PIUAMD001-2016.pdf>

Congreso Nacional. Código del Trabajo. (2005–017). (18 de octubre de 2005). RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.

Congreso Nacional. Ley reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios. (48 de 2006). (30 de mayo de 2006). RO. 298 de 23 de junio de 2006.

Consejo Supremo de Gobierno. Ley de Hidrocarburos. (2967 de 1978). (6 de noviembre de 1978). RO. 711 de 15 de noviembre de 1978.

Monesterolo Lencioni, G. A. (2020). *Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros*. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.

Páez Andrade, J. (2011). *Análisis jurídico, aplicación práctica y consecuencias derivadas de la eliminación de la intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios y contratación por horas, contenidas en el mandato constituyente 08 de 30 de abril del 2008* (Trabajo de grado). UIDE: Quito, Ecuador.

Páez, A. (2006). *Intermediación Laboral, Tercerización de Servicios y Colocación de Personal*. Quito, Ecuador: CHE.

Pleno de la Asamblea Constituyente. Mandato Constituyente No. 8 (30 de marzo de 2008). RO. 330 de 06 de mayo de 2008.

Presidencia de la República Lenin Morena Garcés. Decreto (1221 de 2021). (7 de enero de 2021). RO. 371 de 7 de enero de 2021. Recuperado de https://www.eppetroecuador.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/01/Decreto_Ejecutivo_No._1221_20210007160628_2021007160632.pdf

Presidencia de la República Lucio Gutiérrez Borbúa. Decreto (2166 de 2004). (5 de octubre de 2004). RO. 442 de 14 de octubre de 2004. Recuperado de https://esilecstorage.s3.amazonaws.com/biblioteca_silec/REGOFPDF/2004/BF0209CB08F3FE1BFF55B90E5ADA4374610AB4F6.pdf

Presidencia de la República Rafael Correa Delgado. Decreto (314 de 2010). (6 de abril de 2010). RO. 171 de 14 de abril de 2010. Recuperado de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Creaci%C3%B3n%20Petroamazonas%20EP-Decreto%20314-Suplemento%20R.O.%20171-abril%2014-10.pdf>

Presidencia de la República Rafael Correa Delgado. Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas. (03 de junio de 2008). RO. 353 de 05 de junio de 2008.

Rojas-Chávez, A. (2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, volumen (22). Recuperado de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2847/4181>

6. Anexos

ANEXO No. 1

ENCUESTA SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORES EX INTERMEDIADOS DE EP PETROECUADOR QUE AÚN TIENEN UNA RELACIÓN LABORAL CON LA EP

La presente encuesta se desarrolla en el marco de investigación del trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado. El trabajo tiene como título “Vulneración de los derechos de trabajadores ex intermediados: caso EP Petroecuador”. El objetivo es formular aportes jurídicos para el efectivo respeto de los derechos laborales derivados de la antigüedad, de los trabajadores ex intermediados de EP Petroecuador, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.

Esta encuesta se la hace exclusivamente con fines investigativos y es completamente anónima.

Indicaciones: De las siguientes preguntas debe escoger solo una respuesta y señalarla con una X. En la pregunta 5 complete la respuesta siguiendo la instrucción que se encuentra en ella. Si no sabe la respuesta puede dejar en blanco.

1. ¿Cuántos años estuvo prestando servicios como intermediado en favor de Petroecuador antes de pasar a contratación directa de la misma?
 - a. 1 – 5 años. _____
 - b. 6 – 10 años. _____
 - c. 11 – 15 años. _____
 - d. 16 – 20 años. _____
 - e. Más de 20 años. _____

2. ¿La última empresa intermediadora en la que estuvo antes de pasar a contratación directa con Petroecuador o sus filiales le pagó su liquidación correspondiente?
 - a. Sí. _____
 - b. No. _____

3. ¿En qué año pasó a contratación directa con Petroecuador o sus filiales?
 - a. Año 2008. _____
 - b. Año 2009. _____
 - c. Año 2010. _____
 - d. Año 2011. _____
 - e. Año 2012. _____
 - f. Año 2013. _____

4. ¿Dentro del contrato que celebró de manera directa con Petroecuador o sus filiales, le tomaron en cuenta los años que estuvo bajo intermediación laboral para Petroecuador?
 - a. Sí. _____
 - b. No. _____

5. ¿Cuántos días de vacaciones le reconocieron durante los últimos tres años? **Escriba su respuesta en números.**

Año 2020. _____ días. Año 2021. _____ días. Año 2022. _____ días.

Gracias por su colaboración

ANEXO No. 2

ENCUESTA SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORES EX INTERMEDIADOS DE EP PETROECUADOR QUE TERMINARON SU RELACIÓN LABORAL CON LA EP

La presente encuesta se desarrolla en el marco de investigación del trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado. El trabajo tiene como título “Vulneración de los derechos de trabajadores ex intermediados: caso EP Petroecuador”. El objetivo es formular aportes jurídicos para el efectivo respeto de los derechos laborales derivados de la antigüedad, de los trabajadores ex intermediados de EP Petroecuador, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.

Esta encuesta se la hace exclusivamente con fines investigativos y es completamente anónima.

Indicaciones: De las siguientes preguntas debe escoger solo una respuesta y señalarla con una X. En la pregunta 5 y 8 complete la respuesta siguiendo la instrucción que se encuentra en ella. Si no sabe la respuesta puede dejar en blanco.

1. ¿Cuántos años estuvo prestando servicios como intermediado en favor de Petroecuador antes de pasar a contratación directa de la misma?
 - a. 1 – 5 años. _____
 - b. 6 – 10 años. _____
 - c. 11 – 15 años. _____
 - d. 16 – 20 años. _____
 - e. Más de 20 años. _____

2. ¿La última empresa intermediadora en la que estuvo antes de pasar a contratación directa con Petroecuador o sus filiales le pagó su liquidación correspondiente?
 - a. Sí. _____
 - b. No. _____

3. ¿En qué año pasó a contratación directa con Petroecuador o sus filiales?
 - a. Año 2008. _____
 - b. Año 2009. _____
 - c. Año 2010. _____
 - d. Año 2011. _____
 - e. Año 2012. _____
 - f. Año 2013. _____

4. ¿Dentro del contrato que celebró de manera directa con Petroecuador o sus filiales, le tomaron en cuenta los años que estuvo bajo intermediación laboral para Petroecuador?
 - a. Sí. _____
 - b. No. _____

5. ¿Cuántos días de vacaciones le reconocieron durante los últimos tres años que laboró para EP Petroecuador o sus filiales? **Escriba su respuesta en números. Describa el año y los días de vacaciones.**

Año ____ . ____ días. Año ____ . ____ días. Año ____ . ____ días.

6. ¿Por cuál razón finalizó su relación laboral con EP Petroecuador o sus filiales?
- a. Despido intempestivo. _____
 - b. Visto bueno _____
 - c. Retiro voluntario. (Conforme contrato colectivo) _____
 - d. Retiro voluntario por jubilación. (Conforme contrato colectivo) _____
7. Para el cálculo de su liquidación dentro del acta de finiquito ¿desde cuándo se consideró el tiempo laborado en beneficio de EP Petroecuador?
- a. Solo desde la fecha que celebró el contrato con EP Petroecuador. _____
 - b. Se le tomó en cuenta los años que estuvo bajo intermediación laboral más los años de contratación directa y bilateral con EP Petroecuador. _____
8. ¿Presentó algún recurso o impugnación del acta de finiquito por inconformidad en su liquidación? **Si la respuesta es NO, explique ¿Por qué?**
- a. Sí. _____
 - b. No. _____ ¿Por qué? _____
- _____
9. Si la pregunta 8 señalo Sí, Responda ¿El Juez le reconoció la antigüedad laboral que estuvo bajo empresas intermediadoras?
- a. Sí. _____
 - b. No. _____
 - c. Aún sigue en curso su proceso _____
10. Si la pregunta 9 señalo Sí, Responda. ¿Ya cobró lo que el Juez le reconoció?
- a. Sí. _____
 - b. No. _____

Gracias por su colaboración