PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

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

INCLUSIÓN DE CONTRATOS LABORALES CON DURACIÓN DETERMINADA COMO MEDIDA DE FLEXISEGURIDAD EN ECUADOR

DIEGO ALEJANDRO ORELLANA SÁNCHEZ

DIRECTOR: DR. FRANCISCO JOSÉ LÓPEZ RUEDA

QUITO, 2022

RESUMEN

La flexiseguridad laboral es una institución del derecho europeo que surgió en Dinamarca en 1899, país que atravesaba una fuerte crisis económica que la obligó a implementar medidas enfocadas a mitigar la crisis. En Ecuador en el año 2020 a raíz de la crisis sanitaria derivada por la pandemia de la COVID-19, surgen las primeras medidas de flexiseguridad a través de la regulación por parte del Ministerio del Trabajo y por la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el 22 de junio de 2022. Dentro de las medidas implementadas durante la pandemia se encuentra el contrato especial emergente que es un contrato de trabajo a con duración determinada de hasta un año renovable por el mismo periodo y que tiene la caracteriza de poder convertirse en un contrato indefinido. No obstante, en la presente investigación se determinará si la inclusión de esta figura es regresiva de derechos laborales, constituyendo una medida inconstitucional en consideración que el Ecuador en el año 2015 mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar eliminó el contrato de trabajo a plazo fijo.

Palabras clave: flexiseguridad, COVID-19, contrato especial emergente, inconstitucionalidad, prohibición de regresividad de derechos

ABSTRACT

Flexicurity is an institution of European law that emerged in Denmark in 1899, that was going through a strong economic crisis that forced it to implement measures focused on mitigating the crisis. In Ecuador in 2020, as a result of the health crisis caused by the COVID-19, the first flexicurity measures emerged through regulation by the Ministry of Labor and the promulgation of the Organic Law of Humanitarian Support. on June 22, 2022. Among the measures implemented during the pandemic is the special emerging contract, which is a fixed-term employment contract of up to one year, extended for the same period, and which has the characteristic of being able to become an indefinite contract. However, in the present investigation it will be determined if the inclusion of this figure is regressive of labor rights, constituting an unconstitutional measure in consideration that Ecuador in 2015 through the Organic Law for Labor Justice and recognition of work in the home eliminated fixed-term employment contract.

Keywords: flexicurity, COVID-19, emerging special contract, unconstitutionality, prohibition of regressivity of rights

ÍNDICE

Introducción 6
I. El derecho al trabajo un derecho fundamental para el desarrollo humano 7
1.1. El derecho al trabajo un derecho social 7
1.2. Flexibilidad de los derechos sociales 9
1.3. Evolución Histórica de las relaciones laborales en el Ecuador 10
1.4. Principios del derecho laboral 15
1.5. Los contratos de trabajo en el Ecuador 19
II. La Flexiseguridad Laboral 25
2.1 Origen de la flexiseguridad laboral 25
2.2 Medidas de flexiseguridad 28
2.2.1 Medidas negativas: modificación, reducción y suspensión 28
2.2.2 Medidas positivas: facilidades para contratar y desvincular personal para las empresas, y sistemas de reinserción laboral 29
2.3 Medidas de flexiseguridad en la legislación extranjera 30
2.3.1 Medidas de flexiseguridad en España 30
2.3.2 Medidas de flexiseguridad en Chile 34
III. Medidas de flexiseguridad en el Ecuador 35
3.1 Medidas adoptadas por el Ministerio del Trabajo durante la crisis sanitaria 37
3.2 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario 42
3.3 Constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario 47
3.4 Impacto de la inclusión del contrato con duración determinada en las relaciones laborales 53
3.5 Actores laborales excluidos de la modalidad contractual de duración determinada 54
Conclusiones y Recomendaciones 55
Referencias bibliográficas 57
Base legal 60
Anexos 65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla 1. El Poder Constituyente…….12

Tabla 2. Contratos Indefinidos en el Ecuador…….20

Tabla 3. Contratos a plazo fijo en el Ecuador……21

Figura 1. Triángulo de oro…….…27

Figura 2. Contratos vigentes en el Ecuador……53

Figura 3. Empleabilidad en el Ecuador……...54

Introducción

El derecho al trabajo al ser un derecho social es flexible pero esta flexibilización no debe ser confundida con la vulneración de derechos puesto que toda medida regresiva que tome un Estado deberá ser justificada, entendiendo que existen situaciones imprevistas que requieren un accionar del Estado y que el derecho al trabajo se encuentra en constante cambio.

La normativa jurídica ecuatoriana a lo largo de su historia ha ido incorporando distintos tipos de contratos de trabajo, muchos de ellos han ido quedando en desuso por no ser aplicables a la realidad de los sectores productivos del Ecuador, ejemplo de ello son los contratos que tienen incorporado un recargo en la remuneración de los trabajadores.

Estos cambios en las relaciones laborales son a nivel mundial, cada Estado en uso de su soberanía ha ido incorporando y modificando diversas instituciones y figuras del derecho laboral. Es así que en 1899 aparece la "flexiseguridad laboral" que es la combinación de la flexibilidad de las condiciones laborales acompañando esta flexibilización con el mejoramiento del sistema de seguridad social, otorgando mejores prestaciones que hagan posible afrontar estos cambios en las relaciones de trabajo.

La tendencia global es otorgar a la parte empleadora más libertad para regular y establecer sus relaciones laborales, tanto es así que muchas legislaciones permiten el cambio de las condiciones económicas y dotan a los empleadores de figuras normativas que se adaptan a las necesidades de su giro del negocio.

Ecuador se ha sumado a esta tendencia global a partir de la crisis sanitaria derivada de la pandemia por la COVID-19, la cual requirió de acciones por parte del legislador y el Ministerio del Trabajo con el fin de precautelar las fuentes de empleo y crear nuevas oportunidades laborales, especialmente incorporando contratos de trabajo con duración determinada con la peculiaridad de que en Ecuador esta modalidad contractual fue eliminada en el año 2015, lo que podría constituir una medida regresiva de derechos.

I. El derecho al trabajo un derecho fundamental para el desarrollo humano

1.1. El derecho al trabajo un derecho social

Para llegar a la categorización del derecho al trabajo como un derecho social, se debe comenzar comprendiendo que los derechos sociales corresponden a la segunda generación de derechos y se consolidan mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). En la Constitución de la República del Ecuador estos derechos económicos, sociales y culturales (DESC) se encuentran bajo el nombre de Derechos del Buen Vivir.

El tratamiento de derechos sociales se da por respuesta a las necesidades de la sociedad. Estas necesidades pueden ser entendidas según Wiggins (1991) (citado por Arango 2005,) en un sentido absoluto o categórico con el concepto de los intereses vitales del individuo. Es por ello que para "Wiggins (1991) las necesidades en sentido absoluto tienen un gran peso como candidatos para derechos abstractos" (citado por Arango, 2005, p. 291). A rasgos generales según Neef (1986) (citado por Morán 2017,) las principales necesidades son: subsistencia, protección y seguridad, afecto, entendimiento, participación, creación, identidad y pertenencia, libertad, equidad y justicia, vivir en un medio vivo.

Wiggins (1991) (citado por Arango 2005,) señala que la determinación de una necesidad como un derecho dependerá entonces del contexto, el tiempo y la moralidad de la sociedad, resultando precisamente esta la razón por la cual no todas las necesidades son recogidas por un derecho, pues dependerán de la evolución de los Estados.

En el caso ecuatoriano el Estado, en materia de protección de derechos, ha pasado de un Estado de derecho a un Estado social de derecho hasta formalizar un Estado constitucional de derechos y justicia social, de conformidad con el artículo 1 de la Constitución de la República. El Estado constitucional de derechos y justicia social es el sometimiento de todas las personas a la Constitución, la directa e inmediata aplicación de los derechos, y el reconocimiento y protección de todos los grupos sociales sin distinción alguna.

Para Pérez-Garzón (2018) *"hoy, las políticas gubernamentales para reducir la pobreza mediante la profundización del asistencialismo estatal, todavía son consideradas parte de esa obligación constitucional de garantizar la justicia social"*.

En palabras de John Rawls (1971):

> Un individuo que se dé cuenta de que disfruta viendo a otras personas en una posición de menor libertad entiende que no tiene derechos de ninguna especie a este goce. El placer que obtiene de las privaciones de los demás es malo en si mismo: es una satisfacción que exige la violación de un principio con el que estaría de acuerdo en la posición original. (citado por Caballero, 2006, p. 4).

Es así que el derecho al trabajo como un derecho social es la respuesta al desempleo, en palabras de Contreras Peláez (2007) menciona que *"existen al menos cuatro factores de vulnerabilidad en la sociedad: el desempleo, la crisis de la familia, el factor sexo, y la inmigración"* (citado por Carbonell, p. 48).

El desempleo como vulnerabilidad debe ser combatido con políticas públicas de empleo adecuado la cual puede ser definida como *"el conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo"* (Ley 51, 1980, art. 1), y sus objetivos deberían enfocarse en:

a) Aumentar el nivel de empleo, potenciado las industrias y sectores con una utilización intensiva del factor trabajo y a través de programas específicos destinados a fomentar la colocación de trabajadores que encuentren dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
b) Establece y regular sistemas adecuados de prevención de desempleo.
c) Establecer un sistema eficaz de protección de las situaciones de desempleo.
d) Lograr el mayor grado de transparencia del mercado de trabajo mediante una adecuada gestión de la colocación y de la adopción de medidas que posibiliten la información, orientación, formación y promoción profesionales.
e) Proteger la movilidad ocupacional de la mano de obra, y la geográfica cuando fuese imprescindible, a fin de conseguir una mayor adecuación cualitativa y cuantitativa de las ofertas y demandas de empleo. (Ley 51, 1980, art. 2)

Para tutelar el derecho al trabajo, se le ha dado tratamiento de carácter constitucional siendo establecido en el artículo 33 y desarrollado en los artículos 325 al 333 de la Constitución. El derecho al trabajo se fundamenta estructuralmente *"en el sustrato social de la disciplina laboral, para brindar una protección formal, material, y procedimental a un sector determinado, o a los sujetos que tienen una posición desigual, respecto de otros o que están inmersos en situaciones de necesidad"* (Masabanda, 2018, p. 19).

Es por ello que el derecho al trabajo tiene el carácter social pues *"la plena exigibilidad requiere de la creación de una sólida teoría de los derechos sociales, y de su mejoramiento"* (Carbonell, 2008, p. 67), es decir, requiere de política pública que se enfoque en la inclusión laboral y la obligación del legislador de materializar esta política.

Es preciso señalar que, el artículo 33 de la Constitución es el encargado de establecer la definición del trabajo como un derecho y un deber social de rango constitucional, así como de encomendar al Estado la protección de los trabajadores, al ser la parte más débil de la relación laboral. Por ello, el trabajo es reconocido en el Ecuador y forma parte de los Derechos del Buen Vivir, pues reconocimiento es como derecho subjetivo. Por su parte, el artículo 325 de la Constitución se encarga de reconocer todas las formas de trabajo, enfocando al trabajo como una fuente de desarrollo del país y por ello su especial protección.

1.2. Flexibilidad de los derechos sociales

En materia de derechos sociales según Miguel Carbonell (2008) el Estados tiene tres obligaciones generales respetar, proteger y cumplir o realizar. La obligación de respetar significa que el Estado debe abstenerse de realizar cualquier acción u omisión que viole el ejercicio de determinado derecho. En segundo lugar, la obligación de proteger es prevenir el cometimiento de violaciones de derechos por parte de terceros o del propio Estado, y en caso de violaciones castigar a través de los distintos mecanismos coercitivos. Mientras que la obligación de realizar tiene una connotación de *"adoptar medidas activas, incluso acciones positivas en favor de grupos vulnerables, para que todos los sujetos de los derechos tengan la oportunidad de disfrutar de ellos cuando no puedan hacerlo por sí mismos"* (Carbonell, 2008, p. 61).

Es preciso hondar en esta obligación de cumplir o realizar que tiene el Estado, para lo cual y en concordancia con la Observación General número 3, la índole de las obligaciones de los Estados Partes del Pacto de Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe adoptar medidas para el cumplimiento de estos derechos y mantener mecanismos de medición de su progresiva efectividad.

> El concepto de progresiva efectividad constituye un reconocimiento del hecho de que la plena efectividad de todos los derechos económicos, sociales y culturales en general no podrá lograrse en un breve período de tiempo. (…). Por una parte, se requiere un dispositivo de flexibilidad necesaria que refleje las realidades del mundo real y las dificultades que implica para cada país el asegurar la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. (…). Este impone así una obligación de proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. Además, todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1990)

Courtis y Abramovich (2002) (citado por Carbonell 2008, p. 62) menciona que el Estado debe justificar sus avances en determinado derecho, justificar porque no ha avanzado, o porque ha retrocedido. Es decir, se considera que en materia de derechos sociales puede existir un retroceso justificado, lo cual nos enmarca que estos derechos son flexibles. En el caso ecuatoriano, es un poco más complejo este retroceso pues la Constitución *a priori* lo prohíbe en su artículo 326 numeral 2 y en su artículo 11 numerales 4 y 8.

Profundizando en la flexibilidad de los derechos sociales, toda medida regresiva impuesta por el Estado tendrá que ser justificada, a través de *"a) interés estatal permisible; b) el carácter imperioso de la medida y c) la inexistencia de cursos de acción alternativos menos restrictivos. Cabe mencionar que si no existe certeza, se debe declarar la invalidez de la norma impugnada"* (Courtis y Abramovich, 2002, p. 2). Así mismo, en los periodos de crisis el Estado debe garantizar al menos el cumplimiento de niveles mínimos de satisfacción con relación a determinado derecho (Carbonell, 2008, p. 69)

1.3. Evolución Histórica de las relaciones laborales en el Ecuador

El derecho al trabajo al ser un derecho social de constante cambio a nivel mundial, históricamente surge a *"mediados del siglo XIX, como uno de los derivados de la revolución industrial y de la revolución francesa que arranca en Europa a finales del XVIII. [...] como reacción del Estado frente a la conflictividad social derivada del movimiento obrero"* (Cruz, 2017, p. 25).

En el contexto ecuatoriano el derecho al trabajo ha sufrido algunos cambios a lo largo del tiempo, partiendo desde el año de 1938 con la promulgación del primer y único Código Trabajo el cual ha tenido varias modificaciones, siendo las más importantes las de los años 1964, 1971, 1978, 1997 y 2005 el cual se mantiene vigente hasta la presente fecha. Según Monesterolo (2020) en su esencia el Código de Trabajo ha sufrido más de 25 reformas y ha cambiado más del 30% de su articulado.

A partir del año 2005 el poder legislativo ha implementado una serie de reformas laborales, ejemplo de ello tenemos la Ley número 48 del año 2006 conocida como Ley reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, la que en esencia permitió a las empresas la diversificación de las relaciones laborales, resultando

muy atractivo ser una empresa dedicada a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios entendidas de la siguiente manera:

> 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; y, (…) 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 operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República 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. (Congreso Nacional del Ecuador, 2006, art. Sn)

La vigencia de esta ley terminó en el año 2008 con la promulgación del Mandato Constituyente número 8, el 30 de abril del 2008 por la Asamblea Constituyente de aquel entonces. Este instrumento jurídico parte desde su primer artículo con la eliminación y prohibición de la tercerización e intermediación laboral.

En adición con la eliminación y prohibición de la contratación laboral por horas, con el fin de promover el trabajo, y garantizar la jornada parcial, atendiendo al principio de proporcionalidad (igual trabajo, igual remuneración), recordando que la contratación laboral por horas estuvo vigente a través de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador de Registro Oficial 34-S, 13 de marzo del 2000.

Es preciso señalar que el Mandato Constituyente no se encuentra recogido en el orden jerárquico normativo del Ecuador, por no estar establecido en el artículo 425 de la Constitución y menos aún en el artículo 272 de la Constitución vigente en aquel periodo. El proceso constituyente en los años 2007 y 2008 fue producto de la coyuntura política, social y económica del país y comenzó con el Decreto Ejecutivo No. 2, de 15 de enero de 2007 con el cual se convoca a Consulta Popular, de conformidad con el artículo 140 numeral de la Constitución vigente en aquel entonces, al pueblo ecuatoriano a pronunciarse respecto a la convocatoria e instalación de una Asamblea Constituyente con plenos poderes para transformar el marco institucional y para elaborar una nueva Constitución.

Por ello para cumplir con su objetivo la Asamblea Constituyente, como máximo organismo de la expresión de la voluntad soberana del pueblo y en el uso del poder constituyente expide la normativa para transformar el marco institucional a través de los

Mandatos Constituyentes. Estos mandatos como norma jurídica son establecidos por la propia Asamblea Constituyente mediante el Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente en su artículo 2 numeral 2:

> De los actos decisorios. - En el ejercicio de sus poderes, la Asamblea Constituyente aprobará: 2. Mandatos Constituyentes: Decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo. (Asamblea Constituyente, 2007, art. 2)

Entendiendo que el poder constituyente es para "Carbajal (2002) aquel que realiza el acto de creación constitucional y, asimismo, de soberanía por antonomasia; darle vida al Estado a través de un documento político jurídico supremo: la Constitución. Es en sí, el Poder de Poderes" (citado por Egas, 2013, p. 62). Este poder a su vez es de dos tipos 1) originario y 2) derivado con las características y diferencias que se detallan a continuación y por ello los Mandatos Constituyentes expedidos en el periodo 2007-2008, al componer poder constituyente originario post fundacional, son jerárquicamente superiores a cualquier norma del poder constituido, incluida la Constitución; no obstante, recalcando que estos debían solo contener la transformación del marco institucional y la elaboración de una nueva Constitución, lo que en la realidad no sucedió y la Asamblea Constituyente se extralimitó en sus funciones al interferir con el poder constituido.

Tabla 1.

Poder Constituyente Originario	Poder Constituyente Derivado
No tiene límites de derecho positivo	Normativamente solo está por debajo de la Constitución
Es el poder con el cual se funda un Estado, su Carta Fundamental o la reorganización del ordenamiento jurídico	Es el poder mediante el cual se reforma a la Constitución
Su ejercicio no se encuentra regulado	Es ejercido en la forma determinada por la Constitución

El Poder Constituyente

Fuente: elaboración propia a partir de Egas. (2013). *Naturaleza Jurídica de los Mandatos Constituyentes y su compatibilización con el ordenamiento jurídico ecuatoriano*.

El año 2012 trajo consigo una reforma al Código de Trabajo, dentro de los puntos a destacar se encuentra la igualdad entre trabajadores en general y trabajadores

domésticos, es decir garantizar los mismos beneficios; y la extensión de la protección a la madre lactante respecto a su jornada de trabajo durante los doce meses posteriores al parto la cual durará seis horas. Todo esto a través de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales publicada en Registro Oficial 797 de 26 de septiembre de 2012.

Por su parte, en el año 2015 se promulgó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar mediante Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015. Un avance a considerar fue la eliminación del contrato a plazo fijo en cuyo caso los contratos que superaren los 90 días de prueban pasarían a tener el carácter de indefinidos con el fin perdurar las relaciones laborales, y garantizar estabilidad económica al trabajador y sus familias; no obstante, el legislador incluyo un nuevo contrato de trabajo tomado de la legislación española, conocido como contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

A su vez incluyó la figura del despido ineficaz a la legislación ecuatoriana, la cual fue pensada para la protección de mujeres gestantes y dirigentes sindicales, quienes gozan de una estabilidad aun mayor a la del resto de trabajadores, en cuyo caso el proteccionismo a estos dos sujetos es sometido a un proceso abreviado para garantizar su continuidad laboral, en cuyo caso la pretensión del trabajador es el reintegro a su puesto de trabajo; y otro punto a considerar es la ampliación de la seguridad social para trabajadores no remunerados del hogar y la eliminación de la figura del desahucio del empleador al trabajador como forma de terminación de la relación laboral.

La siguiente reforma al Código de Trabajo fue la inclusión de la normativa que regula el acoso laboral, entendido como:

> Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017, art. 4)

Y que en el caso del Ecuador es causal de dar por terminada la relación laboral previo trámite de visto bueno, esto a través de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley

Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral de Registro Oficial 116 de 09 de noviembre de 2017.

Finalmente, con la declaración de emergencia sanitaria, debido a la propagación del coronavirus, el Ecuador tuvo que adecuar su normativa laboral para preservar fuentes de empleo y minimizar el impacto negativo para la parte empleadora. Por ello, además de la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, la misma que será tratada en el numeral 3.1 de la presente investigación, se promulgó mediante Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual trae consigo una serie de disposiciones y medidas para la sostenibilidad del empleo.

Primero, establece la posibilidad de que por común acuerdo las partes, empleador y trabajador, modifiquen las condiciones económicas de la relación laboral, tomando en cuenta los requisitos mínimos de validez de los acuerdos establecidos en el artículo 18 de la ley.

Segundo, reincorpora a la legislación laboral un contrato de trabajo con duración determinada mediante el nombre de Contrato Especial Emergente cuya duración es de máximo un año y renovable por el mismo periodo; si el contrato no se termina al plazo fijado se entenderá como contrato indefinido, además de su peculiaridad de repartir la jornada ordinaria de trabajo hasta en un máximo de 6 días a la semana.

Tercero, regula la reducción emergente de la jornada de trabajo que por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador pueda reducir la jornada laboral, en los máximos establecidos en la ley.

Y cuarto, autorizó que los empleadores hasta el 22 de junio de 2022 notificaran *"de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas"* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020, art. 21).

Como se evidencia, todas las reformas que ha tenido el Ecuador en materia laboral han estado enfocadas en garantizar la protección del trabajador, otorgando mayores derechos a este sujeto de la relación e imponiendo nuevos deberes y obligaciones a los empleadores.

1.4. Principios del derecho laboral

Los principios son normas jurídicas que *"al no tener una hipótesis ni una obligación concreta, no establece un régimen objetivo, claro, concreto de cómo aplicar ese principio en la vida práctica. Está la norma absolutamente al arbitrio del intérprete"* (Ávila, 2016, p.43). La estructura de un principio es igual a "*una norma ética que tiene un mandato de optimización"* (Ávila, 2016, p.43). Subsecuentemente, García (2015) (citado por Lopera 2004,) un mandato de optimización, debe ser entendido como una orden de realización en la mayor medida posible, de conformidad con la realidad fáctica y jurídica de una sociedad.

En consecuencia, existen varios principios (parámetros de optimización) que regulan el derecho al trabajo, y que a su vez están enfocados a la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral. Entre estos encontramos: el trabajo como derecho y deber social, indubio pro operario, irrenunciabilidad, igualdad y no discriminación, continuidad o estabilidad, intangibilidad, primacía de la realidad, buena fe y equidad, justicia social, entre otros.

Estos principios se encuentran recogidos en la normativa ecuatoriana, sobre todo en la Constitución de la República y el Código de Trabajo, y otros tantos trasladados de la doctrina a la jurisprudencia.

1.4.1. Principio del trabajo como derecho y deber social

Este principio se encuentra recogida a lo largo de la normativa ecuatoriana partiendo de la Constitución de la República que en su artículo 33 establece que:

> El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CRE, 2008, art. 33)

Así como también se encuentra establecido en el artículo 2 del Código de Trabajo; para entender este principio se toma en consideración que el trabajo tiene dos ejes principales, primero como derecho y segundo como deber social, en palabras de Mario de la Cueva (1981):

> La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de

> una existencia compatible con la dignidad de la persona humana. (citado por Méndez, 2009, p. 8)

En palabras de Ricardo Méndez (2009) *"el trabajo representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella"* (p. 8) y como derecho se considera que *"el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir"* (Méndez, 2009, p. 9). De este modo este derecho se encuentra categorizado dentro de los derechos sociales lo cual será tratado en el numeral 1.1 de la presente investigación., y como deber por el mandato obligatorio que tiene el Estado para proporcionar fuentes de trabajo.

1.4.2. Principio indubio pro operario

Del mismo modo este principio se encuentra consagrado en el Código de Trabajo artículo 7 y en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 3 que señala *"en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras"* (CRE, 2008, art. 326).

El indubio pro operario busca la protección de los trabajadores y la aplicación de la norma jurídica más beneficiosa cuando existan varias disposiciones legales aplicables al conflicto. Es preciso señalar que existen dos tendencias en este aspecto pues existen autores que sostienen que la aplicación más favorable deberá realizarse entre normas de igual jerarquía y otros doctrinarios que postulan que se puede aplicar una norma jerárquicamente inferior si resultase más beneficiosa para el trabajador.

La regla de la norma más favorable consiste en que:

> Cuando haya más de una norma aplicable al caso, debe optarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aun cuando ésta no corresponda según el principio clásico de la jerarquía de las normas. Ocurre una "colisión de normas" que debe ser resuelta por el juez a favor de aquella más favorable para el trabajador. (Moglia, 2008, p. 14)

Ejemplo de aquello es la normativa que regula los descansos obligatorios del trabajador, en el actual Código del Trabajo en sus artículos 50 y 51; no obstante, de generarse por parte del Ministerio del Trabajo un acuerdo ministerial que regule este mismo punto y que contengan disposiciones más beneficiosas para el trabajador, deberá optarse por su aplicación sobre la misma ley.

1.4.3. Irrenunciabilidad

Respecto a este principio la Constitución de la República del Ecuador establece que *"los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"* (CRE, 2008, art. 326), del mismo modo consagrado en el artículo 4 del Código de Trabajo.

Por su parte Américo Plá Rodríguez (1998) expresa que *"la irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficioso propio"* (citado por Mejía, 2009, p. 6). Es decir, el trabajador no puede renunciar de sus derechos laborales dejando a su disposición solo las meras expectativas, de las cuales si podrá transigir.

1.4.4. Igualdad y no discriminación

La igualdad y no discriminación es un principio que acompaña el desarrollo del derecho al trabajo y se encuentra establecido en el artículo 79 del Código de Trabajo, es decir que con el desarrollo del derecho se han ido incorporando disposiciones enfocadas a eliminar toda forma de discriminación por razones de edad, sexo, creencias religiosas, enfermedades, nacionalidad, posiciones políticas, ideología, estado civil, entre otros.

Por su parte este principio se resume en *"a igual trabajo corresponde igual remuneración"* (Monesterolo, 2018, p. 20). Lo cual se traduce en que no debe existir distinción remuneratoria entre trabajadores que tienen las mismas condiciones laborales solo diferenciados por cualquiera de las razones antes señaladas.

Ejemplo de violación a este principio es que dos trabajadores, hombre y mujer, con la misma antigüedad, que ocupan el cargo de jardinero, con una jornada de 240 horas mensuales, en el mismo lugar de trabajo, solo diferenciados porque la mujer recibe el mínimo sectorial de USD 425,03 mientras que el hombre recibe USD 500,00 solo por el hecho de ser hombre.

1.4.5. Continuidad o estabilidad

Este principio es una cadena de protección que brinda seguridad al trabajador, en ese sentido es el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo (Monesterolo, 2018, p. 22). Tanto es así que el Código de Trabajo genera estabilidad en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, contrato eventual,

contrato de temporada y contrato ocasional de conformidad con los artículos 16.1 y 17 del mismo cuerpo legal.

> Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fi n de que tengan, en tanto la necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento. (Méndez, 2009, p. 10)

Debe considerarse que la aplicación de este principio es la certeza de la continuidad en el empleo, entendiéndose que el hecho de que un contrato contengan un periodo fijo, no contraviene este principio siempre y cuando se considere la posibilidad de convertir la relación en indefinida por el cumplimiento del tiempo.

1.4.6. Intangibilidad y Progresividad

Este principio goza de rango constitucional por encontrarse consagrado en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución y en palabras de Monesterolo (2018) *"si bien los derechos de los trabajadores por el principio de la intangibilidad, no pueden ser desconocidos ni desmejorados, ello no significa que los mismos no puedan ser modificados"* (p. 25); resulta más aun que el Estado debe mejorarlos de manera progresiva, como ejemplo de aquello es el incremento anual del salario básico universal (SBU), para lo cual el Ministerio del Trabajo emite el acuerdo ministerial respectivo.

1.4.7. Primacía de la realidad

Este principio establecido en la doctrina se resume en *"los hechos prevalecen sobre las formalidades, formas y apariencias"* (Monesterolo, 2018, p. 26). Para entender esta premisa es preciso señalar que existen situaciones en las cuales el empleador abusa del derecho y simula con su personal relaciones jurídicas distintas a la laboral, pero con los elementos constitutivos de aquella.

Tanto es así que el principio de primacía de la realidad *"tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo"* (Arbulú, 2005, p. 232).

Plá Rodríguez (1978) señala que:

> La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que (…) la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. (citado por Arbulú, s.f., p. 232)

1.5. Los contratos de trabajo en el Ecuador

> El contrato de trabajo es el vínculo jurídico entre empleador y trabajador, entendiendo que la relación laboral surge del cumplimiento de los elementos constitutivos de aquella, por lo que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; no obstante, deberán constar por escrito cuando la ley lo exija. Por lo que el contrato de trabajo es *"un acto o negocio jurídico donde se establecen las obligaciones y derechos recíprocos del trabajador asalariado y del empleador o empresario que le proporciona empleo, así como la relación contractual surgida de tal acto"* (Dueñas, 2014, p. 146).

El empleador usualmente busca otras formas simuladas de vincularse a través de contratos civiles o mercantiles por lo costoso que resulta entablar una relación laboral. Algunos de estos contratos son: 1) contrato de prestación de servicios profesionales, 2) contrato de prestación de servicios ocasionales, 3) contrato de comisión mercantil. Los contratos de prestación de servicios se los celebra al tenor de los artículos 1454 en adelante del Código Civil; mientras que el contrato de comisión mercantil se encuentra regulado en los artículos 441 y subsiguientes del Código de Comercio. Las personas cuya prestación de servicios es objeto de alguno de estos contratos, son conocidos como *freelance*. Sin embargo, se debe recordar que existen tres elementos básicos que configuran una relación laboral, estos son: la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación o dependencia y la remuneración, por tal razón si alguno de los contratos que se pacten llega a contener estos tres elementos constituirían un contrato de trabajo.

Por su duración a lo largo de la historia han existido dos tipos de contratos: 1) Contratos Indefinidos y 2) Contratos Temporales. Según Valverde (2017) *"los contratos indefinidos carecen de una previsión inicial sobre su posible duración, y que conllevan normalmente la condición de fijeza o estabilidad en el empleo"* (p. 552), mientas que los contratos temporales o de duración determinada tienen la siguiente característica:

> […] los contratos temporales o de duración determinada, desde su celebración incluyen alguna referencia a su causa (obra o servicio determinados, sustitución, cobertura provisional de un puesto de trabajo) o a su fecha de conclusión (a través de la fijación de un plazo o un término final), y que dan a los trabajadores que los conciertan la condición de temporales, en sus distintas variedades o apelaciones (interinos, eventuales, temporeros, etc.). (Valverde, 2017, p. 552)

Actualmente en el Ecuador existen gran variedad de contratos de trabajo para distintos sectores productivos del país; no obstante, en esencia no dejan de tener las

mismas características y sujeción legal al Código de Trabajo, por lo que resultan insuficientes para las actividades productivas. A continuación, se detalla un listado de la variedad contractual clasificada por su duración:

Tabla 2.

	CONTRATO	SUJETOS	PLAZO	JORNADA	NORMA	VIGENCIA
1	Contrato Indefinido	Aplicable para cualquier persona	Indefinido	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO 167, 16 de diciembre de 2005
2	Contrato de Jornada Parcial Permanente	Aplicable para cualquier persona	Indefinido	Máximo (160) horas mensuales, máximo (36) horas semanales, en máximo (5) días a la semana sin sobrepasar las (8) horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	MDT-2018-035	RO 264, 19 de junio de 2018
3	Contrato de Trabajo para servicio Doméstico	Aplicable para Empleados Domésticos	Indefinido	Hasta (240) horas mensuales, (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO 250, 13 de abril de 2006
4	Contrato Juvenil	Aplicable a persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad	Indefinido	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO-S 720, 28 de marzo de 2016
5	Contrato de Temporada	Aplicable para trabajos cíclicos o periódicos	Indefinido	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO-S 351, 29 de diciembre de 2010
6	Contrato para el sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial.	Aplicable a sector agropecuario, agroindustrial y ganadero	Indefinido	la jornada de trabajo de 40 horas semanales podrá ser distribuida por acuer do entre las partes en seis días de la semana	MDT-2017-0029	RO 989, 21 de abril de 2017
7	Contrato de Trabajo Especial del Sector del Transporte Terrestre de Pasajeros y de Carga	Aplicable para sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga	Indefinido	Podrá exceder las ocho h oras diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlo los empleadores, incluyendo sábados y domingos. El descanso semanal deberá ser de al	MDT-2015-0262	RO 635, 25 de noviembre de 2015

				menos 48 horas consecutivas		
8	Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola	Aplicable para actividades propias del sector florícola	Indefinido	Mínimo de veinte (20) horas y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana, siempre que no superen las ocho (8) horas diarias.	MDT-2018-0075	RO 238, 10 de mayo de 2018
9	Contrato entre artesanos y operarios	Aplicable para personas cualificadas como artesanos	Indefinido	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO 167, 16 de diciembre de 2005
10	Contrato a Domicilio	Aplicable para trabajadores que ejecutan sus labores en su domicilio	Indefinido	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO 167, 16 de diciembre de 2005

Contratos Indefinidos en el Ecuador

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa jurídica ecuatoriana.

Tabla 3.

	CONTRATO	SUJETOS	PLAZO	JORNADA	NORMA	VIGENCIA
11	Contrato Especial Emergente	Aplicable para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio	Máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo	Mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	RO-S 229, 22 de junio de 2020
12	Contrato de Obra de Servicio determinado dentro del giro de negocio	Aplicable para obras o servicios determinados dentro del giro del negocio	Plazo fijo, con la condición de llamar al trabajador en cada nueva obra	No existe jornada	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar	RO-S 483, 20 de abril de 2015
13	Contrato de Obra Cierta	Aplicable para una obra en específico	Plazo fijo	No existe jornada	Código de Trabajo	RO 167, 16 de

						diciembre 2005
14	Contrato para el sector productivo	Aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios	Máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por un (1) año adicional	Máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.	MDT-2020-220	RO-S 343, 3 de diciembre de 2020
15	Contrato para el sector turístico y Cultural	Aplicable a los trabajadores del sector turístico y/o del sector cultural y creativo bajo relación de dependencia	Máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por un (1) año adicional	Máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.	MDT-2020-221	RO-S 343, 3 de diciembre de 2020
16	Contrato para Jóvenes en Formación	Aplicable a los trabajadores de hasta veintiséis (26) años de edad	Máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por un (1) año adicional	Máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas durante la jornada semanal o por tumos y horarios especiales, con al menos veinticuatro (24) horas de descanso continuo	MDT-2020-223	RO 345, 8 de diciembre de 2020
17	Contrato de Emprendimiento	Aplicable a los nuevos emprendimientos de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación	De (1) un año, y podrá ser renovado hasta por el plazo en el cual este vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento	máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.	MDT-2020-222	RO 345, 8 de diciembre de 2020
18	Contrato Eventual	Aplicable para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador o para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades	Plazo fijo hasta superar las exigencias circunstanciales, plazo que debe ser determinado; y en caso de mayor demanda de producción no podrá tener una duración mayor	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO-S 351, 29 de diciembre de 2010

		habituales del empleador	de ciento ochenta días			
19	Contrato Ocasional	Aplicable para la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador	Su duración no excederá de treinta días en un año	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO-S 351, 29 de diciembre de 2010
20	Contrato por Tarea	Aplicable para ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada	Plazo fijo	No existe jornada	Código de Trabajo	RO 167, 16 de diciembre de 2005
21	Contrato a Destajo	Aplicable trabajo que se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas	Plazo fijo	No existe jornada	Código de Trabajo	RO 167, 16 de diciembre de 2005
22	Contrato Agrícola	Aplicable para el sector agrícola	No podrá tener una duración menor de ciento ochenta (180) días discontinuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días	Máximo de treinta y seis (36) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana y siempre que no supere las ocho (8) horas diarias	MDT-2018-0096	RO 258, 8 de junio de 2018

23	Contrato de Pasantías	Aplicable para estudiantes en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior. No tiene carácter laboral.	No podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses	Horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.	Ley de Pasantías en el Sector Empresarial	RO 689, 5 de mayo de 1995
24	Contrato de trabajo por proyecto a jornada especial completa para el sector Manufacturero	Aplicable para trabajadores que realizan actividades especiales del sector manufacturero	Por el tiempo que duren los proyectos contratados del empleador	Mínimo de veinte (20) horas y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en hasta seis (6) días de la semana, siempre que esta jornada no supere las ocho (8) horas diarias.	MDT-2018-0192	RO 347, 15 de octubre de 2018
25	Contrato de trabajo por proyecto a jornada especial completa para el sector de desarrollo y servicios de software	Aplicable para trabajadores que realizan actividades especiales del sector de desarrollo y servicios de software	Por el tiempo que duren los proyectos contratados del empleador	Mínimo de veinte (20) horas y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en hasta seis (6) días de la semana, siempre que esta jornada no supere las ocho (8) horas diarias.	MDT-2018-0192	RO 347, 15 de octubre de 2018
26	Contrato de Trabajo Especial para la Educación Superior Particular	Aplicable para personal académico de instituciones de Educación Superior Particular	No podrá ser superior a un (1) año. Podrá ser renovado por varias ocasiones hasta alcanzar un máximo de dos (2) años. Para personal académico no titular no existe esta limitación	Máximo de cuarenta (40) horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas durante seis (6) días de la semana o por turnos y horarios especiales convenidos por las partes, con un descanso consecutivo de al menos (24) horas.	MDT-2020-0286	RO 383, 2 de febrero de 2021
27	Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola	Aplicable para actividades propias del sector florícola	Por el tiempo de ciclo productivo que generó la relación laboral	Mínimo de veinte (20) horas y un máximo de hasta treinta y seis (36) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidos en hasta seis (6) días a la semana y siempre que no supere las ocho (8) horas diarias	MDT-2018-0075	RO 238, 10 de mayo de 2018

28	Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Bananero	Aplicable para actividades propias del sector bananero	Por el tiempo que dure cada ciclo y las actividades especiales que generare el mismo	Máximo de treinta y seis (36) horas semanales, distribuidas en hasta seis (6) días a la semana, siempre que no supere las ocho (8) horas diarias	MDT-2018-0074	RO 238, 10 de mayo de 2018
29	Contrato de Aprendizaje	Aplicable para transferencia de los conocimientos a persona aprendiz	Máximo hasta (1) un año	Máximo (40) horas semanales, en (5) días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, con al menos (48) horas de descanso continuo	Código de Trabajo	RO 167, 16 de diciembre de 2005
30	Contrato de Maquilado	Aplicable para maquiladoras calificadas y autorizadas	Tiempo menor o igual al de duración del Contrato de Maquilado	Puede ser ordinaria o parcial durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales, las cuales serán consideradas como jornada ordinaria	Ley de Régimen de Maquila (normas laborales)	RO 493, 3 de agosto de 1990

Contratos a plazo fijo en el Ecuador

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa jurídica ecuatoriana

II. La Flexiseguridad Laboral

2.1 Origen de la flexiseguridad laboral

La flexiseguridad laboral tiene su origen en Europa específicamente en Dinamarca como un acuerdo entre empresarios y sindicatos de trabajadores para combatir la crisis del desempleo en el año de 1899 en aquel país, bajo el nombre de "Pacto de Septiembre", el cual sentó las bases de *"prácticas laborales que hoy se identifican bajo el concepto de la flexiseguridad, mismas que hicieron posible el llamado "milagro danés" cuando Dinamarca logró disminuir su tasa de desempleo de 9.6% en 1993 a 4.1% en el último trimestre de 2006."* (Beristain, 2013, p. 12).

Un segundo antecedente se produce en Holanda (1990), país en el cual se reforzó la seguridad laboral al reducir y limitar la aplicación de contratos temporales, mediante la regla de:

> (…) limitar a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutiva los contratos de duración determinada (el siguiente contrato debía ser por tiempo indefinido); eliminar los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal, y reconocer los contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducir una protección y una remuneración mínimas. (Beristain, 2013, p. 12).

Posteriormente, en el año de 2006, se institucionaliza el concepto de flexiguridad a través de la Unión Europea en la cual países de este organismo se comprometen a un plan de desarrollo, denominado "Estrategia de Lisboa", el cual para 2010 tenía como meta modernizar el derecho laboral para obtener un mercado de trabajo más equitativo a través de la promoción de la flexiseguridad (Beristain, 2013, p. 13).

Ahora bien, este concepto está compuesto de dos vertientes: la flexibilidad y la seguridad laboral. El criterio de seguridad laboral *"no solo alude a la seguridad de conservar el propio puesto de trabajo: se trata de equipar a las personas con las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo"* (UNIR, s.f., pp. 8-9). Según la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR, s.f.) también se trata de ofrecer prestaciones adecuadas a las personas en desempleo para facilitar las transiciones entre uno y otro trabajo e incluye oportunidades de formación para todos los trabajadores, especialmente los menos cualificados y los de mayor edad (p. 9).

La seguridad laboral no es sinónimo de estabilidad laboral, más bien está enfocado desde un punto de vista de asegurar mayor oferta laboral y prestaciones de seguridad social eficaces. Lo que conlleva a un nuevo punto que es la flexibilidad laboral, parafraseando a Goldin (2014) la flexibilidad es un debilitamiento en la intensidad de normas laborales, pero no un cambio sustantivo de la idea de protección, esta atenuación se compensa mediante políticas activas de mercado laboral (p. 38).

Con este precedente, según Arthurs (2006) la *flexicurity* es que:

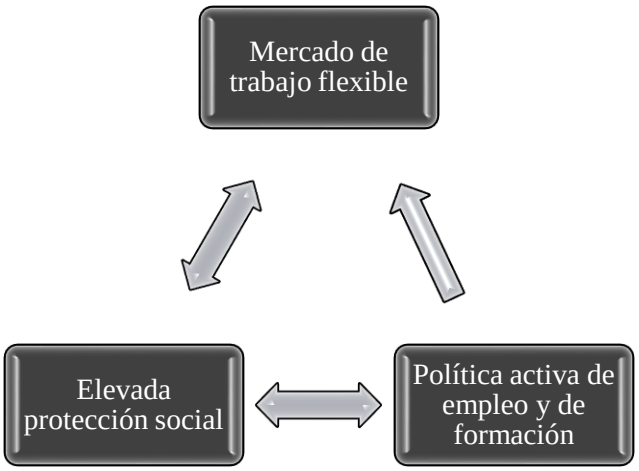
> Las normas laborales deberían estar coordinadas con mecanismos de seguridad de los ingresos y otras políticas que provean protección a los trabajadores cuyos empleos se encuentren amenazados por las cambiantes condiciones de los mercados de trabajo, las estrategias de los empleadores o los requerimientos de los puestos de trabajo. Las normas laborales, juntamente con el resto de la legislación, deberían configurar un marco que evite en lo posible la pérdida de empleo; que permitan planear y hacer posible las transiciones hacia nuevos empleos; que reduzcan el impacto que las pérdidas de empleo producen en los trabajadores. (citado por Goldin, 2014, pp. 708-709)

Para la Comisión Europea, (2007) la flexiseguridad "es una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral" (citado por Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), s.f., p. 8). Es una solución para ser más competitivos a nivel mundial y "corresponde a cada experiencia nacional explorar y establecer cuál es la óptima combinación de los contenidos de flexibilidad y seguridad

apropiados para su propia realidad y cuál es el trayecto adecuado a recorrer desde su singular punto de partida" (Goldin, 2014, p. 717).

Finalmente, la flexiseguridad debe estar bajo tres pilares básicos, conocidos también como "Triángulo de oro".

Figura 1.



Triángulo de oro

Fuente: elaboración propia a partir de Beristain. (2013). *Flexiseguridad.*

A) Mercado de trabajo flexible

Este pilar hace referencia a la flexibilización de las normas que regulan el trabajo y promueve la autorregulación de los mercados laborales, considerando que para ser sostenible se requiere:

> que la demanda de empleo sea igual o inferior a la oferta; de no estar garantizada la suficiencia en la oferta de empleos, optar por la promoción de reformas en el mercado de trabajo que conduzcan a una flexibilidad interna (tiempo de trabajo, sistemas de remuneración variada, plurifuncionalidad, movilidad ascendente del personal) es más recomendable frente a la opción de incentivar la flexibilidad externa que incrementaría los índices de desempleo. (Beristain, 2013, p. 18)

B) Elevada protección social

Por su parte la protección social se caracteriza por tener sistemas de previsión social frente a los efectos negativos de la flexibilización de normas laborales. Tiene un carácter sumamente proteccionista y garantista para el trabajador de afrontar la propuesta del dinamismo laboral (Beristain, 2013, p. 18). En este apartado es necesario mencionar que para la correcta aplicación de este pilar es fundamental mejorar las prestaciones por

desempleo, ampliar la cobertura de riesgos y de salud, generar incentivos para el retiro voluntario de trabajadores en edad de jubilación, entre otros (Beristain, 2013, p. 18).

C) Política activa de empleo y de formación

Este pilar enlaza a los trabajadores con los puestos de trabajo a través de instrumentos y programas aplicados por el Estado para combatir el desempleo y contribuir a la reinserción laboral, a través de la continua formación y capacitación.

> Las políticas públicas a desarrollar deben atender, fundamentalmente, cuatro prioridades: identificar y anticipar las necesidades de competencias que se requerirán en la nueva organización laboral, la promoción y reconocimiento oficial de la cualificación de los trabajadores en toda la Unión, la orientación e información que facilite una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, y el financiamiento compartido de los costos de implementación de dichas políticas. (Beristain, 2013, p. 21).

2.2 Medidas de flexiseguridad

Las medidas de flexiseguridad a nivel mundial pueden ser positivas o negativas, en ese contexto podemos definir a las medidas positivas como aquellas que buscan generar nuevos puestos de trabajo y reconvertir los ya existentes, mientras que las medidas negativas son *"el uso por los empleadores del ius variandi para modificar algunas condiciones de trabajo (...)"* (Pasco, 2009, p.400).

2.2.1 Medidas negativas: modificación, reducción y suspensión

Modificación: Se caracteriza por realizarse en alguna de las condiciones de la relación laboral o simplemente en la distribución de los horarios de trabajo, la compensación de jornadas de trabajo, y la distribución del descanso obligatorio y consecutivos de los trabajadores.

Reducción: Se caracteriza por la disminución de alguno de los componentes de la remuneración (bonos, comisiones, recargos, salario base, retribuciones de carácter normal) o de la remuneración en sentido general por disminución de la jornada de trabajo (aplicación del principio de igualdad). Esta medida siempre deberá tener el consentimiento del trabajador para su perfeccionamiento, caso contrario su indebida aplicación constituiría una medida de coerción.

Suspensión: Se caracteriza por ser de dos tipos a) Perfecta: cuando se suspende completamente la relación laboral; y b) Imperfecta: cuando persiste el pago de remuneración o un porcentaje de esta sin existir la contraprestación de servicios (Pasco, 2009, p. 402).

En la mayoría de países la aplicación de estas medidas requiere de la voluntariedad de las partes o de al menos un porcentaje mínimo de aceptación de los trabajadores. Las primeras, se pueden conceptualizar como medidas negativas de carácter individual, por cuanto su aplicación estará sujeta a la aceptación de ambas partes; mientras que las segundas se consideran medidas negativas colectivas, puesto que su aplicación, al contrario, solo estará sujeta al porcentaje dispuesto en la ley respecto al universo del número de trabajadores del que se requiera su consentimiento.

2.2.2 Medidas positivas: facilidades para contratar y desvincular personal para las empresas, y sistemas de reinserción laboral

Las medidas positivas de flexiseguridad son de dos tipos: 1) internas y 2) externas. Las internas caracterizadas por las facilidades para contratar y desvincular a los trabajadores, es decir un mercado laboral flexible y por su parte las externas que enfatizan en generar seguridad para las personas en la transición del desempleo, mediante incentivos contenidos en políticas de empleo activo y proporcionando mejores prestaciones sociales.

Las medidas externas centradas en mejorar las prestaciones sociales como mejorar los seguros de desempleo, cesantía, extender la seguridad social a otros sujetos, y procesos de continua formación de las personas en situación de desempleo. Las políticas activas de empleo *"se desarrollan con el objeto de mejorar la conexión entre demanda y oferta a través de la mejora de los servicios públicos de empleo, los planes de contratación para desempleados, los incentivos a la contratación de discapacitados y el apoyo al autoempleo"* (Viñuela, 2014, p. 19).

Por su parte, dentro de las medidas internas se tiene la propuesta de incluir en la legislación de los países la contratación temporal y la contratación parcial. La contratación temporal es aquella en la cual desde su fecha de suscripción se conoce su fecha de terminación o su duración, y generalmente se establece por aumento en la actividad de sectores productivos o por contratación de en situaciones de emergencia. Mientras que la contratación parcial es aquella en la cual la jornada de trabajo es menor a una jornada ordinaria respetando los límites establecidos en la ley.

2.3 Medidas de flexiseguridad en la legislación extranjera

2.3.1 Medidas de flexiseguridad en España

La aplicación de la flexiseguridad en la Comunidad Europea en especial en España, por ser una gran vertiente del ordenamiento jurídico ecuatoriano, es fuente de análisis de las medidas aplicadas en este país.

Para comenzar, España tiene una política activa de empleo que evoluciona, se complementa y que se encuentra establecida en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en el texto se señala que sus objetivos son:

> a) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
>
> Dichos principios serán de aplicación a los nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los restantes extranjeros.
>
> b) Mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, asegurando la coordinación entre las mismas y la colaboración entre los distintos entes implicados en la ejecución de la política de empleo y su gestión y la interrelación entre las distintas acciones de intermediación laboral.
>
> c) Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren su ocupabilidad.
>
> Igualmente, la política de empleo tenderá a adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo y de anticipación del cambio a través de acciones formativas que faciliten al trabajador el mantenimiento y la mejora de su calificación profesional, empleabilidad y, en su caso, recalificación y adaptación de sus competencias profesionales a los requerimientos del mercado de trabajo.
>
> d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.
>
> e) Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales.
>
> f) Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, tanto en el ámbito estatal como en el europeo, de quienes desean trasladarse por razones de empleo.
>
> g) Coordinar su articulación con la dimensión del fenómeno migratorio interno y externo, de acuerdo con lo establecido en los párrafos a) y d) en colaboración con las comunidades autónomas, en el marco de sus respectivas competencias.

> h) Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
>
> i) Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial. (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, art. 2)

Y los fines de la política activa de empleo en España son:

> a) Fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor dificultad de inserción laboral.
>
> b) Ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores y empresarios, capaz de captar las ofertas de empleo del mercado de trabajo, sobre la base de una atención eficaz y de calidad con vistas a incrementar progresivamente sus tasas de intermediación laboral.
>
> c) Facilitar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación, y a los empleadores, contratar los trabajadores adecuados apropiados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de los trabajadores y empresarios a los servicios prestados por el servicio público de empleo.
>
> d) Asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas de empleo y de intermediación laboral conforme a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución Española, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales.
>
> e) Garantizar la aplicación de las políticas de activación para el empleo y de la acción protectora por desempleo.
>
> f) Asegurar la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio español y su integración en el mercado único europeo, así como la libre circulación de los trabajadores.
>
> g) Impulsar la cooperación del servicio público de empleo y de las empresas en aquellas acciones de políticas activas y cualificación profesional que éstas desarrollen y que puedan resultar efectivas para la integración laboral, la formación o recualificación de los desempleados.
>
> h) Fortalecer los servicios públicos de empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo. (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, art. 7)

Para este Real Decreto cada año se establece un Plan Anual de Política de Empleo, que está compuesto por un análisis de la situación actual del mercado de trabajo, un marco estratégico, estructura y objetivos, criterios de elaboración, servicios y programas de políticas de activación para el empleo, financiación y evaluación.

En el actual, del año 2022, sus características generales son: luchar contra la precariedad laboral, evitar el uso abusivo de prácticas no laborales, incorporar la igualdad y no discriminación de oportunidades entre mujeres y hombres, proteger a colectivos más vulnerables, incluir e incrementar la cualificación de personas jóvenes, crear

oportunidades de acceso a nuevos empleos en nuevos sectores, y mitigar la crisis derivada por la COVID-19, señalando que:

> La trayectoria del empleo asalariado por tiempo de duración de contrato ha sido positiva, tanto para la duración indefinida como la temporal. Las personas trabajadoras con contrato indefinido, en términos absolutos contabilizaron 425.000 personas ocupadas más, mientras que el repunte de los nuevos temporales fue de 307.700. No obstante, en términos relativos creció más el empleo temporal (7,69 %) que el indefinido (3,47 %). (Plan Anual de Política de Empleo, 2022, p. 61489)

Subsecuentemente, como medidas internas en España se establece mediante la ley 3/2012, de 7 de julio: la clasificación del profesional, modificación de la jornada de trabajo, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo

A) Clasificación profesional

Esta clasificación profesional es el acuerdo y negociación entre empleadores y representantes de los trabajadores. Resulta interesante que la clasificación de cada grupo de trabajadores no es excluyente entres si, más bien deja abierta la posibilidad de que el trabajador desempeñe sus funciones con polivalencia, estableciendo que el grupo al que pertenece será el de las funciones que más tiempo allá desempeñado a lo largo de la relación laboral. Esto beneficia al mercado laboral debido a que contará con *"las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador"* (Ley 3/2012, de 7 de julio, art. 8), es decir se entenderá incorporadas a su contrato las funciones del grupo al que pertenece, lo que se complementa con la movilidad funcional que se detallará a continuación.

La clasificación profesional antes vista tiene su símil en Ecuador con las Estructuras ocupacionales en las cuales también se establece los salarios mínimos sectoriales. La diferencia recae en que en Ecuador no existe la polivalencia funcional por la limitación que impone el artículo 192 del Código de Trabajo.

B) Modificación de la jornada de trabajo

La modificación de la jornada de trabajo se la puede realizar mediante el acuerdo entre empleadores y representantes de los trabajadores o la empresa podrá *"distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo*" (Ley 3/2012, de 7 de julio, art. 9). Es decir, se flexibiliza la jornada de trabajo, respetando los

descansos obligatorios, pero entendiendo que tanto la empresa como los trabajadores tienen necesidades en las cuales se ven obligados a modificar su jornada, por un lado, la empresa, por causas externas, fuerza mayor e incrementos o disminución de la producción y los trabajadores por su vida personal y familiar.

C) Movilidad funcional

La movilidad funcional establecida en la Ley 3/2012, de 7 de julio, responde a la necesidad de las empresas para que sus trabajadores ejecuten diversas funciones, tanto superiores como inferiores, distintas a su grupo profesional. El empleador deberá justificar las razones técnicas u organizativas para la toma de esta decisión y por el tiempo determinado, sin limitar que los trabajadores asciendan en su trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley.

D) Movilidad geográfica

La movilidad geográfica establecida en la Ley 3/2012, de 7 de julio de igual manera responde a razones técnicas, económicas, organizativas o de producción justificadas del empleador para modificar el lugar donde el trabajador ejecute sus labores, en cuyo caso el trabajador podrá aceptar este cambio o solicitar la extinción del contrato con la indemnización prevista en la Ley. En caso de aceptarlo, el empleador compensará los gastos en que incurra el trabajador en este traslado.

E) Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo

Por decisión unilateral del empleador se podrá modificar las condiciones de trabajo cuando este lo requiera por competitividad, productividad u organización técnica, siendo establecido en la Ley 3/2012, de 7 de julio que se puede modificar la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, y las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé la ley (Ley 3, 2012).

F) Contrato de duración determinada y contrato a tiempo parcial

El contrato de duración determinada se encuentra vigente en España y debe responder a causas debidamente justificadas por el empleador por *"circunstancias de producción o por sustitución de persona trabajadora"* (Estatuto de los Trabajadores, 2015, art. 15). Lo cual indica que puede coexistir el contrato indefinido y el contrato de duración

determinada en una misma legislación, pues como el Estatuto de los Trabajadores señala estos generan los mismos derechos a los trabajadores, con sus propias particularidades.

Por su parte a contratación a tiempo parcial se encuentra establecida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y es aquel en el que las partes fijan una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo, y su efecto es la proporcionalidad de los derechos por la jornada pactada.

2.3.2 Medidas de flexiseguridad en Chile

En Chile por su parte, la política de empleo no es tan desarrollado como la de España; no obstante, su política de empleo se centra en las oportunidades laborales para los jóvenes, la inserción laboral femenina y el perfeccionamiento de la legislación laboral para proteger adecuadamente los derechos de todos los trabajadores (Subsecretaría de Trabajo Chile, s.f.). Estos objetivos se los realiza a través de:

A) Fomentar el desarrollo de instituciones de intermediación laboral orientadas a los trabajadores menos calificados, creando un bono de intermediación financiado por el Estado.
B) Promover la modalidad del teletrabajo y de trabajo en el hogar.
C) Crear una nueva institucionalidad que permita que se tomen en cuenta parámetros técnicos en la fijación del salario mínimo, incorporando en el análisis el riesgo de desempleo e informalidad de los trabajadores jóvenes y de los menos calificados.
D) Aumentar en forma significativa la capacitación de los trabajadores.
E) Subsidiar la contratación de jóvenes en situación de pobreza y apoyar a instituciones de la sociedad civil que han sido exitosas en dar oficio y capacitación a jóvenes vulnerables, que han desertado del sistema escolar.
F) Promover la inserción laboral de la mujer y compatibilizar su trabajo con la vida familiar.
G) Perfeccionar la institucionalidad laboral creando una Dirección del Trabajo Autónoma, con directivos elegidos por la Alta Dirección Pública. Asimismo, se perfeccionará el funcionamiento de los Tribunales del Trabajo.
H) Perfeccionar el Seguro de Cesantía, para que un mayor número de trabajadores pueda acceder a él, y con mayores beneficios. (Subsecretaría de Trabajo Chile, s.f.)

Complementado esta política se encuentra el Plan de Gobierno (2022-2026) el cual promueve el trabajo decente en Chile impulsando la jornada laboral de 40 horas y fortaleciendo los siguientes ámbitos:

> El pleno derecho a la libertad sindical, con negociación colectiva multinivel, sistemas de seguridad social en pensiones, salud, cesantía, seguridad en el trabajo y otros, el aseguramiento de salarios dignos y la creación de puestos de trabajo productivos, tanto para el desarrollo individual como para el beneficio común del país. (Plan de Gobierno, 2022-2026, p. 40)

Es importante señalar que en Chile la jornada laboral es de 45 horas a la semana y por ello se busca la promoción de la jornada de 40 horas.

Revisada la política de empleo en Chile corresponde establecer que en su legislación se contempla las modalidades contractuales a plazo fijo e indefinido y también existe la contratación a tiempo parcial, teniendo así un mercado laboral flexible.

Por su parte, como medidas de flexiseguridad se encontraba establecida la reducción y la suspensión de la jornada de trabajo, que fueron incluidas durante la pandemia por la COVID-19, mediante la Ley de Protección del Empleo, Ley No. 21.227, que estuvo vigente hasta el 06 de octubre de 2021 para la suspensión del contrato de trabajo y hasta el 31 de diciembre de 2021 para la reducción temporal de la jornada de trabajo.

La suspensión del contrato existía por acto de autoridad competente, o por acuerdo entre empleador y trabajador para superar la crisis derivada de la pandemia, en este caso se suspendía las labores y la remuneración, pero el empleador se veía obligado a cancelar las prestaciones sociales.

Para la reducción de la jornada de trabajo siempre debía existir el acuerdo entre empleador y trabajador y no se permitía pactar una jornada inferior al 50%. A su vez para pactar la reducción el empleador debía entrarse en las situaciones establecidas en el artículo 8 de la Ley de Protección del Empleo.

Según señala Guerra (2014) *"la flexiseguridad no opera como un mecanismo en contra del estado de bienestar, sino como una parte integrante de él"* así como recalque que en Chile un gran problema es el seguro de desempleo que resulta ineficiente en la práctica:

> Si bien el seguro de desempleo es un estabilizador automático relevante en teoría, no lo es en la práctica, debido a la baja tasa de reposición de ingreso que genera y el corto plazo durante el cual esta se produce. Un modelo de flexiseguridad exigiría una mejora sustancial de los seguros de desempleo en lo que dice relación con la generosidad de sus prestaciones y el aprovechamiento de su aplicación como oportunidad (no excluyente ni única) de desencadenar procesos formativos eficientes y enriquecedores. Ello requiere sin duda de mayor gasto público. (Guerra, 2014, p. 52)

III. Medidas de flexiseguridad en el Ecuador

Como ya se ha establecido existe gran variedad de medidas de flexiseguridad que pueden ser aplicadas en la actualidad y también se ha revisado que la realidad de cada Estado es distinta, por un lado, España que tiene muy bien regularizada las relaciones laborales y entiende la necesidad de implementar medidas que ayuden a preservar las

fuentes de empleo, y por otro, Chile que no tiene implementadas medidas de flexiseguridad y solo aplicaron algunas durante la crisis derivada por la COVID-19.

El caso ecuatoriano resulta más interesante pues ciertamente conviene analizar las figuras que contempla el Código de Trabajo, aquellas medidas que fueron incluidas por la regulación emitida por el Ministerio del Trabajo a raíz de la pandemia por la COVID-19 y aquellas incluidas mediante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Realmente la única medida que puede ser considerada como flexiseguridad encontrada en el Código de Trabajo es el artículo 47.1 puesto que la suspensión de labores contenida en el artículo 60 no es producto de la voluntad de las partes y refiere a recuperación de horas no laboradas por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo.

El artículo 47.1 del Código de Trabajo es incluido mediante el artículo 4 de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, de Registro Oficial número 720 de 28 de marzo 2016, en el contexto de los efectos derivados del terremoto de 16 de abril de 2016 en la provincia de Manabí. La reducción de la jornada de trabajo como una medida de flexiseguridad, en el caso ecuatoriano tenía tres componentes: 1) acuerdo entre las partes, 2) periodo de seis meses y renovable una sola ocasión y 3) jornada no inferior al 75% de la jornada ordinaria.

Ahora bien, el 16 de marzo de 2020, el Presidente de la República mediante el decreto ejecutivo número 1017 declara el Estado de Excepción a nivel nacional a raíz de la emergencia sanitaria derivada por la pandemia de la COVID-19, por lo cual las diversas instituciones del Estado generaron la normativa para superar la crisis.

Específicamente el Ministerio del Trabajo emitió normativa para preservar fuentes de empleo, y consecuentemente la Asamblea Nacional del Ecuador promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria, dos momentos que cambiaron las relaciones laborales hasta la actualidad, mismos que serán analizados en los siguientes apartados.

3.1 Medidas adoptadas por el Ministerio del Trabajo durante la crisis sanitaria

La primera medida aportada por el Ministerio del Trabajo fue la regulación del teletrabajo emergente mediante el acuerdo ministerial número MDT-2020-076 y en segundo lugar las directrices para la aplicación de la reducción, modificación y suspensión emergente de la jornada laboral mediante el acuerdo ministerial MDT-2020-077. De esta forma, se genera las primeras medidas que tienen por objeto preservar las fuentes de empleo, entendiendo la necesidad tanto de empleador como trabajadores de superar la crisis.

Regulación del teletrabajo emergente

El teletrabajo emergente fue la primera herramienta alternativa para que los servidores públicos y trabajadores puedan realizar sus actividades sin requerir su presencia en su lugar de trabajo, entendiendo que esta modalidad no afecta los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de la relación laboral.

El objeto de este acuerdo ministerial es ser aplicado durante la emergencia sanitaria y resulta interesante que la aplicación del teletrabajo emergente es una potestad del empleador y como tal no requiere la aceptación del trabajador pues este no podrá negarse a desempeñar sus funciones bajo esta modalidad, mencionando que el teletrabajo emergente excluye a personal para quien su prestación de servicio es absolutamente de forma presencial. No obstante, el artículo 6 del acuerdo ministerial establece que la duración del teletrabajo emergente se ve condicionada al acuerdo de las partes y a la finalización de la emergencia sanitaria, lo cual resulta contradictorio pues el regreso a la presencialidad debería seguir siendo una potestad del empleador. Es importante señalar que esta es la primera regulación del teletrabajo la cual fue mejorada a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y el acuerdo ministerial MDT-2020-181 como se revisará más adelante.

Reducción, modificación y suspensión emergente de la jornada

A través del acuerdo ministerial MDT-2020-077 el Ministerio de Trabajo implementó la reducción, modificación y suspensión emergente de la jornada de trabajo con el objetivo de aplicar estas medidas durante la declaratoria de emergencia sanitaria por la COVID-19, objetivo que fue sustituido a través del acuerdo ministerial MDT-2020-174

extendiendo la aplicación de estas medidas no solamente a la pandemia sino también a toda circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito.

Así mismo, la finalidad de la aplicación de estas medidas es *"garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país"* (MDT-2020-076, art. 3), lo cual encaja con una medida de flexiseguridad, pues por un lado asegura la continuidad de las relaciones laborales, es decir el trabajador no ve afectada su estabilidad, mientras que el empleador es facultado para flexibilizar la relación laboral durante la emergencia sanitaria.

Reducción emergente de la jornada de trabajo

El artículo 4 de este cuerpo legal establece la facultad del empleador de acordar con el trabajador la reducción de la jornada de trabajo por un periodo no mayor a seis meses y renovable por una sola ocasión, siendo esta la única medida que se encuentra limitada al acuerdo de las partes pues el mismo texto redirecciona al artículo 47.1 del Código de Trabajo, el cual adicionalmente como ya se ha analizado tiene restricción de jornada no inferior al 75% de la jornada ordinaria.

Modificación emergente de la jornada de trabajo

El artículo 5 de este mismo cuerpo legal sustituido por el artículo 1 del acuerdo ministerial MDT-2020-080 menciona:

> Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme a la Ley. (MDT-2020-077, 2020, art. 5)

Es decir, faculta al empleador a modificar la jornada de trabajo sin requerir la aceptación del trabajador y permite el trabajo en días sábados y domingos siempre que se garantice el descanso obligatorio de dos días consecutivos del trabajador.

Suspensión emergente de la jornada de trabajo

Como ya se ha mencionado no todas las actividades que desempeñan los trabajadores pueden acogerse a modalidad telemática, como es el caso de los obreros que no pueden ejercer sus funciones de forma remota y para quienes, con el fin de preservar su fuente de empleo, se puede aplicar la suspensión emergente de la jornada de trabajo de

conformidad con el artículo 6 del acuerdo ministerial MDT-2020-077, caracterizada por ser una decisión unilateral del empleador la cual no constituye terminación de la relación laboral.

Cabe recalcar que estas tres medidas podrán terminar por 1) el acuerdo entre las partes, 2) Finalización de la vigencia de la reducción emergente de la jornada, 3) Finalización de la vigencia de la modificación emergente de la jornada laboral, 4) Por finalización de la causal establecida en el artículo 60 del Código del Trabajo, que justificó la suspensión emergente de la jornada laboral (MDT-2020-077, art. 9).

Implementación de contratos de trabajo con duración determinada

Una segunda acción llevada a cabo por el Ministerio del Trabajo posterior a la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por parte de la Asamblea Nacional fue la implementación de contratos de trabajo con duración determinada para los sectores productivo, turístico y cultural, jóvenes en formación, nuevos emprendimientos y educación superior particular.

Modalidad contractual especial para los sectores productivos

Este contrato de trabajo fue establecido a través del acuerdo ministerial MDT-2020-220 mediante Registro Oficial suplemento 343 de 3 de diciembre de 2020, de aplicación exclusiva de los sectores productivos del país como lo son: agrícola, construcción, comercio, alimentación, industria, minería, petróleo, entre otros.

En la parte considerativa de este acuerdo ministerial (MDT-2020-220) se menciona que las anteriores modalidades contractuales orientadas a los distintos sectores productivos del país, agrícola, bananero, manufacturero, entre otros, no han sido aplicados por no responder a las necesidades reales de estos sectores y además señala:

> Que, con la finalidad de mantener, regularizar y generar más plazas de empleos formales, es mandatorio generar, en apego a los derechos laborales y el respeto a la normativa existente, nuevas modalidades contractuales para los distintos sectores productivos; que coadyuven a la formalización del trabajo y brinden empleo pleno a los ecuatorianos. (MDT-2020-220, 2020, considerando)

Modalidad contractual especial para los sectores turísticos y/o cultural y creativo

Este contrato de trabajo que fue establecido a través del acuerdo ministerial MDT-2020-221 mediante Registro Oficial suplemento 343 de 3 de diciembre de 2020, de aplicación exclusiva del sector turístico y/o cultural y creativo, señala:

> Que es necesario expedir directrices que permitan fortalecer a los sectores turístico y/o cultural y creativo en el país para que sean generadores de plazas de trabajo formales para los habitantes del territorio nacional, adecuando dentro del marco normativo vigente una modalidad contractual útil para sus necesidades y particularidades cuya aplicación coadyuve al sostenimiento de las demás actividades económicas y productivas, respetando los derechos de las partes de la relación laboral. (MDT-2020-221, considerando)

Es importante recalcar que el Ministerio de Trabajo cataloga la inclusión de esta modalidad contractual como útil para las necesidades de este sector y para el sostenimiento de las actividades económicas.

Aunado a aquello también hay que considerar que al pertenecer al sector turístico el empleador está obligado a cancelar el 10% de propinas a sus trabajadores, aunque este rubro no forme parte de la remuneración.

Modalidad contractual especial para nuevos emprendimientos

Este contrato de trabajo fue establecido a través del acuerdo ministerial MDT-2020-222 mediante Registro Oficial suplemento 345 de 8 de diciembre de 2020, de aplicación exclusiva para empleadores que consten en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y señala:

> Que es necesario expedir directrices que permitan dinamizar la contratación en los procesos de emprendimiento, conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, promoviendo la cultura emprendedora y en consecuencia, fortaleciendo las relaciones laborales justas y equitativas dentro del desarrollo de nuevas actividades productivas, en atención al deber primordial del Estado de alcanzar el Buen Vivir, garantizando el trabajo estable, justo y digno, en sus diversas formas. (MDT-2020-222, considerando)

El Ministerio de Trabajo menciona que es necesario dinamizar la contratación en los procesos de emprendimiento, por ello, el contrato de trabajo para nuevos emprendimientos se caracteriza por tener una duración de un año y renovable por el periodo de vigencia de la certificación de RNE.

Modalidad contractual especial para jóvenes en formación

Este contrato de trabajo fue establecido a través del acuerdo ministerial MDT-2020-223 mediante Registro Oficial suplemento 345 de 8 de diciembre de 2020, de aplicación a trabajadores jóvenes de hasta 26 años; por ello, el contrato de trabajo para jóvenes en formación se caracteriza por garantizar el derecho a la formación de estos trabajadores por su flexibilidad horaria y por tener una duración no mayor a un año y renovable por el mismo periodo de tiempo por única ocasión mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Modalidad contractual especial para la educación superior particular

Este contrato de trabajo fue establecido a través del acuerdo ministerial MDT-2020-286 mediante Registro Oficial suplemento 383 de 2 de febrero de 2021, de aplicación al personal académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares.

Por ello, el contrato de trabajo para personal académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares se caracteriza por tener una duración no mayor a un año y renovable varias veces hasta alcanzar un máximo de dos años, cuando se trate de personal titular puesto que en caso de personal no titular no existe esta limitación de renovación, adicional podrá fijarse un periodo de prueba de 90 días.

Al cumplimiento del plazo del contrato para personal titular este tiene dos posibilidades: 1) terminación por cumplimiento del plazo pactado o 2) conversión a contrato de trabajo indefinido; no obstante, el carácter de indefinido solo afecta a la estabilidad laboral, puesto que las condiciones inicialmente pactadas se mantendrán. Por su parte el cumplimiento del plazo para personal no titular es la terminación del contrato de trabajo si este no es renovado, es decir no existe la conversión a contrato indefinido.

Para los contratos del sector productivo, sector turístico, jóvenes en formación y de nuevos emprendimientos la duración será máxima de un año y renovable por el mismo periodo de tiempo por única ocasión, dentro del periodo pactado también se podrá fijar un periodo de prueba de 90 días. Al cumplimiento del plazo del contrato este tiene dos posibilidades: 1) terminación por cumplimiento del plazo pactado o 2) conversión a contrato de trabajo indefinido; no obstante, el carácter de indefinido solo afecta a la estabilidad laboral, puesto que las condiciones inicialmente pactadas se mantendrán.

La jornada laboral en estos contratos es de un máximo de 40 horas semanales distribuido hasta en seis días a la semana con al menos veinticuatro horas de descanso consecutivo, así como también podrán ser pactadas de forma acumulada hasta 20 días continuos, ejecutadas en 7 días a la semana de 8 horas diarias, con descanso acumulado contabilizando 48 horas por cada 5 días laborados.

Respecto a la terminación de estos cinco contratos se dará por el cumplimiento del plazo pactado o por las causales establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo, con la particularidad que en el caso del contrato especial para la educación superior

particular para efectos de visto bueno como forma de terminación de la relación laboral se considerará:

> a) Como indisciplina, al tenor de lo dispuesto en el número 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá el incumplimiento de las condiciones de reintegro en los casos de licencias o movilidad que esté establecido en el contrato de trabajo y/o en el reglamento interno de cada Institución de Educación Superior Particular; así como los casos resueltos con separación definitiva por el órgano colegiado superior.
>
> b) Como ineptitud manifiesta, al tenor de lo dispuesto en el número 5 del artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá cuando el personal académico obtuviere resultados inferiores a los mínimos de calidad definidos en la normativa interna de cada Institución de Educación Superior Particular, durante la evaluación periódica integral exigida de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior, por dos ocasiones consecutivas o tres a lo largo de su carrera en tal Institución de Educación Superior Particular el plazo para solicitar el visto bueno ante el Ministerio del Trabajo correrá desde la fecha de tal decisión. (MDT-2020-286, 2021)

Finalmente, resulta interesante que la disposición general segunda que contiene todos estos acuerdos ministeriales señalen que *"Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones"* (MDT-2020-220, 2020), con lo cual existe un indicio que la inclusión de contratos con duración determinada a priori no afecta al principio de estabilidad laboral, pues su aplicación es solo para nuevas contrataciones.

3.2 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue promulgada el 19 de junio de 2020, mediante Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020 con el objetivo de implementar medidas necesarias para enfrentar y mitigar los efectos derivados por la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, permitiendo la reactivación económica y productiva con énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo (LOAH, 2020, art. 1).

Cabe señalar que esta ley fue elaborada bajo cinco ejes de trabajo que los podemos simplificar en: 1. Generación de recursos necesarios para que el Estado atienda sus obligaciones frente a las consecuencias sanitarias, sociales y económicas, 2. Medidas enfocadas en grupos de mayor vulnerabilidad frente a la COVID-19, 3. Creación de una cuenta especial de asistencia humanitaria para enfrentar la emergencia sanitaria, 4. Reformas que permitan sostener las fuentes y plazas de trabajo y ampliación del seguro

de desempleo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y 5. Establecer un régimen temporal para prevenir procesos de quiebra, de conformidad con el Acta número 669 de la Asamblea Nacional del segundo debate de la ley de fecha 13 de mayo de 2020.

Como resultado de estos ejes de trabajo la ley se encuentra dividida en: a) medidas solidarias para el bienestar social y la reactivación productiva, b) medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, y c) concordato preventivo excepcional y medidas para la gestión de obligaciones.

El presente trabajo se centrará en las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, las cuales son: acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, contrato especial emergente, reducción emergente de la jornada de trabajo, goce de vacaciones, y prestaciones del seguro de desempleo.

Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo

De conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el empleador y el trabajador podrán acordar modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de empleo y garantizar estabilidad a los trabajadores.

Este acuerdo no podrá afectar el salario básico para jornada completa, parcial o reducida, el empleador deberá informar al trabajador los justificativos para la firma de este acuerdo que estará sujeto a la vigencia que las partes determinen y adicionalmente, será cargado en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo.

Las condiciones mínimas que deben cumplir estos acuerdos son: 1. Socialización de los estados financieros de la compañía a los trabajadores. 2. No distribución de dividendos, ni reducción del capital de la compañía durante la vigencia de los acuerdos. 3. El acuerdo es obligatorio para todos los trabajadores si este es firmado por la mayoría. 4. El empleador podrá iniciar el proceso de liquidación en caso no existir acuerdo con los trabajadores y que este sea imprescindible para la subsistencia de la compañía (LOAH, 2020, art. 18).

Contrato especial emergente

El contrato especial emergente es el primer contrato con duración determinada generado a raíz de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, de conformidad con el

artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el objeto de este contrato es sostener:

> la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleado. (LOAH, 2020, art. 19)

Por ello esta modalidad contractual no puede ser aplicada por todo tipo de empleador y trabajador. En relación a la duración del contrato esta será hasta un año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada ordinaria de trabajo puede ser pactada con un mínimo de 20 y un máximo de 40 horas semanales distribuidas hasta en seis días a la semana con descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.

Respecto a la terminación de la relación laboral este contrato finalizará al cumplimiento del plazo del contrato, mencionando que también se aplicarán las causas previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo para su terminación. En caso del cumplimiento del plazo pactado y si la relación laboral continúa, el contrato inicial se convertirá en un contrato indefinido.

Resulta inentendible la consideración respecto a la terminación anticipada por voluntad unilateral de alguna de las partes pues señala que al término del plazo del contrato o a la terminación anticipada el trabajador tiene derecho al pago de la remuneraciones pendientes, pero el término remuneraciones pendientes no es claro si hace referencia a las remuneraciones que debía percibir el trabajador hasta el cumplimiento del plazo del contrato o las remuneraciones que se encuentren pendientes de pago a la fecha de terminación.

> Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. (LOAH, 2020, art. 19)

Por ejemplo, un contrato celebrado por doce meses y que concluye de forma anticipada al séptimo mes, se puede considerar que las remuneraciones pendientes son las de los cinco meses restantes del cumplimiento del plazo o bien se podría considerar como remuneraciones pendientes la del último mes que sería cancelada en la liquidación del trabajador, puesto que el artículo 83 del Código de Trabajo señala que *"El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de*

un mes” (Código de Trabajo, 2005, art. 83) por lo que no deberían existir otras remuneraciones pendientes.

Finalmente, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no establece la posibilidad de fijar un periodo de prueba en el contrato; no obstante, por aplicación del Código de Trabajo como norma especial si se podría fijar un periodo de prueba de hasta 90 días.

Reducción emergente de la jornada de trabajo

Esta reducción emergente de la jornada de trabajo contenida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario difiere de la establecida en el acuerdo ministerial MDT-2020-077 primero, porque no requiere acuerdo entre empleador y trabajador, pues resulta una facultad del empleador. En segundo lugar, permite reducir la jornada hasta un máximo del 50% y su remuneración no podrá ser menor al 55% de la remuneración completa. Finalmente, la duración de esta medida será hasta de un año, renovable por el mismo periodo de tiempo y durante la vigencia de esta medida la compañía no podrá repartir dividendos ni reducir el capital social.

Goce de vacaciones

El artículo 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario otorgaba la posibilidad al empleador de establecer el cronograma de vacaciones de los trabajadores y compensar los días de inasistencia con días de vacaciones, esto como una medida alterna a la aplicación de la reducción, modificación o suspensión de la jornada, toda vez que con esta medida no se vulnera ningún derecho del trabajador pues los días de vacación en Ecuador igualmente son remunerados.

Prestaciones del seguro de desempleo

El seguro de desempleo durante los meses de abril, mayo y junio de 2020 fue ampliado y los requisitos para acceder a este seguro fueron menores de conformidad con los artículos 22 y 23 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Como ejemplo de aquello, el tiempo de encontrarse desempleado para acceder al seguro disminuyó de 60 días a 10 días.

Del teletrabajo

Si bien el acuerdo ministerial MDT-2020-076 había implementado por primera vez el teletrabajo en Ecuador, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con su disposición

reformatoria primera incluye esta medida en la legislación ecuatoriana incorporando todo un artículo dedicado a la regulación del teletrabajo al Código de Trabajo, pues como ya se señaló la regulación del Ministerio del Trabajo requería de una mayor profundización.

La principal diferencia con el acuerdo ministerial MDT-2020-076 es que ahora el teletrabajo no está atado a la crisis derivada por la COVID-19, más bien el legislador entendió que existen labores que no requieren la presencialidad del trabajador en las dependencias del empleador y por ello clasifica las formas en las cuales se puede desarrollar el teletrabajo: 1. Autónomo, 2. Móviles, 3. Parciales y 4. Ocasionales. Así mismo, garantiza el derecho a la desconexión de los trabajadores y la obligación del empleador de dotar a su personal de los instrumentos necesarios para realizar esta modalidad telemática de trabajo.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo mediante el acuerdo ministerial MDT-2020-181 generó la normativa secundaria para regular el teletrabajo, y entre ellas destaca:

1. El registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en 15 días del personal que se encuentre en esta modalidad de conformidad al artículo 6 de este instrumento.
2. La notificación y justificación por parte del teletrabajador de la imposibilidad de desempeñar sus funciones a los 3 días de implementada esta modalidad, señalando que en caso de no realizar la notificación esta omisión constituiría abandono de su puesto de trabajo de conformidad al artículo 8 del mismo cuerpo legal
3. La reversibilidad del teletrabajo salvo las dos excepciones contenidas en el artículo 9 del acuerdo ministerial, *"a) si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y, b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial"* (MDT-2020-181, 2020, art. 9).

Finalmente, las cifras del Ministerio del Trabajo reflejan que hasta el 11 de octubre de 2022 se encontraban vigentes 94569 (noventa y cuatro mil quinientos sesenta y nueve) contratos con modalidad de teletrabajo, siendo las provincias de Pichincha y Guayas aquellas con más alto grado de aplicabilidad, cifras que constan en el anexo 1 del presente trabajo.

Disposición interpretativa única

La disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece:

> Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (LOAH, 2020, disposición interpretativa única)

Con lo cual el legislador buscó frenar los abusos por parte de los empleadores al determinar como causa de terminación de la relación laboral la crisis derivada por la pandemia COVID-19 puesto que para que efectivamente esta constituya la causal contenida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo debió provocar el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador.

No obstante, la Corte Constitucional del Ecuador mediante la sentencia No. 23-20-CN/21, de 1 de diciembre de 2021 resolvió declarar inconstitucional esta disposición por vulnerar la seguridad jurídica y determinó que el análisis propuesto por el legislador al determinar la aplicabilidad de la causal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo no podrá realizarse de forma retroactiva a la promulgación de la ley.

Subsecuentemente la sanción contenida en el segundo inciso del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario la cual impone una sanción al empleador que utilice injustificadamente la causal contenida en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo para la terminación de la relación laboral consistente en multiplicar por 1.5 la indemnización del artículo 188 del Código de Trabajo solo podrá aplicarse a casos posteriores a su promulgación, en cuyo caso el empleador estará obligado a justificar el uso de la causal contenida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

> Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa. (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 23-20-CN/21)

3.3 Constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Ahora bien, corresponde determinar la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y para ello se debe partir del hecho de que este instrumento es una

ley orgánica y como tal, en el orden jerárquico normativo ecuatoriano, se encuentra debajo de la Constitución y de los tratados internacionales de conformidad al artículo 425 de la Constitución de la República. Por ello su contenido no debería ser contrario a la Constitución, y en caso de ser contrario corresponde a la Corte Constitucional del Ecuador determinar su inconstitucionalidad.

Esta facultad de la Corte Constitucional como órgano supremo de control constitucional se encuentra recogida en los artículos 429 y 436 de la Constitución de la República y a través de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. El artículo 436 de la Constitución determina las diversas formas en las cuales la Corte Constitucional puede realizar un control ex post de determinado acto o norma jurídica.

Ejemplo de aquello es lo sucedido respecto a la disposición interpretativa única y a la sanción del 1.5 al empleador contenidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, las cuales como ya han sido revisadas se declaró la vulneración del derecho constitucional a la seguridad jurídica al imponer una sanción no prevista en la norma y al determinar la forma de interpretación de caso fortuito o fuerza mayor en materia laboral, situación que igualmente no se encontraba prevista en la norma. Este control fue realizado por la Corte Constitucional a través de varios envíos en consulta de constitucionalidad de la norma referida por jueces que llevaban la sustanciación de casos en los cuales las partes invocaban esta norma.

No obstante, el resto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en la parte laboral, no ha recibido un control constitucional ex post, por lo cual la facultad de decidir la calendarización de vacaciones del trabajador por parte del empleador, la reducción emergente de la jornada de trabajo hasta el 50%, los acuerdos de preservación de fuentes de empleo y sobre todo el contrato especial emergente no ha sido determinado su constitucionalidad o inconstitucionalidad.

Para iniciar el presente análisis se debe recordar que para la determinación de inconstitucionalidad de una norma existen diversos métodos como el test de proporcionalidad y la ponderación de principios y que además las normas constitucionales deben estar interpretadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y supletoriamente se debe aplicar el artículo 18 del Código Civil.

Por su parte se debe recordar que el objeto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es:

> Establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (LOAH, 2020, art. 1)

Es decir, el legislador entendió en situaciones emergentes o de crisis se requiere tomar medidas sean positivas o negativas para superar la emergencia, lo que en esencia es sobreponer el bienestar general por encima de intereses individuales. El bien común es *"la consecución del fin en vista del cual existe dicha comunidad"* (Poole, 2008, p.107), lo cual no es incompatible con los intereses individuales más bien es un definidor del contenido de los derechos tendencialmente ilimitados (Poole, 2008, p. 97).

En ese sentido, los elementos constitutivos del bienestar general de la comunidad llamada Estado se encuentra en la parte dogmática de la Constitución:

> Entre estos bienes, podríamos destacar: el compromiso de todos, no sólo de los gobernantes, por la defensa de sus conciudadanos, la preocupación por la paz y la seguridad, tanto interna como externa; la solicitud por una correcta organización de los poderes del Estado; la creación y mantenimiento de un ordenamiento jurídico claro y eficaz; una protección especial a la familia, a los ancianos, a los menores, a los enfermos y a los discapacitados; la colaboración en servicios esenciales tales como la sanidad, la alimentación, la habitación y el vestido, la educación y la cultura; la promoción de las condiciones de trabajo y de ocio adecuadas; libertad religiosa y libertad de expresión; y el esfuerzo por la salvaguardia del ambiente. (Poole, 2008, p. 112)

En el caso ecuatoriano como ya se ha revisado la promoción de las condiciones de trabajo forma parte del bien común, por encontrarse recogido en los artículos 33 y 325 de la Constitución de la República, por lo cual si dentro del objeto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se encuentra el mantenimiento de las condiciones de empleo este cumple con un fin constitucionalmente válido.

Consecuentemente, las figuras normativas laborales contenidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no contravienen la Constitución porque la calendarización de vacaciones no afecta el derecho a vacaciones que tienen los trabajadores, más bien fue una medida provisional pensada en mantener las fuentes de empleo de aquellos trabajadores que no ponían realizar sus actividades de forma telemática, por lo cual aunque limita el derecho del trabajador a decidir cuándo y cómo gozar sus vacaciones protege su puesto de trabajo entendiendo que las vacaciones

igualmente son remuneradas, es decir la medida limita la libertad del trabajador pero ayuda a evitar la terminación de la relación laboral.

La reducción emergente de la jornada ya era una figura contemplada en la legislación a la cual se le extendió su aplicabilidad y un mayor porcentaje de reducción. No existe contraposición a la seguridad jurídica, ni otro principio constitucional, pues esta figura es una aplicación del principio del ius variandi del empleador, figura que igualmente esta encomendada a mantener las fuentes los puestos de trabajo.

Los acuerdos de preservación de fuentes de empleo son una expresión de la autonomía contractual de las partes y entendiendo que hay una desproporción entre empleador y trabajador, el legislador impuso límites y requisitos mínimos de validez para su aplicación con la finalidad de no violentar derechos de los trabajadores ni contravenir la Constitución, por ello al modificar las condiciones económicas de la relación laboral existe un acuerdo entre las partes y al igual que las otras dos medidas revisadas responden al principio de estabilidad laboral.

En lo concerniente al contrato especial emergente este es un caso particular para analizar puesto que en el año 2015 se eliminó el contrato a plazo fijo en el Ecuador y con este nuevo contrato en el año 2020 se volvió a incorporar una modalidad contractual con duración determinada, lo cual a priori es una regresión de derechos, puesto que eliminar el contrato a plazo fijo en Ecuador se puede considerar un progreso en materia de derechos laborales, del cual no cabe aplicar una regresión de conformidad con el artículo 11 numerales 4 y 8 de la Constitución de la República.

No obstante, la propia Constitución de la República en su artículo 325 reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia y autónomas. Cabe entonces preguntarse, cuales son todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia y la respuesta es todas aquellas que no se encuentren prohibidas y que tengan sustento en el ordenamiento jurídico. Subsecuentemente, el contrato especial emergente está recogido en una ley orgánica parte del ordenamiento jurídico y por disposición constitucional reconocido como una modalidad de trabajo.

Este contrato al tener sustento en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la eliminación del contrato a plazo fijo también tener sustento en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, son jerárquicamente iguales por lo cual debe ser resuelto mediante criterio cronológico en el que la Ley Orgánica de

Apoyo Humanitario prevalecería sobre la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar por ser norma posterior, es decir al contrato especial emergente no podría ser exento del entendimiento como una modalidad contractual.

Sin embargo, la eliminación del contrato a plazo fue la medida de garantizar estabilidad a los trabajadores, es decir el derecho a permanecer en su puesto de trabajo, lo cual el contrato especial emergente si lo garantiza por el plazo fijado por las partes y lo refuerza a través de la posibilidad de convertir la relación laboral en indefinida.

Corresponde analizar entonces si la posibilidad de que el contrato especial emergente se convierta en indefinido es suficiente para determinar que este contrato no es contrario a la prohibición de regresividad de derechos contenida en la Constitución de la República, recordando que el objeto del contrato es la:

> Sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. (LOAH, 2020, art. 19)

Por un lado, se tiene la prohibición de regresividad de derechos y por el otro un contrato laboral que debe ser utilizado en situaciones específicas, pensado en el sostenimiento y generación de las fuentes de empleo y que adicionalmente contiene la posibilidad de convertir la relación laboral en indefinida, lo que en síntesis es cumplir con un fin constitucionalmente válido como lo es garantizar el derecho al trabajo.

Respecto a la estabilidad laboral se debe recordar que esta no tiene por qué ser atada al cumplimiento de un contrato más bien esta se genera por la calidad de la prestación de servicios por parte del trabajador y su desempeño, por lo cual el Estado además de imponer obligaciones al empleador para generar estabilidad debe mantener y otorgar capacitación y especialización a los trabajadores.

Lo que en consecuencia lleva a entender que, si la estabilidad laboral no se encuentra garantizada formalmente mediante el contrato especial emergente, se puede lograr a través de una simultanea política pública de continua capacitación y especialización de los trabajadores, y en ese sentido si bien este contrato es regresivo de derechos laborales este tiene su justificación en su propio objeto y en una posible política de capacitación continua a implementarse.

También se debe mencionar que este contrato laboral ayuda a cumplir con el primer objetivo del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 del Ecuador que es *"Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales"* (PND, 2021-2025), y que para lograr este objetivo el propio Plan Nacional de Desarrollo es consciente de que el Estado *"se limita a la creación de las condiciones adecuadas para que el sector privado sea el responsable de la creación de empleos"* (PND, 2021-2025), por lo cual es menester del Gobierno generar incentivos para el sector privado, disminuyendo la rigidez de las condiciones laborales sin que esto conlleve la vulneración de derechos de los trabajadores.

La propuesta del Presidente de la República fue *"crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+"* (PND, 2021-2025), ahora bien los indicadores de empleabilidad, del apartado 3.4 de la presente investigación, demuestran que el sector privado durante el año 2020 atravesó una fuerte crisis en la cual se produjeron varias terminaciones de la relación laboral; por lo cual el mercado laboral al verse afectado requería de incentivos para su reactivación.

La generación de incentivos para la reactivación a futuro beneficiaria a las familias ecuatorianas en la medida de que las personas que perdieron su puesto de trabajo a causa de la pandemia, logren encontrar un nuevo empleo en el sector privado, quien al no encontrarse en las mismas condiciones anteriores a la pandemia solo estaría dispuesto a ampliar su personal, teniendo condiciones laborales más flexibles.

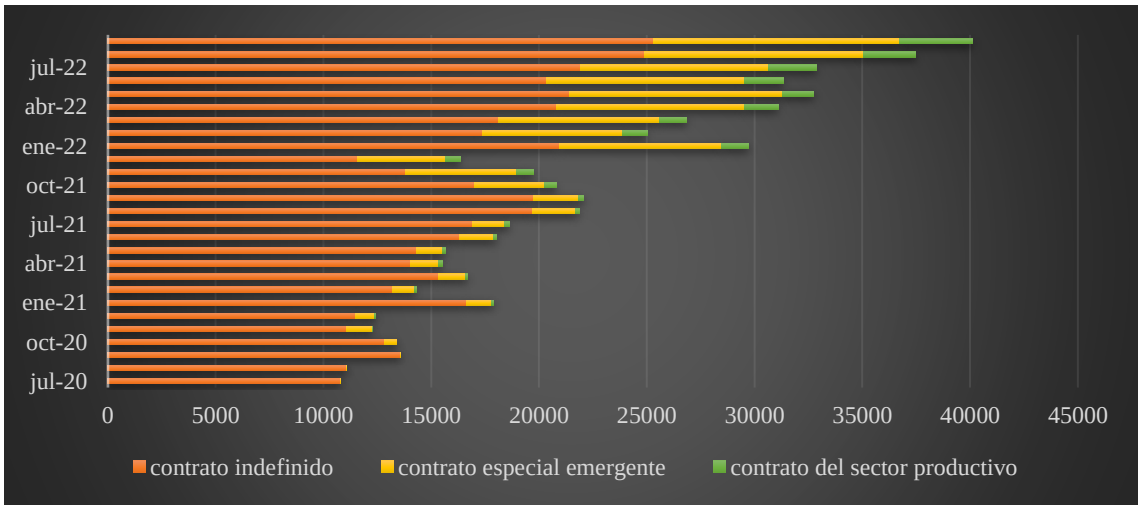
Por lo que finalmente corresponde realizar un análisis de la razonabilidad de la norma, de conformidad con el numeral 1.2 de la presente investigación, determinándose que el interese estatal permisible es la creación de nuevas oportunidades laborales y la sostenibilidad del empleo, el carácter imperioso de la medida es la emergente necesidad de sostener el empleo y la reactivación económica del Ecuador que se vio afectada a partir de crisis derivada por la COVID-19 y estableciendo que no existen otras medidas menos lesivas para afrontar el incremento desproporcional de desempleo ocasionado por la COVID-19, se debe concluir que si bien el contrato especial emergente es regresivo de derechos por afectar la prohibición de regresividad contenida en la Constitución este se encuentra justificado.

3.4 Impacto de la inclusión del contrato con duración determinada en las relaciones laborales

Desde la inclusión de contratos con duración determinada en el año 2020 como una medida para promover el empleo en el Ecuador, se encuentran vigentes a septiembre de 2022, 107.777 (ciento siete mil setecientos setenta y siete) contratos especial emergentes y 20.079 (veinte mil setenta y nueve) contratos del sector productivo, cabe mencionar que la gran mayoría de estos contratos registrados en el 2020 han concluido, han sido renovados o en su defecto posterior a su renovación se han convertido en contratos indefinidos.

No obstante, en comparación tenemos que, desde la implementación de los contratos con duración determinada, estos han ido tomando mayor acogida en el Ecuador con las cifras tomadas del Sistema Único del Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo. Ejemplo de aquello, se tiene que en el mes de septiembre de 2022 se encontraban vigentes 25329 contratos indefinidos, 3368 contratos productivos y 11416 contratos emergentes en comparación con el mes de agosto de 2022 que se encontraban vigentes 24876 contratos indefinidos, 2419 contratos productivos, 10192 contratos emergentes, lo que implica un incremento de 453 contratos indefinidos, 949 contratos productivos, 1224 contratos emergentes.

Figura 2.

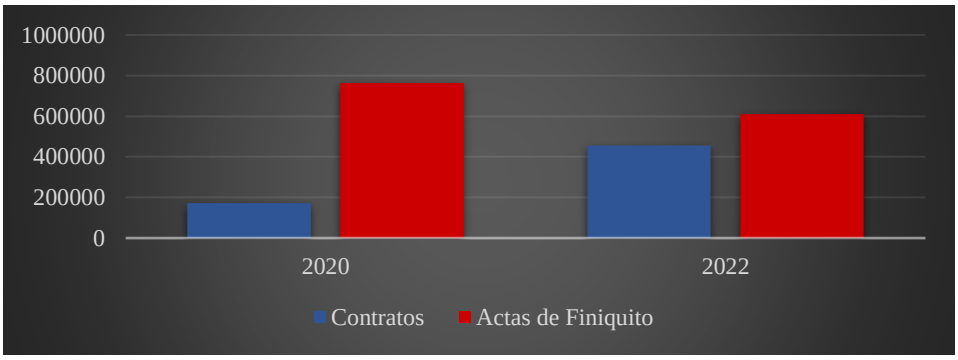


Contratos vigentes en el Ecuador

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida del Sistema Único de Trabajo del Ministerio del Trabajo que consta como anexo 2 del presente trabajo.

Respecto a la situación de empleabilidad en el Ecuador durante el año 2020 se registraron 762.805 (setecientas sesenta y dos mil ochocientas cinco) actas de finiquito, frente a los 172.571 (cientos setenta y dos mil quinientos setenta y un) contratos registrados, mientras que durante el 2022 solo se han registrado 610.353 (seiscientos diez trescientos cincuenta y tres) actas de finiquito frente a los 455.914 (cuatrocientos cincuenta y cinco mil novecientos catorce) contratos registrados, con lo cual aunque aún existe una diferencia entre actas de finiquito y contratos si existe un incremento de los contratos registrados entre el 2020 y el 2022.

Figura 3.



Empleabilidad en el Ecuador

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida del Sistema Único de Trabajo del Ministerio del Trabajo que consta como anexo 3 del presente trabajo.

Con lo cual queda claro que la inclusión de los contratos con duración determinada en el Ecuador ha promovido el empleo y como medida de flexiseguridad han coadyuvado a la generación de fuentes de trabajo durante la crisis sanitaria. Es por ello que, la tasa de empleo adecuado en el Ecuador incrementó de diciembre 2020 con una tasa de 30,41% a diciembre 2021 con una tasa de 33,94%, mientras que en junio 2021 la tasa era de 31,25% en junio 2022 pasó a 34,05%, información constante en el anexo 4 de este trabajo.

3.5 Actores laborales excluidos de la modalidad contractual de duración determinada

A pesar de estas cifras en cuestión de empleo posteriores a la inclusión de la modalidad contractual laboral con duración determinada existen ciertos sectores que están exentos de la aplicación de estas modalidades porque el objeto del contrato especial emergente y del contrato especial para el sector productivo no se adecua a la prestación

de servicios que se requiere de estos trabajadores, y tampoco se adecua al giro del negocio de estos empleadores.

En este apartado se hace referencia a los trabajadores del hogar o trabajadores domésticos quienes han tenido una gran protección desde la reforma del año 2015 la cual ya ha sido revisada en la presente investigación. Es necesario mencionar que las únicas modalidades contractuales que deberían ser aplicadas a este tipo de trabajadores son el contrato de servicio doméstico que es un contrato indefinido en el cual solo se puede pactar hasta 15 días de periodo de prueba, el contrato con jornada parcial permanente que igualmente tiene la característica de ser indefinido, y el contrato de servicios ocasionales que solo puede celebrarse hasta 30 días en un año y que tiene un recargo del valor hora del 35%, es decir si el valor hora es de USD 1,77, en un trabajador ocasional este valor será de USD 2,39; usando como ejemplo un trabajador con jornada ordinaria de trabajo de 240 horas mensuales nos da una remuneración mensual de USD 573,60 frente a los USD 425,00 del Salario Básico Unificado.

Es por esto que los trabajadores del hogar son aquellos que menos regularidad tienen por no tener un contrato que pueda ser aplicado a la realidad ecuatoriana, siendo necesario la implementación de una modalidad contractual con duración determinada. Este contrato podría ser establecido mediante acuerdo ministerial al igual que el contrato especial para el sector productivo, de conformidad a las atribuciones que le confieren al Ministro de Trabajo el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República y artículos 539 y 23.1 del Código de Trabajo.

No obstante, este contrato debería contener la obligatoriedad de constar por escrito y la posibilidad de convertirse en indefinido al cumplimiento del plazo pactado por las partes, plazo que no debería ser mayor a un año. De esta forma se podría regularizar la situación de los trabajadores domésticos quienes en la actualidad siguen teniendo vulneración a sus derechos por resultar difícil el control que ejercen los Inspectores del Trabajo, respecto a malas prácticas laborales de los empleadores de conformidad con el artículo 545 del Código de Trabajo.

Conclusiones y Recomendaciones

A lo largo de la presente investigación se ha establecido un panorama general de las distintas modalidades contractuales en materia laboral, lo cual demuestra lo cambiante que resulta el derecho al trabajo. Muchos de los contratos laborales mencionados han

quedado inaplicables por no responder a las necesidades de los sectores productivos del Ecuador, siendo los más utilizados: contrato indefinido, contrato especial emergente, contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, contrato de jornada parcial permanente, contrato de temporada, contrato de obra cierta y contrato sector productivo.

También se ha logrado determinar que la reducción, modificación y suspensión de la jornada laboral, juntamente con la calendarización de vacaciones, los acuerdos de preservación de fuentes de empleo, el teletrabajo y los contratos de trabajo con duración determinada constituyen una medida de flexiseguridad en el Ecuador, al ser figuras jurídicas que flexibilizan las relaciones laborales, pero a su vez aseguran la sostenibilidad del empleo.

Respecto a su constitucionalidad se ha demostrado que no contravienen a la Constitución y que no afectan a derechos de los trabajadores, pues su objeto es que en situaciones imprevistas, caso fortuito o fuerza mayor sean aplicadas para superar determinada crisis.

En lo concerniente a los contratos con duración determinada estos si constituyen una medida regresiva de derechos pues Ecuador los eliminó de su aplicación en el año 2015 y por lo tanto se considerarían inconstitucionales. No obstante, existe un criterio de razonabilidad por el cual estos contratos constituyen una medida imperiosa para el cumplimiento del deber del estado de generar trabajo y de sostener las plazas de empleo, entendiendo que el trabajo es un medio de auto realización del ser humano.

Aunque en la actualidad se aplican estos contratos para casi todos los sectores productivos del país, existe una exclusión a los trabajadores domésticos quienes podrían ser beneficiados de esta modalidad si el Ministerio del Trabajo emite un acuerdo ministerial que regule la aplicación de un contrato con duración determinada para empleados domésticos.

En conclusión, el Ecuador requería de una modalidad contractual con duración determinada en materia laboral no solo para afrontar la crisis sanitaria derivada de la pandemia por la COVID-19, sino también para tener un mercado laboral más atractivo para la empresa privada, puesto que para cumplir con el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 es necesario la inversión y el asentamiento de empresas en el Ecuador que generen oportunidades laborales.

Referencias bibliográficas

Abramovich, V. y Courtis, C. (2022). *Los derechos sociales como derechos exigibles.* Madrid, España: Editorial Trotta

Arango, R. (2005). *El concepto de derechos sociales fundamentales*. Bogotá, Colombia: Legis

Arbulú, L. (2005). La Consideración y Aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento de inspección del trabajo. Derecho y Sociedad, (24), (pp. 230-239). Recuperado de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16972/17273

Ávila, R. (2016). *El neoconstitucionalismo andino.* Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar

Beristain, E. (2020). Flexiseguridad. *Revista latinoamericana de derecho social,* (17). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702013000200003

Blanco, J., Dueñas, L., López, M. y Serrano, N. (2014). *Nociones de Derecho del Trabajo (Manual para titulaciones no jurídicas).* Madrid, España: Tecnos

Bravo, Rubén. (2009). *Temas laborales y judiciales*. Cuenca, Ecuador: Universidad Católica de Cuenca

Bustamante, C. (2013). *Manual de derecho laboral el contrato individual de trabajo*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador

Caballero, J. (2006). *La teoría de la Justicia de John Rawls*. Ibero Forum. Recuperado de https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf

Carbonell, M. (2008). *Eficacia de la Constitución y derechos sociales: esbozo de algunos problemas.* Estudios Constitucionales, 6 (2), (pp. 43-71). Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002008000100003

CESCR Observación General 3. *La índole de las obligaciones de los Estados Partes* (pár. 1 del art.2 del Pacto) (14 de diciembre de 1990). https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1452.pdf

Cruz, J. (2014). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Tecnos

Cruz, J. (2017). *Compendio de derecho del trabajo*. 10ma. Madrid, España: Tecnos

Egas, D. (2013). *Naturaleza jurídica de los mandatos constituyentes y su compatibilización con el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador: Quito, Ecuador.

García, L. (2015). *Análisis de 'Teoría de los derechos fundamentales', de Robert Alexy. Legis.* Recuperado de https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo-y-contratacion/analisis-de-teoria-de-los-derechos-fundamentales-de-robert#:~:text=Los%20principios%20son%20mandatos%20de,tanto%20cumplirse%20en%20diferente%20grado

Goldin, A. (2014). *El Derecho del Trabajo Conceptos, Instituciones y Tendencia*s. Buenos Aires, Argentina: Ediar

Guerra, P. (2014). Flexiseguridad en el mercado de trabajo chileno: antecedentes y perspectivas para una reforma laboral. *Revista de Derechos Fundamentales*, (11), (pp. 15-55). Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:krcLUZcaiMkJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5605965.pdf&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

Gutiérrez, J. (2005). *Los derechos económicos, sociales y culturales*. 1ra. México: Programa de Cooperación sobre Derechos Humanos

Lopera, G. (2004). Los Derechos Fundamentales como Mandatos de Optimización. *Cuadernos de Filosofía del Derecho.* (27), (pp. 211-243)

Masabanda, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables a contratación individual de Trabajo.* Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato

Mejía, R. (2009). *El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral*. (Trabajo de grado). Universidad de Palermo.

Méndez, R. (2009). *Derecho Laboral un enfoque práctico*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Moglia, A. (2008). *El Principio In Dubio Pro Operario. Análisis dogmático y jurisprudencial.* (Trabajo de grado). Universidad de Chile.

Monesterolo, M. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones

Morán, C. (2017). *¿Cuáles son las necesidades humanas?* Madrid, España: Ecologistas en acción

Ojeda, A. et al. (2009). *Temas centrales del derecho del trabajo del siglo XXI*. Lima, Perú: ARA Editores E.I.R.L.

Ortega, W. (2016). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral: de la utopía a la realidad*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador

Pérez-Garzón, C. (2018). ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. *Revista Derecho del Estado*, (43), (pp. 67-106). DOI:10.18601/01229893.n3.04

Plan de Gobierno Apruebo Dignidad 2022-2026. Chile. Recuperado de https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%2Bde%2Bgobierno%2BAD%2B2022-2026%2B%282%29.pdf

Poole, D. (2008). Bien común y Derechos Humanos. *Revista Persona y Derecho*, (59), (pp. 97-133). DOI: 10.15581/011.31756

Subsecretaria de Trabajo de Chile. *Plan Nacional de Empleo*. Recuperado de https://www.subtrab.gob.cl/politicas-laborales/politica-nacional-de-empleo/

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). (s.f.). *Los Sistemas de Protección Social en la Economía del Conocimiento Políticas de empleo.*

Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J. (2017). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos

Viñuela, L. (2014*). La adaptación de España al modelo europeo de flexiseguridad en el empleo*. (Trabajo de grado). Universidad de León. Recuperado de

https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3714/71435156P_GADE_julio14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Younes, D. (2009). *Derecho Administrativo Laboral.* Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A.

Base legal

Asamblea Constituyente del Ecuador. Mandato Constituyente No. 8. (30 de abril de 2008).

Asamblea Constituyente del Ecuador. Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente. (12 de diciembre de 2007). RO-S 236 de 20 de diciembre de 2007

Asamblea Nacional del Ecuador. Acta 669. (13 de mayo de 2020). Recuperado de http://archivo.asambleanacional.gob.ec/index.php/search?query=apoyo+humanitario

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. [Ley 0 de 2022]. (22 de junio de 2022). RO-S 229 de 22 de junio de 2022

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. [Ley 0 de 2009]. (1 de septiembre de 2009). RO-S 52 de 22 de octubre de 2009

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo. [Ley 0 de 2016]. (28 de marzo 2016). RO-S 720 de 28 de marzo 2016.

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del servicio público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. [Ley s/n de 2017]. (9 de noviembre de 2017). RO-S 116 de 9 de noviembre de 2017.

Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código Civil. [Código 10 de 2005]. (15 de mayo de 2005). RO-S 46 de 24 de junio de 2005

Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código de Trabajo. [Ley 17 de 2005]. (16 de diciembre de 2005). RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.

Congreso Nacional de la República del Ecuador. Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de

tercerización de servicios complementarios. [Ley 48 de 2006]. (23 de junio de 2006). RO-S. 298 de 23 de junio de 2006.

Consejo Nacional de Planificación. Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025. [Resolución 002-2021-CNP de 2021]. RO-S 544 de 23 de septiembre de 2021.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). 2da Ed. CEP.

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 23-20-CN. (1 de diciembre de 2021)

Ley 21.227. Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley número 19.728, en circunstancias excepcionales. (06 de abril de 2020). Recuperado de https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080&idParte=10113389

Ley 3/2012. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (7 de julio de 2012). https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf

Ley 51/1980. Básica de Empleo (17 de octubre de 1980). https://www.boe.es/eli/es/l/1980/10/08/51

Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Real Decreto Legislativo 2 de 2015]. (23 de octubre de 2015). (artículo 15). https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c4

Ministerio de Trabajo. Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral. (MDT-2020-077). (15 de marzo de 2020). RO 287 de 11 de septiembre de 2020

Ministerio de Trabajo. Implementación del teletrabajo emergente, de conformidad a la declaratoria de emergencia sanitaria a nivel nacional. (MDT-2020-076). (16 de marzo de 2020). RO 217 de 4 de junio de 2020

Ministerio de Trabajo. Reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. (MDT-2020-174). (9 de septiembre de 2020). RO-S 287 de 11 de septiembre de 2020

Ministerio de Trabajo. Reformar el Acuerdo Ministerial nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. (MDT-2020-080). (15 de marzo de 2020). RO 287 de 11 de septiembre de 2020

Ministerio del Trabajo. Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo. (MDT-2020-181). (14 de septiembre de 2020). RO-S 318 de 27 de octubre de 2020

Ministerio del Trabajo. Directrices para regular el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación. (MDT-2020-223). (30 de octubre de 2020). RO. 345 de 08 de diciembre de 2020

Ministerio del Trabajo. Directrices que regulen el contrato de emprendimiento. (MDT-2020-222). (30 de octubre de 2020). RO. 345 de 08 de diciembre de 2020

Ministerio del Trabajo. Norma que regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos. (MDT-2020-220). (30 de octubre de 2020). RO-S. 343 de 03 de diciembre de 2020

Ministerio del Trabajo. Norma que regula las modalidades contractuales especiales para los sectores: turístico y/o cultural y creativo. (MDT-2020-221). (30 de octubre de 2020). RO- 2do S. 343 de 03 de diciembre de 2020

Ministerio del Trabajo. Régimen especial de trabajo para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares. (MDT-2020-286). (24 de diciembre de 2020). RO 383 de 2 de febrero de 2021

Presidencia de la República del Ecuador. Decreto Ejecutivo No. 1017. (16 de marzo de 2020). RO-S 163 de 17 de marzo de 2020

Real Decreto Legislativo 3/2015. Texto refundido de la Ley de Empleo (24 de octubre de 2015). https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11431-consolidado.pdf

Resolución 7189. Plan Anual de Política de Empleo para 2022 (4 de mayo de 2022). https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/04/pdfs/BOE-A-2022-7189.pdf

Provincia_Contrato:

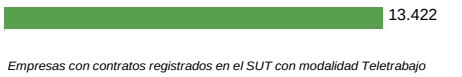
Contratos registrados con teletrabajo:

Vigencia Contrato

- [x] Vigente
- [x] Finalizado

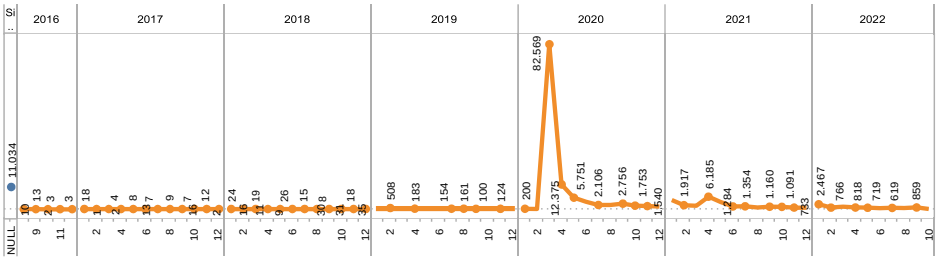
Género :

Número de empresas:



Empresas con contratos registrados en el SUT con modalidad Teletrabajo

Clasificación por fecha de inicio de teletrabajo:



Número de contratos registrados con Teletrabajo por fecha de inicio de trabajo

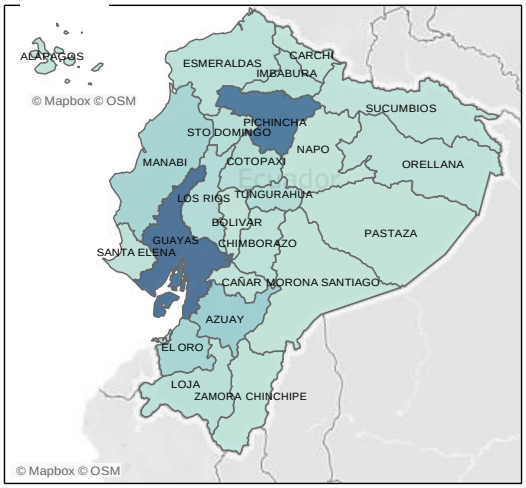
Fuente: *Sistema Único de Trabajo / Teletrabajo*
Actualización: *Mensual*

Actualización: 11 de octubre de 2022

Contratos con fecha de inicio de relaciones labores desde enero 2020

viernes, 30 de septiembre de 2022

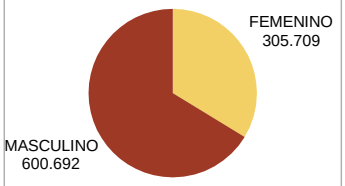
Contratos Vigentes	906.401



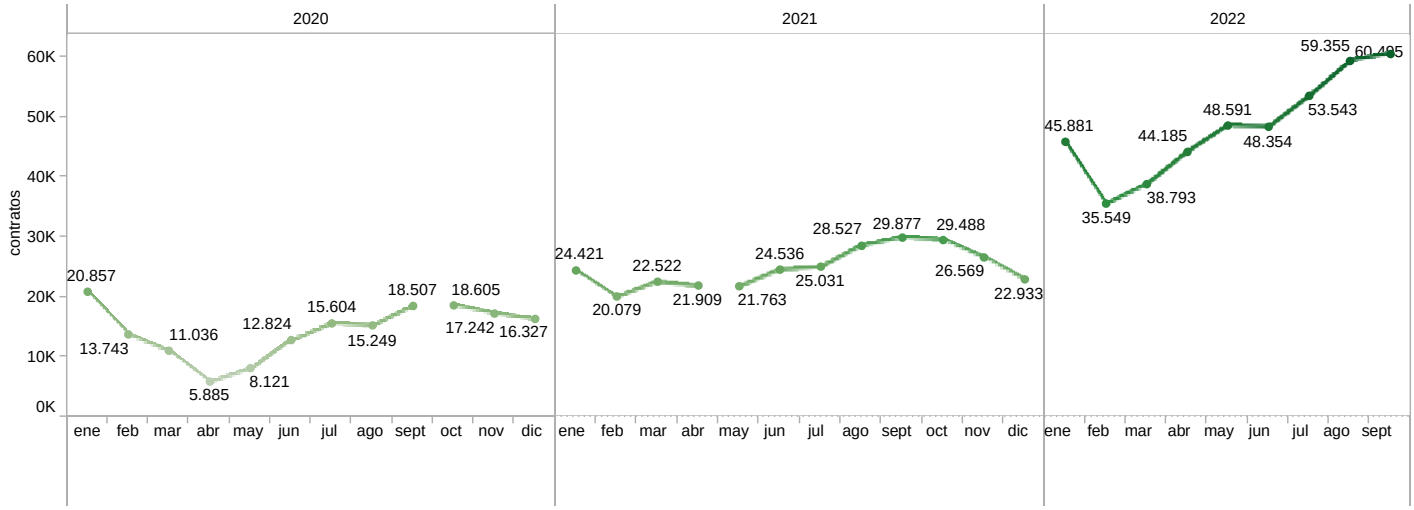
Provincia - Cantón del contrato

GUAYAS	291.887
PICHINCHA	270.093
AZUAY	58.608
MANABI	42.869
EL ORO	42.004
LOS RIOS	25.851
TUNGURAHUA	24.494
STO DOMINGO	20.285
COTOPAXI	19.859
IMBABURA	16.179
LOJA	14.437
CHIMBORAZO	12.010
ESMERALDAS	11.299
SANTA ELENA	10.738
ORELLANA	8.493
CAÑAR	

Género



Clasificación de contratos por fecha de inicio de relación laboral



Actividad económica

AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	A	146.951
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE V..	G	141.157
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	C	102.651
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	N	70.748
CONSTRUCCIÓN.	F	60.328
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	M	50.328
OTROS	9	43.436
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	S	42.276
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	H	36.223
ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	I	35.477
ENSEÑANZA.	P	32.688
ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTE..	Q	31.685
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	K	24.029
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	J	20.362
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	B	19.724
ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	R	12.772
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD ..	O	11.315
ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVID..	T	7.681
DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESEC..	E	6.905

Tipo de Contrato

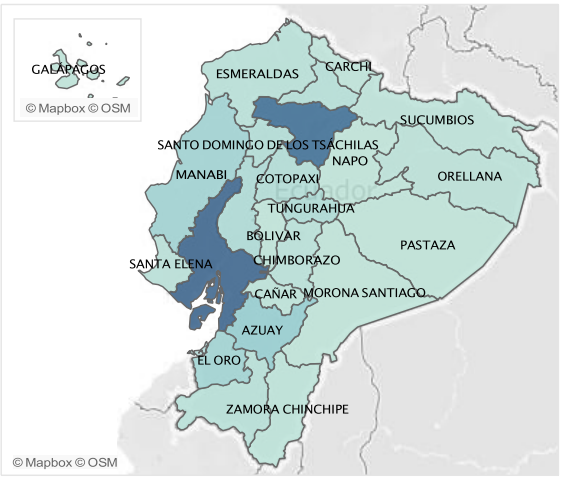
Contrato indefinido	501.157
Contrato Especial Emergente	107.777
Contrato por obra o servicio dete..	86.434
Contrato de jornada parcial perm..	57.643
Contrato de temporada	28.289
Contrato de obra cierta	27.046
Contrato Sector Productivo	20.079
Contrato eventual	12.246
Contrato Verbal	10.817
Contrato entre artesanos y oper..	8.860
Contrato de servicio doméstico	8.020
Contrato por tarea	7.839
Contrato a destajo	7.777
Contrato eventual discontinuo	3.765
Contrato de Transporte	3.338
Contrato agrícola	2.691
Contrato ocasional	2.387
Contrato eventual continuo	2.230
Contrato a plazo fijo	1.861

Fuente: *Sistema Único de Trabajo*
Actualización: *Mensual*

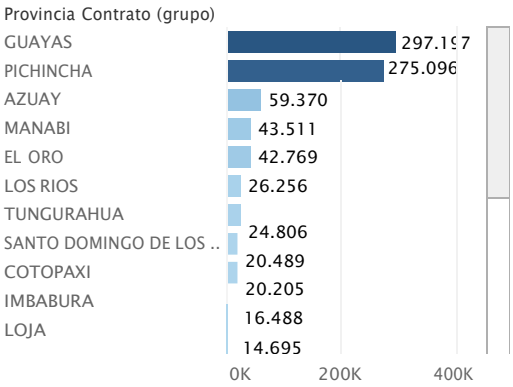
Contratos con fecha de inicio de relaciones labores desde enero 2020

20 de octubre de 2022

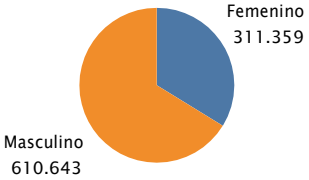
Contratos Vigentes 922.002



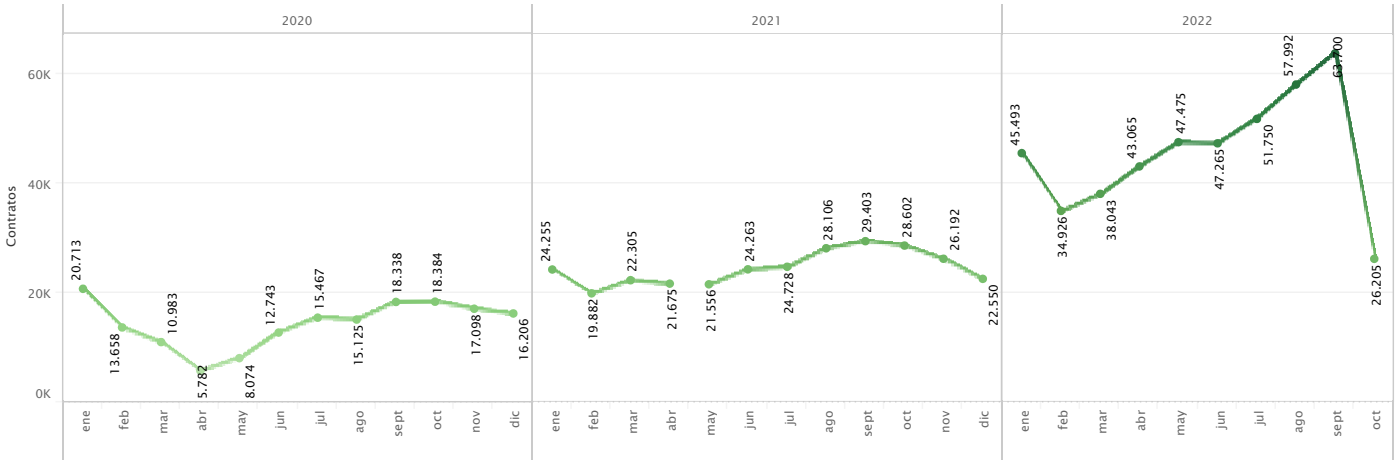
Provincia - Cantón del contrato



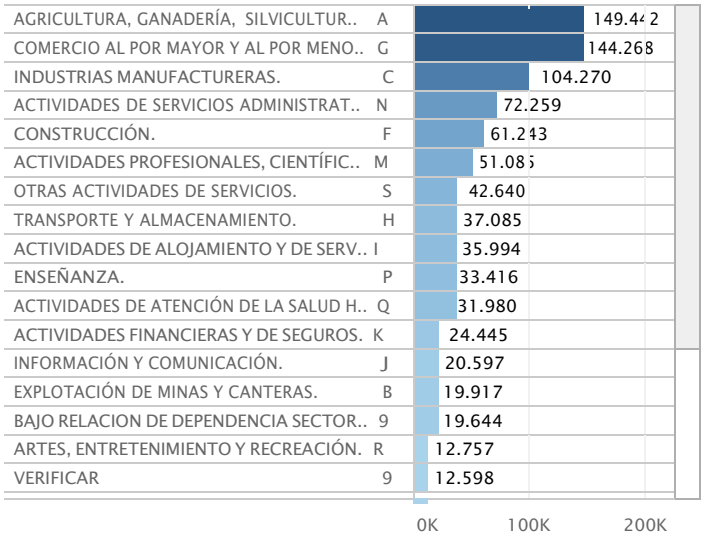
Género



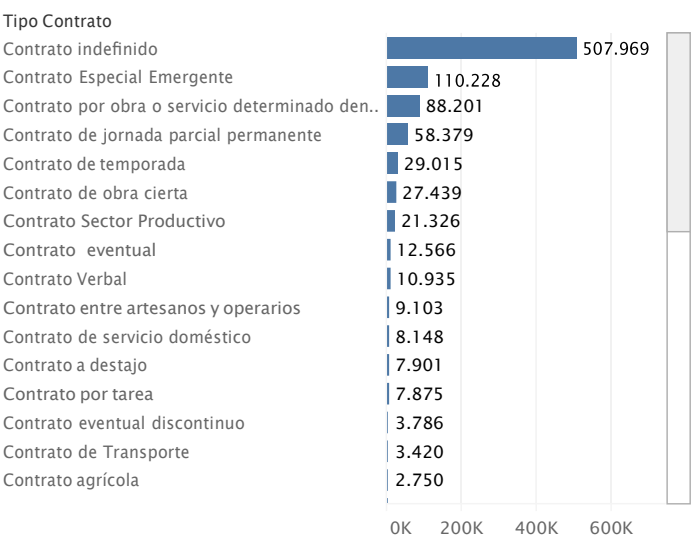
Clasificación de contratos por fecha de inicio de relación laboral



Actividad Económica



Tipo de Contrato



Fuente: *Sistema Único de Trabajo*
Actualización: *Mensual*

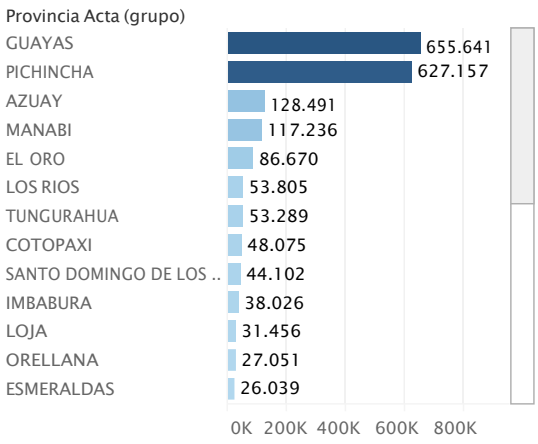
17 de octubre de 2022

Actas de Finiquito Registradas

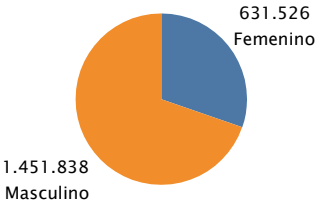
Con fecha de legalización desde enero 2020

2.083.364

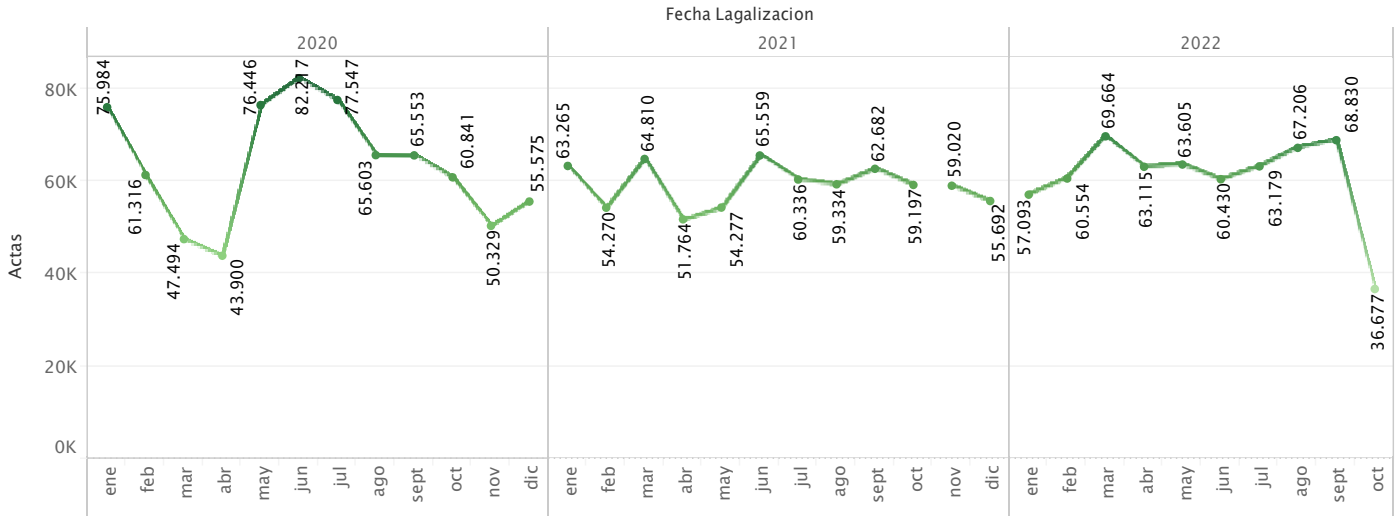
Provincia - cantón del acta



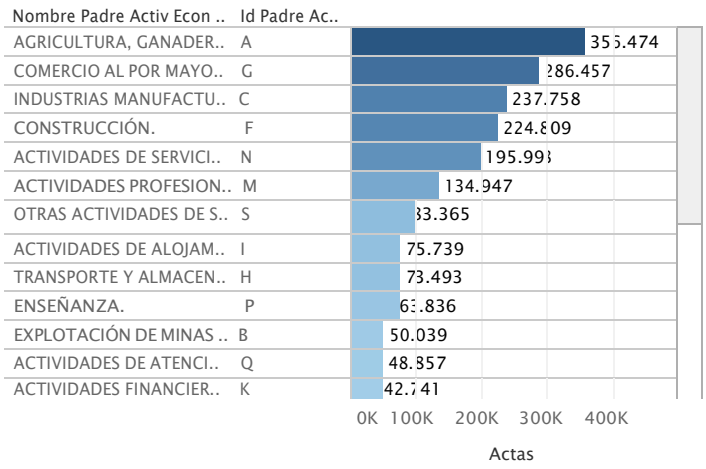
Género



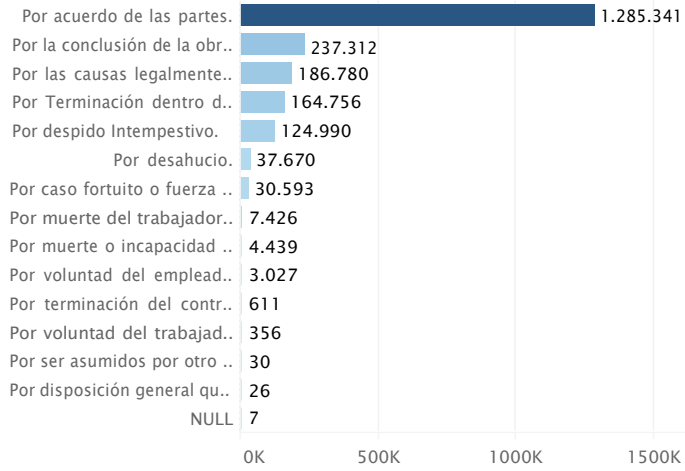
Clasificación de actas de finiquito por fecha de legalización



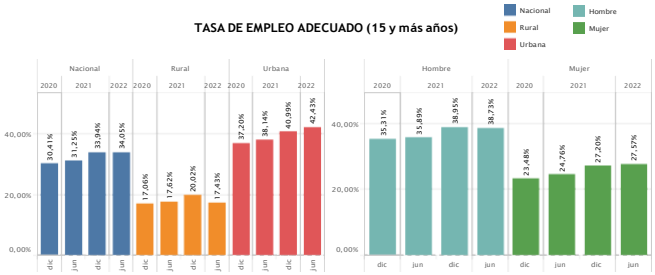
Actividad Económica

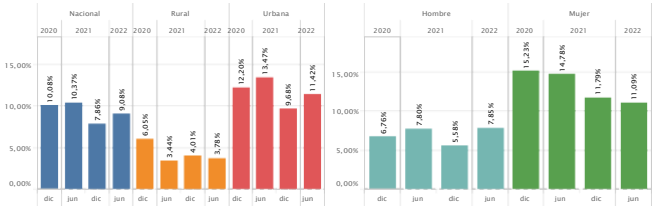


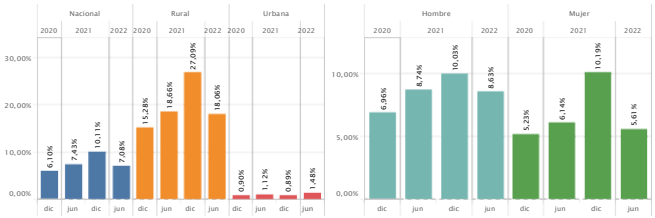
Motivo de Salida

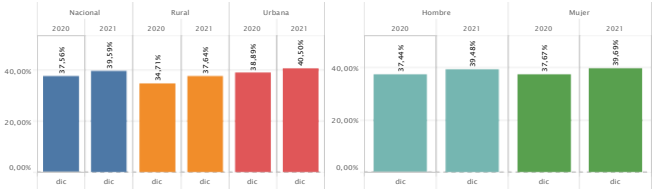


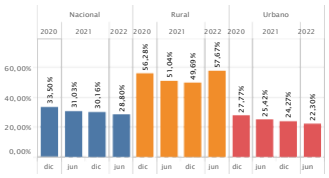
***Fuente**: Sistema Único de Trabajo*
***Actualización:** Mensual*

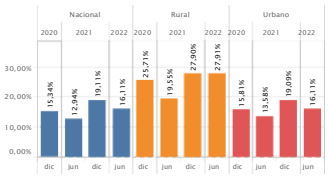


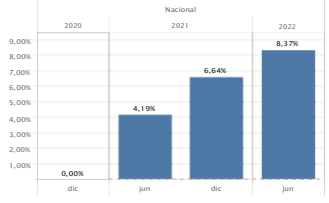


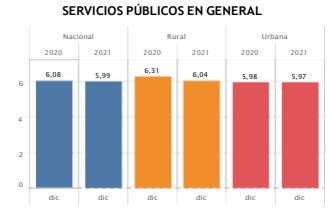


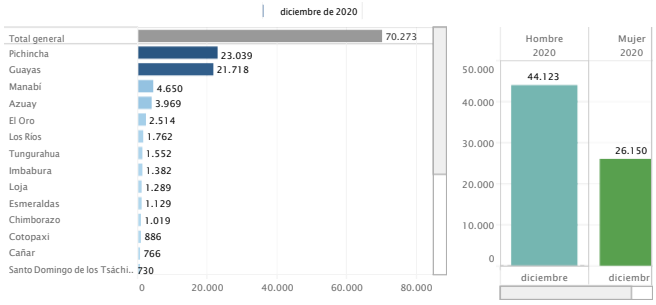












Los indicadores referentes a: *Tasa de empleo adecuado (15 y más años), Tasa de desempleo juvenil (18 a 29 años), Trabajo infantil de 5 a 14 años, Porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de la seguridad social pública contributiva, Tasa acumulada de acceso a la clase media, Índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general, Brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres (15 y más años)* y *Brecha del ingreso laboral entre Hombres y Mujeres*, son obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo - ENEMDU (https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/), las desagregaciones así como la periodicidad de actualización presentadas en el siguiente cuadro de mando, se encuentran acorde a lo estipulado en las fichas metodológicas homologadas de cada indicador.

El Indicador *"Número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral"* se obtiene a través de registros administrativos del MDT-IESS-MSP.