PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE DERECHO

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO

"LA FLEXIBLIDAD LABORAL COMO UNA FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN EL ECUADOR."

DAVID ANDRES MAYORGA NARANJO

DIRECTOR: DR. JULIO MICHELENA

QUITO, AÑO 2016

En agradecimiento a mi familia, quienes estuvieron siempre presentes y son un apoyo incondicional en toda mi vida, a mi padre ***Eduardo,*** *mi madre* ***Gisela*** *y a mi hermana* ***Cristina.*** *De igual manera, a todos quienes confiaron y depositaron su entera confianza en cada reto que se me ha presentado, sin dudar un sólo momento de mi capacidad.*

A ***Sofía****, quien me brindó su cariño, su estímulo y su apoyo constante. ¡Gracias!*

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y a los profesores que supieron enseñarme valores, principios éticos y conocimientos que me servirán en el ejercicio de la carrera de Derecho.

Gracias.

Introducción

La presente investigación se inscribe en la rama del Derecho Laboral, específicamente enfocada al análisis sobre la regulación del mercado laboral desde un punto de vista del derecho de libertad de contratación versus los principios y garantías que protegen al trabajador.

Desde el punto de vista del Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017), existen ciertas directrices y objetivos a conseguir durante el período antes mencionado. El planteamiento del Objetivo No. 9 del Plan Nacional es "*Garantizar el trabajo digno en todas sus formas*"; es decir, que el Gobierno debe generar mecanismos idóneos con el propósito de eliminar la precarización de los trabajos y, a la par, combatir la informalidad de los diferentes tipos y clases de trabajos en el Ecuador. (PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR, 2013-2017).

Existen varios modelos aplicables a la regulación del mercado laboral así; por ejemplo, la flexibilización adquiere un papel trascendente en el cual se evalúa disminuir los requisitos mínimos de protección contemplados en la legislación, con el objetivo de aumentar plazas de trabajo y este se lo evalúa desde una perspectiva de utilidad y de productividad. (Luis Enrique Ramírez, 2011). Por otro lado, aparece el modelo de un sistema rígido caracterizado por una fuerte regulación en cuanto a las condiciones laborales.

En la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales que han sido ratificados por parte del Ecuador se encuentran consagrados varios derechos y garantías que favorecen al trabajador. El Derecho Laboral se caracteriza por la protección del más débil dentro de las relaciones laborales; es decir, del trabajador (Grisolia, 2011). Por este motivo el Estado interviene en la regulación del mercado laboral desde dos ámbitos. El primero, estableciendo normas generales y directrices que direccionen a que la balanza se iguale y exista más equidad entre las partes

laborales; el segundo, consiste en controlar y vigilar el cumplimiento de las normas antes mencionadas (Barbagelata, 2009).

La investigación busca evidenciar si la flexibilización laboral elimina o aumenta plazas de empleo precarias. En consecuencia, analiza la naturaleza de los principios del Derecho Laboral con el fin de mostrar el espíritu de las normas del derecho positivo y el carácter proteccionista de éstas.

El Derecho Laboral es una disciplina del Derecho Social interesante por sus particulares características y diferencias con otras aplicaciones de la Ley. Hay que acotar que el Derecho Laboral comienza a tener relevancia por la incidencia no solo en el ámbito humano sino en el económico; sin embargo, se comienza a evidenciar ciertos cambios en cuanto a la regulación del mercado laboral (Torres, 2001). Así, aparece una nueva corriente denominada "flexibilidad laboral", la cual genera discusiones académicas tanto en Europa como en América Latina; alrededor de la aplicabilidad de reducir ciertos derechos laborales.

Para algunos, el Derecho Laboral es una herramienta de lucha para modificar las estructuras de dominación, marginación e injusticia social (Luis Enrique Ramírez, 2011). Diversos factores y circunstancias que han obligado al Derecho Laboral a evolucionar y por lo tanto a modernizarse. Un Código Laboral no debe ser anacrónico, se necesita que la normativa esté actualizada y a la par de la realidad de la sociedad para que se acoplen a ella y evitar vacíos legales.

A pesar que en la normativa laboral se establecen los requisitos mínimos para proteger al trabajador, en la realidad no se cumple a cabalidad. Es en el ordenamiento jurídico ecuatoriano donde se debe realizar un análisis de los principios rectores del Derecho Laboral establecidos en la Constitución, Instrumentos Internacionales y en la Doctrina. La Constitución consagra al trabajo como un derecho y un deber social; sin embargo, se debe entender que el trabajo es una fuente de realización personal y base de la economía. (Bustamante Fuentes, 2013). Las normas constitucionales están

direccionadas hacia un cambio de paradigma del concepto de trabajo, en el cual el propósito y el fin es el buen vivir. (Bustamante Fuentes, 2013).

Como se mencionó anteriormente, dentro de las políticas del gobierno actual, el Objetivo N. 9 es: "*Garantizar el trabajo digno en todas sus formas*", que tiene estrecha relación con los principios del Derecho Laboral consagrados constitucionalmente, así como en el bloque de Instrumentos Internacionales del que Ecuador es parte. El Gobierno tiene como objetivo primordial proteger al trabajador garantizando un trabajo digno, una remuneración justa, protección legal, una jornada de trabajo justa y no encaminada a la explotación, es decir, promoviendo que las condiciones de vida y laborales sean óptimas. El profesor Julio César Trujillo explica que los derechos laborales nacieron con la finalidad de proteger al trabajador, que está en desigualdad frente a los empleadores; explica que para proteger al trabajador hay dos alternativas: que el legislador dentro de sus facultades expida normas proteccionistas y, por otro lado, promover la autodefensa de los interesados. (Bustamante Fuentes, 2013).

La flexibilidad laboral es una propuesta que nace a partir de la etapa postindustrial, donde algunos elementos como la informatización, la robotización, la globalización obligaron al Derecho de trabajo a buscar algunos mecanismos para mejorar la situación tanto laboral como económica. (Grisolia, 2011).

El concepto de flexibilidad laboral responde más bien a un punto de vista empresarial con el que se pretende eliminar ciertos candados o protecciones, para promover el trabajo. Una aclaración importante, muchas veces se confunde entre flexibilidad laboral y desregulación laboral, conceptos totalmente diferentes, si bien es cierto ambos buscan mejoras para el empresario, la segunda busca la desaparición del Derecho Laboral.

Los procesos de flexibilización tienen como eje la autonomía privada, que funciona como elemento configurador de la relación laboral (Ostau de Lafont de León, 2009);

sin embargo, los detractores anticipan un posible problema, que la voluntad particular de las partes se convertirá en la voluntad del empleador (Barbagelata, 2009), imponiendo circunstancias que el trabajador, por necesidad, deberá aceptar.

Como antítesis de la flexibilidad, encontramos a la rigidez laboral, tendencia que propone incrementar las protecciones y candados normativos a favor del trabajador; es decir, que el Estado tome un papel trascendente dentro del mercado laboral con el fin de ser más proteccionista e intervencionista (Barbagelata, 2009). No obstante la rigidez laboral tampoco soluciona el problema del mercado laboral, de hecho se la considera la principal causa de la informalidad y de la reducción del empleo formal (Perú 21, 2014). La crítica sobre esta tendencia es que solo protege a las personas que tengan empleo y que frena que las plazas de trabajo se incrementen (Toyama, 2014).

Abstract

This research fits in the field of labour law, specifically focused on the analysis of the regulation of the labour market from a point of view of the right to freedom of contract versus the principles and guarantees that protect the worker.

There is a widespread argument today that can be paraphrased as follows: The slow and inadequate growth of employment around the world reflects labour market institutions which provide a disincentive to job creation. Flexible labor market is one where firms are under fewer regulations regarding the labor force and can therefore set wages, fire employees at will and change their work hours. A labor market with low flexibility is bound by rules and regulations such as minimum wage restrictions and requirements from trade unions. However, flexibility puts all the power in the hands of the employer, resulting in an insecure workforce.

On the other hand, highly regulated labour markets seek the shelter of the worker, increasing more padlocks and guarantees in order to protect the workers. This means regulating the labour market with hiring standards, Employer dismissal rights restricted, Substantial severance and notice required, Substantial administrative requirements for layoff, Fixed term contracting restricted, Temporary agency work restricted, Extra restrictions on collective dismissals.

In Ecuador there have been several legislative changes in labor law issues, in order to avoid precarious work. However, through this investigation it was possible to show that there has not been effective results regarding this matter.

Índice de contenidos

Carátula i
Agradecimiento ii
Introducción 1
Abstract 5
Índice de contenidos 6
1. CAPÍTULO PRIMERO: La flexibilidad laboral como medio de precarización contractual en el Ecuador 9
1.1 Nociones generales. 9
1.2. Estabilidad relativa vs estabilidad absoluta en el Ecuador 17
1.2.1. Estabilidad absoluta 21
1.2.2. Estabilidad relativa 24
1.3 Análisis de la situación actual del mercado laboral ecuatoriano 26
1.3.1. Indicadores de la situación actual del mercado laboral 35
1.4. Límites de la flexibilidad laboral. 41
1.4.1. Límites sociales 42
1.4.2. Límites sindicales 42
1.4.3. Límites políticos 43
1.4.4. Límites jurídicos 43
2. CAPÍTULO SEGUNDO: Principios del Derecho Laboral 44
2.1. Principios que protegen al trabajador 45
2.1.1. Expresamente consagrados en la Constitución. 45
2.1.1.1. Principio protector 46
2.1.1.1.1. In dubio pro operario 48
2.1.1.1.2. Principio de la norma más favorable 49
2.1.1.1.3. Principio de la condición más favorable. 51
2.1.1.2. Principio de Irrenunciabilidad 52
2.1.1.3. Principio de intangibilidad 54
2.1.1.4. Principio de estabilidad 55
2.1.2. Instrumentos Internacionales 56

2.1.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos....58
2.1.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador"....61
2.1.2.3. Carta de la Organización de Estados Americanos....64
2.1.2.4. Convención Interamericana sobre Derechos Humanos....65
2.1.2.5. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre....66
2.1.2.6. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo....68
2.1.3. Doctrina....70
2.2. Principios que amparan al empleador....77
2.2.1. Constitución....77
2.2.2. Doctrina....78
3. CAPÍTULO TERCERO: Las relaciones laborales y la flexibilidad en el marco normativo del Ecuador....81
3.1. Generalidades de la normativa ecuatoriana....81
3.2. Partes intervinientes en la relación laboral....88
3.2.1. El trabajador....89
3.2.2. El empleador....91
3.2.3. El rol del Estado en el mercado laboral....94
3.3. Modalidades de contratación comunes en el Ecuador....98
4. CAPÍTULO CUARTO: Una alternativa entre rigidez laboral y flexibilidad....102
4.1. La rigidez normativa en materia laboral del Ecuador....102
4.2. Flexiseguridad....106
4.3. Alternativas mediante políticas públicas....113
Conclusiones....117
Recomendaciones....122
Bibliografía....125

Índice de tablas

Tabla 1.- Edad mínima de Admisión de Empleo 35
Tabla 2.- Convenios Fundamentales de la OIT 69

Índice de gráficos

Gráfico 1.- Distribución de la población en el mercado laboral 37

1. CAPÍTULO PRIMERO: La flexibilidad laboral como medio de precarización contractual en el Ecuador

1.1 Nociones generales.

Para desarrollar el concepto de la flexibilidad laboral debemos remitirnos a los orígenes de esta noción. Hay que considerar que se trata de una alternativa a los problemas que afectan tanto a las grandes empresas como a las pequeñas.

En los años 70, cuando comenzó la "crisis del petróleo", los empleadores se vieron obligados a recurrir a desesperados intentos para subsistir y sobrevivir en el mercado laboral. (Fernández Madrid, 2010). De esta manera, el mercado laboral se vio afectado por la existencia de nuevas herramientas de comercialización (marketing), la implementación de nuevas tecnologías que reemplazarían la mano de obra, el resurgimiento de problemas sociales como el desempleo; todos estos elementos convergieron en el origen de la "crisis del petróleo" (Boyer, 1987).

El profesor Humberto Aranda (2008, pág. 120) explica que en Latinoamérica en los años 80 se vivió el mismo panorama: "*una elevada deuda externa, una inflación creciente, estancamiento económico y desempleo*". Gran parte de estos factores obligaron al empresario a buscar innovaciones como la flexibilización laboral con el fin de generar ganancias y utilidad para el empleador y poder competir dentro del mercado laboral.

La flexibilidad laboral es una propuesta que se origina a partir de la etapa postindustrial en la que algunos elementos como la informatización, la robotización, la globalización obligaron al empleador a buscar mecanismos para mejorar la situación tanto laboral como económica (Grisolia, 2011). El concepto de flexibilidad laboral se fundamenta en el ámbito empresarial, pretendiendo suavizar o eliminar ciertos candados normativos que, según varios autores como Grisolia, buscan fomentar el trabajo e incrementar las plazas laborales, las cuales antes se encontraban desocupadas por los excesivos requisitos establecidos en la ley.

Desde una perspectiva empresarial la flexibilidad laboral tiene como objetivos la reducción de "*los costos operativos y recuperar las ganancias*" (Guerrón Ayala S, 2003, pág. 45); de igual manera, busca reorganizar el proceso productivo. Entiéndase a la flexibilización como la "*liberación de vínculos a las empresas y la devolución al empresario de facultades de libre disposición sobre la mano de obra que el devenir histórico le ha ido restando*" (Grisolia, 2011, pág. 56).

Por otro lado, desde una óptica del trabajador, la aplicación de la flexibilización laboral conlleva a la "*disminución o eliminación del principio de continuidad de la relación o también conocida como la estabilidad laboral*" (Guerrón Ayala S, 2003, pág. 45), tema que se revisará más adelante. La flexibilidad laboral pretender aflojar o eliminar ciertos candados que protegen al trabajador; sin embargo, hay que ser enfáticos en diferenciar entre flexibilidad y desregulación laboral, si bien es cierto ambos términos buscan una ventaja para el empleador, la segunda busca la desaparición de ciertas instituciones del Derecho laboral (Romero Milano, s/f).

Diferentes autores esbozan conceptos sobre la flexibilización, como por ejemplo Dahrendorf (1986, pág. 78) explica que es: "*la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y de adaptarse a las nuevas circunstancias*". Otros autores como Boyer (1987, pág. 22) manifiestan que la flexibilidad laboral es "*la debilidad de las restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo y en particular el despido*". El concepto de Boyer puede criticarse ya que la flexibilización influye en todo lo concerniente a una relación laboral; es decir, tanto a los derechos y obligaciones generados por parte de los trabajadores y de los empleadores, Boyer en cambio señala que tan solo tiene afectación en el contrato y en el despido. De igual manera hay que distinguir entre la debilidad de la restricción concerniente al grupo de una disminución de los derechos de los trabajadores (flexibilización) o la eliminación de ciertos derechos de los trabajadores (desregulación).

La flexibilidad laboral es una propuesta que justifica la disminución de los candados mínimos de una relación laboral con el fin de generar trabajo (Grisolia, 2011). Cabe recordar que el Derecho Laboral es de carácter proteccionista. Dentro de una relación laboral, el trabajador no posee las mismas condiciones que el empleador, por lo tanto, ante un conflicto la parte afectada será el trabajador, de esta manera el Estado tiene la obligación de precautelar el bienestar del más débil (Ostau de Lafont de Leon, 2009). El Derecho Laboral está direccionado a una protección completa; es decir, no se solo se enfoca en la persona (trabajador) sino también en el bien jurídico protegido que en este caso sería el trabajo, como expresión de la dignidad del trabajador; el empleador debe asegurar ciertas condiciones mínimas para el desarrollo óptimo de cada trabajador. Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Constitución del 2008 consagra al trabajo como un derecho y un deber social, adicionalmente hay que entender que el trabajo es una fuente de realización personal y la base de la economía. (Bustamante Fuentes, 2013).

A partir del concepto de flexibilidad laboral, se han desarrollado tres posiciones: Ius naturalistas, Neoliberales y Eclécticos.

La corriente de los ius-naturalistas o también conocidos como “pro obreros” explica que no se pueden reducir derechos adquiridos ya que estos son de carácter intangible e irrenunciable y por lo tanto protegen a cada uno de los trabajadores como sus derechos subjetivos; hay que observar la historia para entender el esfuerzo que los trabajadores han realizado con el propósito de que sus derechos sean reconocidos a nivel mundial (Barbagelata, 2009). Los ius-naturalistas niegan cualquier modificación que afecte y atente contra los derechos de los trabajadores, ya que conforman parte del derecho laboral objetivo y por lo tanto son intangibles, pretendiendo buscar que se brinde a los trabajadores seguridad, estabilidad, en resumen, una vida digna.

Los partidarios de la flexibilidad laboral, identificados como neoliberales, entre ellos Dahrendorf (1986), aseguran que la flexibilidad es una propuesta que disminuye el

desempleo e incrementa la productividad de las empresas, generando un resultado positivo para los empleadores. Son varios factores que conllevan a los neoliberales a apoyar a la flexibilidad laboral: la búsqueda de un ajuste económico, concatenado a las innovaciones tecnológicas, sumado a que el desempleo y subempleo siguen incrementado a pesar de los esfuerzos de los gobiernos (Fernández Madrid, 2010).

Dentro del grupo de neoliberales, existen ciertos extremistas que propugnan una derogación del Derecho del trabajo, para ellos solo sirve para crear molestias a las empresas y daña las relaciones laborales; a esta tendencia se la conoce como desregulación laboral. Este grupo fundamenta su posición en la autonomía de la voluntad, aduciendo que las partes intervinientes dentro de una relación laboral son totalmente capaces de regularse (Grisolia, 2011). Parte fundamental del neoliberalismo explica que el Estado no debe intervenir en el mercado laboral y en la regulación de las relaciones laborales, de esta manera el Estado cede la regulación a un concepto conocido como la "mano invisible" de Smith y se convierte en un estado policía o gendarme que se limita a mantener el orden (García Flores, 2011).

Por último, están los eclécticos, una mezcla entre la flexibilidad y la rigidez laboral; este grupo apuesta por un punto medio entre ambas tendencias, sin afectar a los empresarios o trabajadores. Nace la flexiseguridad, tendencia que se revisará más adelante.

Retomando el análisis de la flexibilidad laboral, hay que acotar que dicha tendencia afecta en diferentes puntos a la relación laboral. En primer lugar, la flexibilización altera la contratación; es decir, en la eliminación o disminución de límites para la entrada y la contratación en una relación laboral. Por otro lado la flexibilidad influye en la modalidad del trabajo/contrato; se clasifica entre un trabajo típico, una relación laboral que cumple con todas las características exigidas por la ley conocida como una relación formal; y, un trabajo atípico o precario que no cumple con los requisitos mínimos establecidos en la ley o que no satisface las necesidades mínimas del

trabajador: Algunos contratos reconocidos dentro del ordenamiento jurídico (a prueba, obra cierta, eventuales, ocasionales) y otros trabajos que no existe norma que los regule y son ilegales, como el trabajo infantil. (Fernández Madrid, 2010)

En un segundo ámbito encontramos que la flexibilidad se puede generar en la organización de la empresa; es decir, que las normas y regulaciones sobre la organización de trabajo se flexibilicen al punto de que si al trabajador se le cambia de lugar de trabajo o si se modifica las facultades u obligaciones, este no tenga la posibilidad de reclamar por sus derechos. De igual manera afecta tanto a la movilidad horaria, funcional, geográfica y temporal. (Fernández Madrid, 2010). Esta tendencia se la conoce como externalización y la define Romero Pérez (S.f, pág. 3) como un "*contrato que materializa un mecanismo gerencial por el cual se contratan en forma externa algunas funciones, servicios o procesos con el fin de que sean ejecutados por personal de empresas externas a la empresa contratante*".

En un tercer escenario, la flexibilidad afecta a la extinción de la relación de trabajo relacionada fuertemente con la estabilidad de "salida", que se explicará más adelante. Como se mencionó anteriormente, la flexibilidad afecta en el momento de entrada a una relación de trabajo, de igual manera afecta en el momento de "salida" de una relación laboral. Básicamente consiste en que el empleador tenga facilidades para terminar una relación laboral sin ninguna afectación a la empresa, por lo tanto, se está apoyando al despido libre en el cual se eliminan los requisitos formales y existen menos controles y por ende una menor indemnización o ninguna al trabajador, generando un estado de riesgo constante e incertidumbre para el trabajador, ya que no goza de ninguna estabilidad en el trabajo y por lo tanto es un trabajo precario (Fernández Madrid, 2010).

El Diccionario de la Real Academia Española define a la palabra precario como con "*poca estabilidad o duración*" (Real Academia Española), y de lo obtenido hasta el momento con la investigación, podemos aseverar que los contratos flexibles son un símil de contratos precarios, ya que no aseguran una estabilidad laboral real. También

se puede definir a los trabajos precarios como aquellos empleos de baja calidad que se caracterizan por la "*desprotección del trabajador asalariado por parte de la legislación laboral y la seguridad social*" (Espinosa, Riquelme, Rojas, & Yanes).

En el Ecuador, en la normativa vigente como en las directrices por parte del Estado, se pretende proteger al trabajador con el fin de dotarle de un trabajo digno. El Plan Nacional del Buen Vivir pretende eliminar la precarización y dejar aún lado la informalidad de ciertos trabajos; por su parte, la Constitución estipula en art. 33 que el trabajo es un derecho pero que también es un deber social (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013-2017). El gobierno del economista Rafael Correa dejó en claro el cambio de economía social del mercado, ya que a inicios de su mandato implementó el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2010) aprobado mediante Decreto Ejecutivo No. 745 y, posteriormente, se fue consolidando la posición del Estado sobre el trabajo y su protección en la Constitución de Montecristi del 2008 (Acosta Cerón, 2009).

Mucho se ha discutido sobre si la flexibilidad ayuda a la economía y a combatir el desempleo, pero también se ha hablado sobre las consecuencias de dicho concepto en la práctica. Una de las consecuencias, según Grisolia (2011), es que de la mano de la flexibilidad va la precarización; según Cabanellas (2012, pág. 300), el concepto de precarización significa "*lo dado o poseído en sujeción a la sola voluntad del dueño o cedente y sometido a revocación por su sola voluntad y en cualquier momento*"; es decir, que el empleador tenga todas las ventajas sobre el trabajador ya que este puede imponer sus decisiones a costa de una irrisoria indemnización. Javillier (2007) nos explica que no se puede derogar a través de convenios particulares las leyes que interesan al orden público y a las buenas costumbres, por lo que la ley tiene primacía sobre el acuerdo de voluntades, claro está que opera en los requisitos mínimos y que cuando se pretende favorecer al trabajador si se puede aplicar acuerdo de voluntades.

Un claro ejemplo de flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico es el contrato con período de prueba, en el cual no existe ninguna estabilidad; evidentemente ambas

partes de la relación laboral puede realizar la terminación sin previo aviso; sin embargo, los más afectados son los trabajadores. Una gran variedad de tipos de contratos en el ordenamiento jurídico reflejan esta tendencia flexibilizadora, no obstante según el doctor Julio César Trujillo (2008) existen preceptos a partir del año 1830 que van direccionados a proteger al trabajador y que buscan una mejora y la protección de las condiciones de vida de los más necesitados.Es a partir del año 1929, cuando se constitucionaliza el Derecho Laboral ecuatoriano, que existe tan solo un código laboral de 1938, el cual necesita necesariamente unas reformas para que se asimile a la realidad del Ecuador.

Ramiro Acosta Cerón (2009, pág. 26) nos explica que a pesar de que en la Constitución de 1998 y que en la actual Constitución se consagra al trabajo como un derecho y un deber social, la realidad es otra. En el contexto actual existe una minoría en el país la cual pretende "*estructurar el modelo económico para poder absorber la creciente oferta laboral*" y que gran parte de los empleadores desobedecen las regulaciones laborales con el objetivo de beneficiarse y por ende incrementar la precarización laboral, justificándose en una mejor situación economíca.

Por otro lado, el Gobierno ha propuesto dentro de su programa la búsqueda de una nación justa, democrática y soberana. El trabajo por ende debe ser el motor para un desarrollo equitativo, sostenible y democrático. El Estado debe funcionar como una garantía, así, el profesor Luigi Ferrajoli explica (2010, pág. 24), que se debe evitar la crisis de la democracia donde predominan "*formas neo-absolutistas del poder público, carentes de límites y de controles y gobernadas por intereses fuertes y ocultos*". De acuerdo a Ferrajoli no se puede caer en una falacia idealista y normativista; es decir, no se puede pretender confundir entre el derecho y la realidad, así se puede considerar que el legislador tiene que ser lo suficientemente capaz para poder analizar una realidad y plasmar en la norma, así dando un verdadero cumplimiento de la ley.

Por lo tanto, la flexibilidad laboral se queda sin argumentos ya que el Derecho Laboral en su esencia es de carácter protector (Vásquez López, 2004); es decir, que el

Estado es el encargado de proteger al más débil, el trabajador. Implementar la flexibilización laboral atenta contra principios reconocidos nacionalmente e internacionalmente. Grisolia (2011) evidencia que la implementación de la flexibilidad laboral no genera más empleo, ni reduce el desempleo; es decir, que la flexibilidad solo busca mejoras para el empleador, el cual ya se encuentra en una situación de privilegio dentro de la relación laboral. Es al trabajador a quien se debe dotar de una estabilidad y garantías, que permita un desarrollo óptimo tanto en la vida profesional como personal, de esta manera el trabajador responderá con mayor eficacia al asegurarle una vida digna (Meik, s/f).

El rol que juega el Estado dentro de las relaciones laborales es de suma importancia ya que este debe determinar el modelo a seguir para una regulación óptima del mercado laboral y las implicaciones en las relaciones laborales. Los principios del Derecho Laboral ponen en evidencia la concepción tradicional y el papel que juega el Estado dentro del mercado laboral (Blanco Vado, s/f). Por una parte, el intervencionismo dentro del mercado laboral está direccionado a establecer normas generales y directrices a seguir, esto con el objetivo de proteger al más débil.

Como funciones principales del modelo intervencionista se atribuye al Estado las obligaciones de control y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas expedidas por parte de la función legislativa, dando así una protección especial para que no se violen derechos del trabajador (Barbagelata, 2009). El Estado es el llamado a proteger y precautelar los derechos establecidos dentro del ordenamiento jurídico, de esta manera llama la atención que la propuesta de la flexibilización busque una desprotección a los requisitos "mínimos" que se han considerados esenciales dentro de una relación laboral. La tendencia de un estado proteccionista se encuentra dentro de los países de Latinoamérica, mientras que las naciones anglosajones tienen una tendencia a la autonomía de las voluntades (Grisolia, 2011).

Por otro lado, el autonomismo es el modelo en el cual el Estado no tiene la obligación de intervenir de manera extrema y en este prima la voluntad de las partes; sin embargo, el profesor Hugo Barbagelata (2009) explica que este modelo es contraproducente para el empleado ya que al encontrarse en una desigualdad en la relación laboral, la voluntad de las partes se convierte en la voluntad del empleador. En este modelo, el trabajador, por necesidad, acepta las exigencias de su jefe, parámetros laborales que en muchas ocasiones generan una realidad laboral precaria. Adam Smith explica que cualquiera intervención del Estado entorpece el proceso y el mercado laboral (Laza, 2006), recalcando que solo tiene que encargarse de 4 aspectos: la defensa de la propiedad privada, la defensa contra cualquier agresión extranjera, el acceso y la administración de justicia y generar obras e instituciones públicas (Sierra Lara, 2007)

1.2. Estabilidad relativa vs estabilidad absoluta en el Ecuador.

Antes de definir las diferencias entre los tipos de estabilidad en el Ecuador, es necesario adentrarse más en este campo de suma importancia en el Derecho Laboral. Autores como Serrano (2011) refieren que no existe ninguna clasificación del principio de estabilidad; es decir, que para ellos existe tan solo una estabilidad real.

Comencemos por entender que el principio de estabilidad laboral según Mario Elffman (s/f) es la "*permanencia en las relaciones laborales individuales y para terminarlas*". Según el profesor Cabanellas (2001, pág. 233) la estabilidad laboral consiste en: "*el derecho que tiene un trabajador de conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias*". De igual manera en el Diccionario Jurídico del profesor Rafael Martínez Morales (2008, pág. 45) explica que la estabilidad laboral se refiere a que "*la permanencia en el trabajo está a voluntad del empleador.*".

De los dos conceptos que se ha mencionado, podemos afirmar que la estabilidad protege al trabajador y por lo tanto se cierra la posibilidad de un despido sin causa, tema que no es parte de esta disertación. Estos dos conceptos, justifican un despido siempre y cuando se hayan establecido las causas para terminar la relación laboral en el contrato o por otro lado si el trabajador está inmerso en una causal grave lo cual amerita un despido. La estabilidad real significa que el trabajador tiene una estabilidad verdadera en la relación laboral, por lo que el trabajador tiene una seguridad de permanencia en la relación laboral, así el empleador necesita una causa justa para poder despedir al trabajador y dentro de estas causas no se contempla como causa justa la voluntad del empleador (despido sin causa) (Serrano Alou S, 2011), como lo define el tercer el concepto elaborado por Rafael Martínez Morales.

Al hablar de una estabilidad laboral se asocia con el concepto de seguridad, el cual abarca la jurídica, emocional y económica. Claro está que la seguridad jurídica juega un papel importante dentro del mercado laboral; es decir, que el trabajador y el empleador tengan confianza en que sus derechos y obligaciones, protegidos en la ley, serán reconocidos y que no serán violentados ni violados por ninguna persona; y de darse el caso estos deben ser juzgados por un juez competente e imparcial (Acosta Cerón, 2009). Por otra parte la seguridad emocional y económica que nos brinda la estabilidad laboral se fundamenta en que el trabajo permite realizar un proyecto de vida con el cual se pretende que el trabajador pueda llegar a una realización tanto personal como profesional. Es pertinente comentar que el salario que se obtiene fruto del trabajo diario del empleado sirve la mayoría de veces para la manutención de las familias y por ende a planificar a largo plazo un estilo de vida el cual depende solamente de un salario (Guzmán, 1998).

La doctrina española señala que el principio de estabilidad juega un papel importante en las relaciones laborales individuales debido a que este principio se considera como la “condición” de ejercicio de los demás derechos laborales (Pérez Rey , 2004). De esta manera la estabilidad tiene doble función: la primera, satisfacer las necesidades

económicas del trabajador y en la segunda juega un papel de garantía haciendo efectivos los demás derechos laborales. El Tribunal Constitucional de España identifica una desigualdad entre los empleadores y los trabajadores, esta distinción se basa en la condición económica del trabajador y del empleador y por el nivel de subordinación, dependencia del trabajador hacia el empleador (Meik, s/f). El Tribunal antes mencionado, se centra en la situación del trabajador, puesto que se encuentra en una posición desfavorable en caso de un conflicto laboral por el hecho de que en la relación laboral, el poder nace del capital que invierten los empleadores, por lo tanto se evidencia que tienen la libertad de manejo y disponibilidad de realizar cualquier acción sin preocuparse por el lado humano del trabajador.

De igual manera en Argentina se considera a la estabilidad laboral como un "principio instrumental"; es decir, que es un derecho que sirve para adquirir y obtener más derechos (Orsini, 2008), lo cual determina la importancia de este principio y su origen como un instrumento que tiene como "*finalidad asegurar las condiciones de la existencia de la clase trabajadora*" (Orsini, 2008)

La estabilidad es un concepto universal, aplica tanto a las relaciones laborales individuales como colectivas, por lo que la estabilidad juega un papel "democratizador"; entendiéndose que al existir un efectivo cumplimiento de este principio se eliminan las barreras que existen entre empleadores y trabajadores, es decir, se considera al trabajador como un ciudadano en la empresa (Meik, s/f). Nace una tendencia en la cual se considerar al trabajador como un ciudadano, se explica que el trabajador es un ciudadano y que al momento de ingresar a la empresa, este no pierde los derechos que tiene por el simple hecho de tener status de ciudadano, por ende el Estado es el encargado de regular y controlar la protección de estos derechos que son inherentes a la ciudadanía. (Meik, s/f)

Dentro de la doctrina laboral, se discute las modalidades o tipologías sobre el derecho a la estabilidad. Erróneamente se presta atención solo a dos clases de estabilidad

(absoluta y relativa), olvidando que esta clasificación forma parte de una estabilidad de "salida", que se explicará más adelante. Por otro lado, la estabilidad laboral de "entrada", como el nombre mismo lo sugiere, se manifiesta a partir del inicio de una relación laboral; es decir, que el trabajador tiene derecho a que desde el primer día de trabajo se le garantice un contrato indefinido (Concha Valencia , 2014).

Doctrinariamente y en el Ecuador antes de la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, existían tres clasificaciones en cuanto al contrato individual de trabajo según el tiempo de duración (Monesterolo Lencioni , 2012). El primer panorama para entrar en una relación laboral es mediante un contrato laboral indefinido, una relación de larga duración y especialmente sin un plazo de terminación de esta. En la segunda opción, antes de la expedición de la Ley referida anteriormente, se iniciaba una relación laboral mediante un contrato a plazo fijo de duración mínima de un año. Hay que mencionar que en la práctica del derecho laboral, para iniciar una relación se optaba por un contrato a plazo fijo o indefinido ligado a un período de prueba, en el cual ambas partes pueden terminar la relación laboral sin ningún aviso, dando así una desprotección total al trabajador. Por lo tanto el trabajador tiene 90 días de incertidumbre laboral. Por último, el tercer tipo de modo de entrada a una relación laboral es mediante un contrato precario, como: obra cierta, eventual, ocasional, de temporada, de aprendizaje, a tiempo parcial, etc.

En la actualidad, con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se ha eliminado la modalidad del contrato a plazo fijo, dando como resultado que actualmente en el Ecuador existen dos tipos de modo de entrada a una relación laboral: indefinido o precario.

La estabilidad laboral de "salida", se refiere a la protección que se da al trabajador al momento de la terminación de una relación laboral; es aquí donde se divide entre estabilidad laboral absoluta y relativa. Se entiende por estabilidad de salida el modo de protección del trabajador en la terminación de la relación laboral; es decir, que por

un lado se establezca montos indemnizatorios (relativa) o por otro lado se dé una garantía de inamovilidad del trabajo (absoluta).

1.2.1. Estabilidad absoluta

Como se ha mencionado antes, este tipo de estabilidad otorga una auténtica protección al trabajador. También se la conoce como estabilidad propia, directa o inamovilidad. Varios autores (Serrano Alou S, 2011; Castro Rodríguez, s.f.) establecen que esta estabilidad es la "estabilidad verdadera o real" ya que asegura al trabajador la permanencia en la relación laboral. Sebastián Serrano (2011) explica que la estabilidad absoluta se la denomina "real" ya que cerciora de una manera efectiva que el trabajador se mantenga en su lugar de trabajo y que el empleador sólo pueda terminar la relación laboral siempre y cuando encuentre una causa justa; es decir, que el despido no puede ser arbitrario. La voluntad del empleador no se considera una "causa justa" para la terminación de la relación laboral, por el simple hecho de que el trabajador está protegido contra cualquier abuso y por ende la voluntad del empleador sin ninguna razón justa y demostrable, no puede configurar una causal para terminar con el trabajo.

En nuestra sociedad el despido genera grandes resentimientos en el trabajador (Serrano Alou S., 2011), ya que al entrar en el grupo de desempleados, es muy difícil poder reingresar al mercado laboral con las condiciones de su antiguo trabajo, generando y promoviendo que se formen relaciones laborales precarias para poder subsistir. Guzmán (2001, pág. 307) afirma que "l*a estabilidad es una garantía contra la privación injustificada del trabajo*"; concepto que hace referencia a la estabilidad absoluta ya que el trabajador tiene el derecho de permanecer en el trabajo hasta que se demuestre alguna causa grave para que el empleador pueda terminar la relación laboral.

Se la conoce también como una estabilidad de inamovilidad porque al ser despedido el trabajador injustificadamente, este tiene el derecho de reintegrarse al trabajo para así continuar con sus labores respectivas. En Venezuela la ley es clara, solo algunos trabajadores que tienen condiciones de vulnerabilidad, gozan de estabilidad absoluta; casos en los cuales el trabajo es vital para la subsistencia del trabajador como la maternidad, paternidad, embarazos, sindicalistas, etc. (Vargas Nuñez , 2011); en el Ecuador, con la expedición de la "*Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*" se incorpora el despido ineficaz; es decir, la prohibición de despido de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y, de igual manera esta protección abarca a los dirigentes sindicales. En el caso de que se llegue a producir este despido ineficaz, el trabajador tiene la posibilidad de, mediante vía judicial, reintegrarse al trabajo o no reintegrarse y solicitar la indemnización correspondiente.

La búsqueda para que se implemente dentro de la normativa a la estabilidad absoluta, se fundamenta en las aspiraciones del trabajador para poder formar un plan de vida y de igual manera el bienestar de la sociedad, por lo tanto el Estado es el encargado de asegurar que todos los habitantes en el territorio ecuatoriano gocen de un trabajo decente con sus debidas protecciones. Es importante tomar en cuenta la opinión de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la que establece los parámetros de un trabajo decente: perspectivas de futuro en la empresa, un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, condiciones de trabajo mínimas y por último la posibilidad de crecer dentro de la empresa (Espinoza, 2003).

Sin embargo, existen opositores a la estabilidad laboral absoluta aduciendo una total intervención por parte del Estado en las decisiones empresariales. Un claro ejemplo de la intromisión se puede evidenciar en la forma de proteger al empleado; es decir, luego de que el trabajador sufra un despido injusto este tenga la posibilidad de reintegrarse a su antiguo trabajo. Por ende se genera un conflicto entre trabajador y el empleador, ya que el empleado toma una actitud de venganza en contra de su patrono y por ende la

productividad de ese trabajador bajará, detonando que el ambiente laboral disminuirá, se lo conoce como reenganche. (Matheus Moreno & Mas y Rubi , 2013)

No obstante, afirmar que la estabilidad absoluta genera todos los efectos antes mencionados es erróneo o por lo menos no apegado a la realidad, ya que se está aceptando la violación de derechos fundamentales y se está propiciando hacer caso omiso a las normas expedidas por la función legislativa que tienen como objetivo proteger a la parte más débil. Los detractores de la estabilidad absoluta se fundamentan en que atenta contra la formalización de las relaciones laborales y que se genera un aumento en relaciones laborales precarias por lo que la tercerización aumentará (Servat, 2007).

El principal objetivo del trabajador es recuperar su puesto laboral, su única fuente de ingreso, y la estabilidad absoluta asegura que el trabajador, si tiene una buena conducta y un buen rendimiento dentro de su lugar de empleo, no tiene razón para quedarse sin empleo. La evaluación del desempeño en el trabajo no puede ser arbitraria, y es así que la estabilidad absoluta lo protege, para poder despedir a un trabajador por un bajo rendimiento se tiene que establecer parámetros objetivos a seguir para obviamente evitar las arbitrariedades e injusticias. Parámetros a seguir como conocimientos, capacitación, adquisición de nuevas aptitudes, actitud proactiva; es decir, se tiene que evaluar que el trabajador se gana el puesto. (Vásquez López, 2004).

Pérez Rey (2004) nos explica que la estabilidad absoluta asegura no solo económicamente al trabajador sino emocional y psicológicamente. El trabajador al tener seguridad jurídica de su condición puede pensar en un futuro y planificar su plan de vida conjuntamente con su familia, de igual manera, es una forma de ejercer los demás derechos ya que al encontrarse protegido por una estabilidad real, puede reclamar por sus derechos sin miedo a que se tomen represalias posteriores.

1.2.2. Estabilidad relativa

Como se mencionó anteriormente, la estabilidad laboral de "salida" se clasifica en estabilidad absoluta y la relativa. La estabilidad relativa también conocida como impropia o indirecta no asegura una permanencia real, a diferencia de la estabilidad absoluta; es decir, que el empleador puede terminar la relación laboral en cualquier momento y sin ninguna causa justa; sin embargo, debe asumir todos los gastos de una indemnización pecuniaria para así asegurar la supervivencia del trabajador en los próximos meses que se encuentre desempleado.

Se la denomina como estabilidad impropia ya que autores como Serrano (2011) aseveran que no asegura ni protege en sí la duración del trabajador en un trabajo, por lo que no se puede hablar de una estabilidad real. El Diccionario de la Real Academia Española explica que el significado de impropio de esta manera: "*Falto de las cualidades convenientes según las circunstancias. Ajeno a una persona, cosa o circunstancia, o extraño a ellas*." (Impropio (RAE), s.f, par.1). Así podemos deducir que la estabilidad impropia o relativa es aquella que carece de algunas características para que sea propia o absoluta, básicamente carece de la protección a la permanencia del trabajador en el empleo, lo cual genera un "falso espejismo de protección" ya que el trabajador cree tener asegurado su empleo; sin embargo, esa no es la realidad ya que en cualquier momento puede quedarse sin su fuente de trabajo.

Dentro de este tipo de estabilidad, el empleador tiene la potestad de terminar la relación laboral en cualquier momento; sin embargo, tiene que estar dispuesto a pagar una indemnización por la extinción de la relación laboral. Llama la atención, que la indemnización es el precio que se establece bajo los estándares de la ley, para un despido arbitrario. (Serrano Alou S., 2011). El monto de la indemnización no puede ser arbitrario, porque el empleador podría otorgar una mínima cantidad de dinero y el trabajador en condiciones de desempleo no tendría otra opción que aceptar dicha cantidad, de esta manera el legislador ha regulado mediante ley la cantidad a recibir en casos de indemnización.

Según Russomano (1980), la doctrina ha establecido que la base para calcular la indemnización por una terminación de la relación laboral son: el tiempo de trabajo por parte del trabajador y por otro lado la remuneración que este recibió durante su desempeño. Erróneamente en la actualidad, se piensa que la indemnización brinda protección al trabajador; sin embargo, Serrano (2011) explica que no es la mejor manera de reparar el derecho violado, ya que la indemnización es establecer un precio a la dignidad humana y por lo tanto a la violación de un derecho fundamental. El autor nos explica que el propósito de una indemnización es proporcionarle al trabajador un ingreso mientras este consiga otra fuente de trabajo; sin embargo, en muchos casos es difícil entrar al mercado laboral con las mismas condiciones de su antiguo trabajo, por lo que el trabajador ante la desesperación de conseguir una plaza de trabajo y un ingreso fijo se ve obligado aceptar trabajos con menos beneficios, incluyendo trabajos precarios.

En EEUU, al tener un modelo de economía de pleno empleo, el trabajador tiene facilidades para encontrar un nuevo trabajo con los mismos beneficios y condiciones que su antiguo empleo, y en el peor de los casos, al no de poder reingresar al mercado laboral, el Estado le protege con el subsidio que es para el grupo de desempleados hasta que este encuentre una nueva plaza de trabajo (Aranda, 2008).

La flexibilidad laboral afecta desde varios enfoques, entre éstos se encuentra el contractual; es decir, según la naturaleza del contrato celebrado entre las partes de una relación laboral. Por un lado, cuando se celebra un contrato de trabajo indefinido, el trabajador y el empleador tienen una expectativa de una relación a largo plazo. En este caso el trabajador se involucra con su empleador y el trabajo, mientras más transcurre el tiempo el trabajador se vincula más a la empresa o a su empleador. Al momento de un despido sin causa el empleado sufre un mayor daño y por lo tanto merece una mayor cantidad monetaria como indemnización, la cual reconoce la antigüedad del trabajador. Por otro lado, en los contratos a plazo fijo y en los contratos precarios, la duración de la relación laboral es de corto plazo, por lo que mientras más tiempo pasa, el trabajador se desvincula más de la empresa ya que se acerca la terminación de la

relación laboral; es importante señalar que en el Ecuador con la publicación en el Registro Oficial del 20 de abril de 2015 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se eliminó la modalidad del contrato a plazo fijo. En el enfoque contractual que se ha revisado, se puede evidenciar que en los tres tipos de contratos existe un estabilidad relativa, ya que el empleador puede terminar la relación laboral de manera unilateral (Russomano, 1980).

Los diferentes modelos de estabilidad (absoluta y relativa) se diferencian en el grado de libertad que dan al empleador para terminar una relación laboral y la protección que se brinda al trabajador, por un lado la estabilidad absoluta permite al empleador terminar una relación laboral siempre que exista una causa justa, mientras que la estabilidad relativa el empleador en cualquier momento puede terminar la relación laboral siempre y cuando el empleador esté dispuesto a pagar una indemnización (De Buen Unna, s/f). Tanto la estabilidad laboral absoluta como relativa pretenden proteger al trabajador y por este motivo ambas serían necesarias en un ordenamiento jurídico, dando así una estabilidad absoluta a casos específicos que se encuentren en una zona de vulnerabilidad y por otro lado una estabilidad relativa en las relaciones laborales restantes.

1.3 Análisis de la situación actual del mercado laboral ecuatoriano

Desde una perspectiva económica, el mercado laboral es el lugar en donde confluyen la oferta y demanda de trabajo (Banco Central del Ecuador, 2015); empero, esta investigación está direccionada dentro del Derecho Laboral por lo que se visualizará desde una diferente perspectiva. Dado que el trabajo es un derecho y un deber social, y su principal objetivo es una inclusión social por parte del trabajador, se analiza al mercado laboral como el principal "*medio de satisfacción de las necesidades esenciales*" (Salvia, 2008, pág. 16) del trabajador, y un *"mercado laboral sano es aquel que permite una distribución correcta de asignación de recursos"* (Serrano , 2013). El trabajo es el principal medio de subsistencia del trabajador y por ende el

Estado debe garantizar un empleo decente para que el trabajo sirva para garantizar una vida digna por parte del trabajador y su familia.

Hay que entender que en la actualidad, el trabajo no solo es un "instrumento de producción", al contrario, se considera al empleo como una forma de inclusión social logrando así una construcción material y social de la sociedad; es decir, que el trabajo sirve como una fuente de motivación tanto para el empleador como para el trabajador (Salvia , 2008). La OIT sostiene que el Estado es el encargado de controlar el mercado laboral y que este debe ser lo suficientemente eficaz para crear empleo decente y oportunidades reales, conforme a una adecuación normativa de todos los principios consagrados en el Derecho Laboral; es decir, estabilidad, protección, seguridad social, etc. (Espinoza, 2003) Estos principios deben ser evaluados y controlados por el Ministerio de Trabajo con lo que se puede determinar como un "trabajo estándar" según los tipos de modalidades que se manejan en estos indicadores: a) contratación laboral; b) afiliación al seguro social; c) horas de trabajo; y, d) salario (Instituto de Investigaciones Económicas UTPL, 2010).

Se puede detectar que existen problemas sobre el mercado laboral cuando se evidencia que un gran porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra en el desempleo, subempleo o en la informalidad. El desempleo es "*un fantasma que recorre en todo el mundo*" (García Flores, 2011, pág. 120), motivando a ciertos sectores a buscar soluciones inmediatas como la flexibilización; sin embargo, no siempre han dado un resultado positivo para todas las partes involucradas en una relación laboral. Hay que tomar en cuenta que las repercusiones del desempleo no solo afectan a los trabajadores sino a todos los actores del mercado laboral, es así que el aparecimiento de nuevas formas de trabajo en el mercado laboral grita por una solución.

Ojeda Avilés (2009) explica que en el mercado laboral las modalidades de contratación laboral se han mantenido estáticas durante décadas; es decir, que los

límites y las regulaciones del contrato laboral individual siguen siendo las mismas que caracterizaban a las relaciones laborales típicas, a pesar de que el Derecho Laboral es un "derecho de frontera," explicando que siempre debe estar en un continua expansión y por lo tanto en una renovación y constante cuidado de los derechos del trabajador. Aparecen los mercados de trabajo de alta velocidad los cuales se caracterizan por una alta rotación y que el mercado laboral da la posibilidad a un trabajador de tener varios empleos, pero todos estos son precarios y en conjunto reúnen las características de un trabajo adecuado (Ojeda Avilés, 2009).

Sin embargo, el problema no está en el tipo de normas que regulan el mercado laboral, el inconveniente se genera en la idiosincrasia de los actores del mercado laboral; es decir, que se necesita un cumplimiento estricto de las regulaciones que emite el Estado. A tal punto se desobedecieron las normas laborales, que en el gobierno del economista Rafael Correa se vio la necesidad de penalizar la no afiliación al seguro social, esto con el propósito de obligar al cumplimiento de la norma, más allá de la discusión que se generó sobre si era adecuada o no la medida adoptada y la proporcionalidad de la sanción (León Guzmán, 2013) (Enríquez, 2014).

De esta manera, se evidencia que el mercado laboral carece de capacidad de adaptación y de autorregulación de las alternancias del mercado por lo que la realidad fáctica sobrepasa a la normativa, dando como resultado un desconocimiento y una desprotección al trabajador (Gorelli Hernández, 2009). Un claro ejemplo del fallo del mercado es que las personas se ven obligadas a entrar a un mercado informal aduciendo que es un grupo supuestamente temporal, no obstante las personas que entran dentro de este grupo no tienen la posibilidad de salir de este grupo de informalidad por lo que se convierte en un círculo vicioso dando la única posibilidad del trabajador de aceptar trabajos precarios para que la totalidad de todos su trabajos equivalgan a un trabajo decente (Pasco, 2009).

En el plano internacional existen tres etapas que pueden brindar un mayor panorama sobre la regulación del mercado laboral. En la primera etapa se encuentra la revolución industrial, en la que aparece la máquina a vapor y por lo tanto sustituye la fuerza de trabajo del hombre; esto significó que ciertos procesos productivos no requieran del hombre con la consecuencia de un aumento del desempleo (Torres Brizuela , 2008).

La segunda etapa se la conoce como el modelo fordista-taylorista, se caracteriza por la concentración del proceso productivo y de la actividad laboral en un solo lugar y en grandes establecimientos. El nombre se deriva del proceso de ensamblaje del modelo Ford T., que generó, en 1913, un modelo en línea y de producción en serie (Torres Brizuela, 2008). Y por otro lado, el Taylorismo es un proceso de organización científica, que se distingue por la división de tareas en un lugar de trabajo, esto con el fin de aumentar la productividad y evadir el poder que podía mantener el trabajador sobre la producción de un determinado producto (Aguirre Rojas, s/f). Cabe destacar que dentro de esta etapa, el mercado laboral se caracteriza por un concepto de subordinación personal, en el que el empleador tiene una relación directa y bilateral con el trabajador por el hecho de encontrarse en el mismo establecimiento y el trabajador estaba a las órdenes del empleador personalmente (Rivas, 2013), concepto que se diferenciará en la tercera etapa.

La tercera etapa se la denomina como la "revolución postindustrial o informática", en la que la globalización y la tecnología juegan un papel muy importante, generando cambios tanto en el mercado laboral como en las relaciones laborales típicas (Torres Brizuela, 2008). El autor Torres Brizuela define a la globalización como el "*proceso que pretende disminuir o suprimir obstáculos para universalizar la información, ideas, bienes, cultura, servicios, etc.*" (2008, pág. 63). Es aquí, con la aparición de la globalización cuando inicia lentamente la eliminación de la subordinación personal antes mencionada, ya que por el avance tecnológico no existe una relación totalmente directa entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, no se está desconociendo que es una relación laboral y que el simple hecho de no encontrarse físicamente las partes

no se elimina la subordinación. Al respecto se sostiene que existen cuatro tipos de subordinación: moral, técnica, económica y jurídica (Monesterolo, 2012). En esta tercera etapa es donde aparecen los contratos precarios, algunos enmarcados dentro de lo legal mientras que otros fuera de la normativa por lo tanto ilegales. Montoya Melgar citado en Torres Brizuela (2008) explica que los contratos precarios ponen en discusión la naturaleza del Derecho Laboral. Autores como Martín Sánchez (2008) explican que de la mano del aumento de los contratos precarios se relacionan el aumento de la informalidad en el mercado laboral, especialmente América Latina.

Mientras tanto en el plano nacional, hay que referirse a la constitucionalización del derecho del trabajo para poder evidenciar la normativa que rige a la materia laboral en el país. Santiago Guerrón Ayala (2003) explica que en los preceptos constitucionales del trabajo, se pueden evidenciar claramente dos períodos. El primero comienza con la fundación de la República del Ecuador en el año 1830 y culmina en 1929, y de igual manera, este año es el punto de inicio de la segunda etapa hasta la actualidad.

En el primer período, Guerrón Ayala explica que en los primeros años de la República se puede evidenciar una escasa normativa constitucional en cuanto material laboral; sin embargo, se incorpora la prohibición de esclavitud en la Constitución de 1845, lo cual generaría modificaciones en las relaciones de producción. Las diferentes Constituciones expedidas hasta 1929, incorporaron cambios como la libertad de trabajo, garantizar la libertad de empresa, la eliminación de la prisión por deudas con lo que se suprimió el concertaje.

No obstante, no es hasta la Constitución de 1929, bajo la influencia de la Constitución Mexicana de 1917, que inicia el denominado constitucionalismo social. Por primera vez, se incorpora en la Constitución ecuatoriana normativa concerniente a materia laboral de una manera sistemática y organizada tocando temas de relevancia como la protección del trabajo, regulación de las remuneraciones o salarios mínimos, regulación de jornadas laborales, entre otros (Guerrón Ayala S., 2003), lo cual obligó

al legislador a generar un cuerpo normativo que recopilara toda la información en materia laboral y se expidió el Código de Trabajo de 1938.

A partir de la Constitución de 1929, se siguieron expidiendo Cartas Magnas dentro del concepto del constitucionalismo social, por ejemplo, la Constitución de 1945 incorpora conceptos de protección a los contratos colectivos; la Constitución de 1946 agrega el deber del Estado de generar y fomentar plazas de trabajo para los desempleados; la Constitución de 1967 trajo consigo las novedades de la punibilidad de los paros y de las huelgas de los servidores públicos (Guerrón Ayala S., 2003)

Algunas reformas legales han sido importantes, Alfredo Serrano (2013) menciona que entre 1974-1984 se incorpora el décimo quinto sueldo y por otra parte se limita la jornada de trabajo a 40 horas semanales, fruto de una lucha incesante por parte de los sindicatos. A partir de 1984 hasta los inicios de los años noventa, se expiden normas y decretos a favor de una flexibilización laboral. En 1990 se expide la Ley de Régimen de Maquila y contratación laboral a tiempo parcial, donde existe la posibilidad de una relación laboral por un corto tiempo dando una posibilidad de convertirla en una relación indefinida. En 1991 se expide la Ley de Zonas Francas, posteriormente aparece la Ley 133 Reformatorias al Código de Trabajo, en las que se aumentó los requisitos para la existencia de los sindicatos con la consecuencia que disminuyó la participación de estos en el medio nacional.

Algunos autores como Cano (2010), explican que el gobierno de Rafael Correa se ha caracterizado por una defensa de los derechos laborales de los trabajadores. No obstante, abogados como la doctora María Paula Romo (s/f) manifiestan que a partir de la Constitución de Montecristi existe una evidente preocupación sobre el bienestar del trabajador. Sin embargo, la autora señala que falta mucho por parte del Gobierno para proteger de una manera adecuada al empleado, por ejemplo pone en evidencia el Mandato Constitucional No.8, en el cual se elimina las tercerizaciones; a pesar de este avance Romo cuestiona que se abre una ventana a las “actividades complementarias”

las cuales se permiten en las tareas como la vigilancia, seguridad, limpieza, alimentación, mensajería. De igual manera, Bladimir Chicaiza (s/f) concuerda que lo único que se hizo fue cambiar el nombre y restringir ciertas actividades a la tercerización, por lo que no se solucionó el problema existente.

Es evidente, que el segundo período se caracteriza por una intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales. El 23 de febrero de 2016, el Presidente de la República envía a la Asamblea Nacional el proyecto de "*Ley Orgánica Para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo*", lo cual ha desencadenado un sinfín de opiniones por parte de los diferentes sectores del país, así por ejemplo, una parte de los obreros están liderados por el Frente Popular y la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE) (La Hora, 2016)

.El Ministro de Trabajo, Leonardo Berrezueta, destaca que el proyecto se sustenta en tres ejes fundamentales: conservar, generar y proteger las plazas de empleo. El Ministro expresó: "*Buscamos proteger a los trabajadores, a la producción, al empleo digno que existe en el país, que ha permitido que en los últimos nueve años la tasa de desempleo baje sustancialmente*" (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. s/n). Por otra parte, afirmó que esta ley no flexibiliza las relaciones laborales, puesto que "*flexibilizar era que trabajes ocho horas y te paguen por seis. Lo que estamos haciendo aquí es que por un lapso de seis meses en caso extremo se aplique esta medida que protege el empleo*" (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. s/n). Estas aseveraciones muestran que el Ministro de Trabajo confunde entre flexibilización y explotación laboral.

La Ley se concentra en 5 aspectos importantes:

- **Seguro de desempleo**: El seguro de desempleo sustituye al actual fondo de cesantía del IESS, con el fin de aquellos afiliados al seguro social que pierdan su trabajo, puedan cobrar un monto para poder subsistir en la etapa que se

encuentra en desempleo, cabe recalcar que el pago que reciba el desempleado solo durará 5 meses. (Orozco, 2016)

- **Jornada laboral reducida:** Se contempla que las empresas luego de cumplir ciertos requisitos, puedan reducir las horas de trabajo hasta un 25% y se pagará por las horas efectivamente laboradas. (Orozco, 2016)
- **Jornada laboral extendida:** Se propone que previo acuerdo de las partes, la jornada laboral se puede extender a las 8 horas diarias; sin embargo, la jornada a la semana no puede superar las 40 horas o al día las 10 horas. (Orozco , 2016)
- **Contratación juvenil:** El Estado tiene que cubrir el aporte a la seguridad social que antiguamente le pertenecía al empleador, el contrato juvenil regirá para las personas de entre 18 y 24 años y sin experiencia laboral previa. El Estado realizará el aporte al seguro social siempre y cuando el salario del contrato juvenil no supere los dos salarios básicos unificados. Otro requisito es que la contratación juvenil no supere el 20% de la nómina estable de los trabajadores de cada empresa. (Orozco , 2016)
- **Cambio a los ingresos que perciben los pasantes:** Se reforma la Ley de Pasantías al eliminar el salario a este tipo de contratos y que la forma de pago sea un estipendio que se pacte entre las partes.

Dirigentes de organizaciones como el Frente Popular y la Unión General de Trabajadores del Ecuador expresaron su preocupación por el proyecto de ley, expresan que en la "*práctica la jornada reducida, de 40 a 30 horas semanales que contemplan la propuesta, significa una reducción salarial"* (La Hora, 2016, pág. s/n).

La Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador (FEUE), manifiesta su malestar en una carta dirigida al Presidente de la República, expresando que la Ley atenta contra los derechos de los pasantes ya que modifica la Ley de Pasantías y elimina el pago de un salario reemplazándolo con un "estipendio" que se acuerde entre las partes, aducen que la Ley "*ha condenado a la juventud universitaria a trabajar*

prácticamente de a gratis(…) al momento que deja sin efecto la obligatoriedad de la cancelación del salario a quienes realizan pasantías, impulsa una violación a la Constitución, ya que establece que toda actividad laboral debe ser debidamente remunerada" (Federación Estudiantes Universitarios del Ecuador , 2016, pág. s/n)

La discusión sigue latente, en cuanto a la capacidad de la Función Legislativa para proveer a la sociedad de normas y regulaciones válidas y las cuales estén a la par de la realidad fáctica (Blanco Vado, s/f). En el 2015 se expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, lo cual generó dudas por una postura rígida del mercado laboral. Mientras que en el 2016, se está proponiendo una Ley de Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo, que responde a una tendencia de flexibilización laboral. Se evidencia que la Asamblea Nacional carece de esta capacidad de análisis; el mal funcionamiento de la Función Legislativa no se debería considerar un motivo suficiente para eliminar los beneficios que se le han concedido al trabajador. Queda en evidencia que es un tema delicado el cual genera pasiones y fobias, algunos autores como Javillier (2007) han considerado que es una pelea similar a un guerra en la cual tanto los trabajadores no quieren ceder sus derechos y los empleadores luchan por una flexibilidad que según ellos, darían soluciones a muchos problemas que acogen al mundo laboral.

De esta manera, se evidencia que el Estado debe proveer de un mercado laboral eficiente, donde se tiene que evaluar las oportunidades laborales de calidad; es decir, que las personas tengan la posibilidad de ingresar a un trabajo remunerado pero que este reúna las condiciones mínimas establecidas en la ley para poder desarrollarse con una vida digna, sin embargo la "*falta de integración en el mercado no es un problema de las personas, sino de las barreras económicas, políticas e institucionales*" (Salvia , 2008, pág. 5).

Dentro del mercado laboral hay que garantizar al trabajador autonomía económica en los ingresos, así asegurando que el trabajador tenga la posibilidad de enfrentarse con

solvencia monetaria a los gastos a los cuales se vea afectado en la vida diaria. Barrera (2008) hace alusión que el ser humano se ha liberado de grandes opresiones, no obstante a pesar de haberse salvado de la esclavitud, siempre recae y queda atenazada en un yugo distinto, que en este caso hace alusión al capital.

1.3.1. Indicadores de la situación actual del mercado laboral

Según el Banco Central del Ecuador existe una estructura del mercado laboral ecuatoriano en la cual los habitantes del territorio nacional se dividen en población en edad de trabajar (PET) y menores de diez años (Banco Central del Ecuador, 2014), sacando como conclusión que en el Ecuador, a partir de los diez años se considera a una persona en edad para entrar en el mercado laboral.

Llama la atención esta definición, puesto que dentro de la normativa nacional como internacional se regula la edad mínima de trabajo de los niños, niñas y adolescentes, estableciendo una edad mínima de quince años. El Código de la Niñez y Adolescencia, establece en el Art. 82 lo siguiente "*Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país (...)*" De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emprendido una lucha incesante para eliminar el trabajo infantil, por lo que ha impulsado varios convenios acerca del tema, el convenio 138 sobre la edad mínima (Organización Internacional del Trabajo, 2014), establece lo siguiente:

Tabla 1.- Edad mínima de Admisión de Empleo

Tipo de Trabajo	Edad mínima autorizada para que los niños comiencen a trabajar	Posibles excepciones para algunos países en desarrollo
Trabajo peligroso	18 años	18 años
Trabajos atenten contra su	16 años	16 años

salud		
Edad mínima límite	15 años	14 años
Trabajo ligero	13 y 15 años	12 y 14 años

Fuente: Convenio No. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión de empleo
Autor: David Mayorga

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en su "*Análisis y Proyección de la Población Económicamente Activa (PEA) del Ecuador* (2015, pág. 16)" establece que la PEA es el:

"*Conjunto de personas de 12 años y más que tienen una ocupación, ya sea remunerada o no, dentro o fuera del hogar, que en el período de referencia han trabajado por lo menos una hora semanal, así como las personas que no trabajan debido a que están gozando de vacación, están enfermas o no laboran a causa de huelga o mal tiempo, y las personas que no trabajan pero buscan trabajo habiendo laborado antes (cesantes) o buscan un empleo por primera vez*".

Es importante recalcar que tanto la definición por parte del INEC como del Banco Central antes mencionadas, hacen denotar que en el Ecuador se hace caso omiso a la legislación nacional e internacional, un tema complejo y complicado para ser abordado en otra ocasión y no en esta disertación.

Retomando los conceptos de la estructura del mercado laboral, dentro del gran grupo de las PET se divide en dos subgrupos, las población económica inactiva (PEI) y las población económicamente activa (PEA).

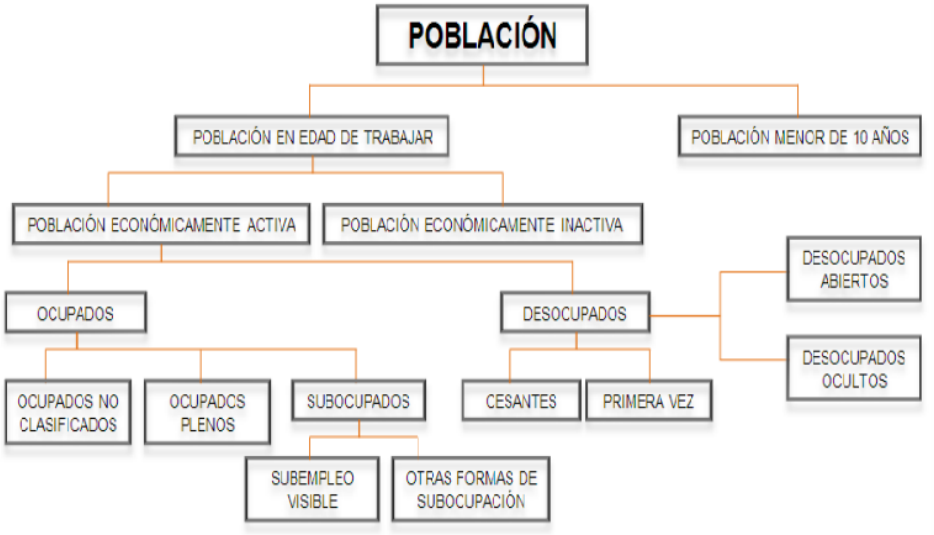


Gráfico 1.- Distribución de la población en el mercado laboral
Fuente: ENEMDU
Autor: INEC

Es interesante analizar el gráfico No.1, ya que se puede evidenciar cómo se distribuye la estructura del mercado laboral y la realidad del país; sin embargo, no se ahondará en dichos conceptos pues distraerían al lector del verdadero objetivo de esta investigación.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2015), determinó en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de diciembre del 2015 que de la población total, el 69,49% se encuentra en edad de trabajar (PET). De la PET, el 65,78 es considerado como población económicamente activa (PEA) y el 34,22 se encuentra como población económicamente inactiva (PEI). Los resultados y tabulación por parte del INEC, exhiben que de la PEA, el 95,23% se encuentran con un empleo, mientras que el 4,77% están desempleados. (INEC, 2015). Hay que denotar que la PEI, no tienen ingresos económicos al igual que los desempleados.

Dentro del mundo laboral, existe el indicador del tipo de trabajo, así dividiéndolo en empleados asalariados y en empleados independientes. Los asalariados corresponden a

"*empleado público, privado, jornalero o peón y empleado doméstico*" (INEC, 2014). Mientras que los empleados independientes son personas naturales que no están vinculados a una relación laboral mediante un contrato de trabajo, y que su remuneración consiste en honorarios, comisiones y servicios*"* (INEC, 2014).

En el último mes del año 2014 las estadísticas según el INEC, existe un total de empleados asalariados del 57.0%, mientras que los empleados independientes representan el 34.6%. (INEC, 2014).

Para poder seguir analizando los indicadores del mercado laboral, hay que definir algunos conceptos:

Personas ocupadas: El INEC lo define como las personas que "*trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o pese a que no trabajaron, tienen un trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. Se considera ocupadas también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente*". (INEC, 2008, p.10)

Este grupo se subdivide en tres categorías:

- **Ocupados plenos:** En esta categoría la persona trabaja mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas, o aquellos que trabajen a la semana menos de 40 horas, sin embargo, sus ingresos son superiores al salario unificado legal (INEC, 2008, p.10)

- **Sub-ocupados**: Son aquellas que:

  "*i) Personas ocupadas que trabajan 40 horas o más, tienen ingresos menores al salario unificado legal y están dispuestos y disponibles a trabajar más horas, ii) Personas ocupadas que trabajan 40 horas o más, tienen ingresos*

menores al salario unificado legal y no están dispuestos o disponibles a trabajar, iii) Personas ocupadas que trabajan menos de 40 horas, tienen ingresos menores al salario unificado legal y no están dispuestos o disponibles a trabajar" (INEC, 2008, p.12)

- **Ocupados no clasificados:** Son las personas ocupadas que no se hace imposible su clasificación en la cualquier categoría antes mencionada, por falta de datos en los ingresos o en las horas (INEC, 2008, p.12).

Personas desocupadas: El INEC lo define como las personas "*sin trabajo en la semana de referencia, que están disponibles para trabajar y que podrían estar o no en búsqueda de un trabajo*" (INEC, 2008, p.10). Dentro de este grupo, se puede identificar dos tipos de personas desocupadas:

- **Desocupados abiertos:** personas sin trabajo que buscan empleo.
- **Desocupados ocultos:** personas sin trabajo, disponibles para trabajar pero que no buscan empleo

Por otro lado, la clasificación de las personas ocupadas o con empleo según la condición de actividad, se basa en el análisis del cumplimiento de los derechos y garantías de los empleados que se encuentran consagrados en la normativa nacional, y se divide en tres grupos:

1. **Empleo adecuado:** El INEC define al empleo adecuado aquellas plazas de trabajo que reúnan las condiciones mínimas establecidas en la normativa nacional; básicamente se enfocan en el ingreso como en el tiempo destinado al trabajo (INEC. Coordinación General Técnica de Innovación en Métricas y Análisis de la Información, s/f); es decir, que los trabajadores perciben ingresos iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, o por otro lado, los trabajadores que trabajan

menos de las 40 horas semanales, sin embargo, sus ingresos son iguales o superiores al salario mínimo. (INEC, 2015).

2. **Empleo inadecuado:** Se considera dentro de este grupo a las personas que no reúnen los requisitos mínimos de la jornada laboral o el salario; es decir, perciben ingresos menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana. Se subdivide en dos grupos:
    - **Subempleo:** Dentro de este grupo se "*considera a las personas con empleo que perciben ingresos inferiores al salario mínimo, y/o trabajaron menos de la jornada legal*" (INEC, 2015, pág. 8).
    - **No remunerado:** Lo conforman aquellas personas que se considera que tiene un empleo, sin embargo a pesar de haber realizado las labores durante la semana de la jornada laboral, no perciben salario alguno (INEC. Coordinación General Técnica de Innovación en Métricas y Análisis de la Información, s/f). Generalmente dentro de esta categoría se encuentran los trabajadores no remunerados del hogar, y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros (INEC, 2015).
3. **No clasificado:** Son aquellas personas empleadas que no se pueden encasillar entre las anteriores clasificaciones por falta de información en los factores determinantes. (INEC, 2015, pág. 8)

Luego de haber definido algunos conceptos del mercado laboral, los cuales ayudarán a una mejor comprensión del lector, se debe explicar que entre diciembre 2014 y diciembre 2015, la tasa de desempleo aumenta un 0,97%, terminando en diciembre de 2015 con un 4,77%. El empleo adecuado disminuye en 2,8%, dando como resultado que en diciembre de 2015 el 46,50%, por otro parte, la tasa de empleo inadecuado aumenta el 1,4%, terminando con un 48,09% de empleo inadecuado. (INEC, 2015).

En concordancia con el tiempo de duración de la relación laboral, según datos del INEC en el mes de diciembre del 2014, se encontró que trabajos con duración de menos de un año alcanzaban un porcentaje de 12.7%, de 1 año a 10 años con un porcentaje de 53.8%, de 11 a 29 años un porcentaje de 23.1%, y 30 años a más un porcentaje de 10.4% (INEC, 2014).

1.4. Límites de la flexibilidad laboral.

Es importante analizar los límites de la flexibilidad laboral con el propósito de conocer hasta dónde puede afectar esta tendencia. Hay que preguntarse si es que el sistema ecuatoriano es rígido o flexible y más allá de esta pregunta hay que analizar en realidad si es necesario introducir reformas laborales concernientes a una flexibilización laboral (Echeverría & López, 2004). El modelo ecuatoriano tiene un modelo propenso a la rigidez; sin embargo, tiene algunas características sobre una flexibilización como son claro ejemplos de los contratos de prueba, contratos temporales, actividades complementarias, etc. Sin embargo, hoy en día no se puede determinar si el Gobierno mantiene una posición clara sobre la tendencia a seguir, de esta manera en menos de dos años se han expedido dos normas que son contradictorias.

Los empleadores gozan de ciertas ventajas dentro de la realidad nacional. Por ejemplo, existen contratos precarios que se encuentran contemplados en la ley, por lo que los empleadores hacen uso de estas modalidades de contratos. De igual manera, el Estado es el órgano de control y regulación, y tiene que precautelar que no exista la flexibilidad de facto, que consiste en la inobservancia y desacato a la ley laboral. (López, 2008).

En todo caso el análisis en este acápite es delimitar los límites a los cuales se enfrentarían las tendencias sobre la flexibilización. Es evidente que se debe poner

límites a la instauración de esta tendencia, autores como Soto, Espinoza, Gómez (2008), nos explican que estos cambios que se han incorporado de manera paulatina en el ordenamiento jurídico, son comparados con el mercado laboral de la colonia, caracterizados por la precariedad de las relaciones laborales.

1.4.1. Límites sociales

Se analiza el grado de tolerancia por parte de una determinada sociedad hacia la flexibilización laboral, teniendo en cuenta los posibles cambios sobre determinadas circunstancias que afectan la vida cotidiana de las personas. Dentro de una sociedad organizada, tiene que primar el diálogo y la apertura para que se escuchen las necesidades de todas las partes que intervienen en el mercado laboral; es decir, entre organizaciones que representen al empleador, a los trabajadores y al Estado, incluyendo de igual manera a organismos internacionales que velan por el interés del trabajador. La resistencia a la flexibilidad refleja que la sociedad está consciente sobre las garantías fundamentales y la protección del trabajo por lo que es inconcebible que el neoliberalismo quiera tomar el camino del "*retorno libre del juego de las leyes del mercado*" (Barbagelata, 2009), donde lo único que va direccionado es un abstencionismo o desregulación por parte del órgano legislativo. La sociedad es la que tiene que pronunciarse, lo cual conlleva al siguiente límite.

1.4.2. Límites sindicales

Como se explicó en el anterior punto, la sociedad civil debe organizarse para poder ser escuchada, de esta manera es que los sindicatos clasistas toman relevancia, estos son los indicados para demostrar y luchar por los trabajadores, explicando que la flexibilización solo conlleva trabajos precarios. A los empleadores no les gusta la idea de que exista la representación de los trabajadores a través de los sindicatos, ya que estos siempre han sido un obstáculo que les impide desconocer los derechos de los trabajadores. Cabe indicar que gran parte de las luchas que han liberado los

sindicalistas frente a los empleadores han servido para la incorporación de beneficios y reconocimiento de derechos en favor de los trabajadores, es por esto que los empleadores les denominan como "*el peor y más desagradable de los monopolios*" (Barbagelata, 2009), ya que es una de las barreras que siempre les han frenado sus abusos frente a los trabajadores.

1.4.3. Límites políticos

Estos límites dependen del grado de resistencia por parte de la sociedad que se da a la flexibilidad laboral, pero en el ámbito político. Se establecen límites políticos para evitar los discursos demagogos. Barbagelata (2009) explica que dentro del mercado laboral existen instituciones que son realmente de carácter democrático y representativo, de esta manera para poder implementar la flexibilidad tiene que existir un proceso democrático y consensuado entre los representantes de los actores de una relación laboral. El autor Barbagelata (2009) explica que la flexibilización ha tomado relevancia en los "*regímenes autoritarios que controlaban no solo el aparato sindical, sino también la expresión de la opinión pública en todas sus formas*"

1.4.4. Límites jurídicos

Se entiende como límites jurídicos a todas las normas existentes dentro del ordenamiento jurídico, las cuales están direccionadas a proteger al trabajador de la flexibilización laboral (Barbagelata, 2009). Así, las normas reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico son la Constitución, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia y la doctrina temas que lo abordaremos en el siguiente capítulo.

2. CAPÍTULO SEGUNDO: Principios del Derecho Laboral

En este capítulo se revisarán los principios del Derecho laboral, los cuales son considerados como fuente del derecho y sirven de guía para resolver lagunas existentes en la legislación, los que se encuentran reconocidos en la Constitución ecuatoriana como en los instrumentos internacionales y en la doctrina. El autor Julio Armando Grisolia (2011, pág. 100) define a los principios generales del derecho como las "*pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad determinada*". Dentro de un ordenamiento jurídico, se establecen los "*principios, postulados y valores que sirven de brújula, la cual diseña una forma de vida para los ciudadanos, gobernantes y gobernados*" (Acosta Cerón , 2009, pág. 58). Es necesario realizar un análisis exhaustivo de los principios que han servido de "*brújula*" en el ordenamiento jurídico ecuatoriano ya que el Derecho Laboral se caracteriza por un constante dinamismo, sufriendo cambios sociales, culturales, políticos, económicos y tecnológicos lo que conlleva a una diferente interpretación y aplicación de los modelos jurídicos (Podetti, 1997).

El escritor Sabino Hernández, citado en el libro de la profesora Graciela Monesterolo (2012, pág. 43), define a los principios como:

> "*líneas de acción que resultan de la conciencia de una sociedad y contexto determinados, que se van estructurando por la aceptación comunitaria a través del tiempo, por lo que llegan a ser el antecedente de nuevas normas, y así resulta ser su fuente y punto de partida*."

El autor Américo Pla Rodríguez, citado por Roberto García Martínez (2010, pág. 759), expone que los principios son:

> "*directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que puede servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos"*

Queda claro que los principios del derecho integran una pieza importante de nuestro ordenamiento jurídico, hay que diferenciar los principios generales del derecho con los del derecho laboral, ya que estos últimos van direccionados en la justificación de la autonomía y peculiaridad del Derecho Laboral, sin por eso eliminar la posibilidad que exista un principio similar entre la disciplina del Derecho Laboral y las demás disciplinas, ya que estos deben guardar una armonía generando unidad del derecho (Acosta Cerón , 2009).

2.1. Principios que protegen al trabajador

Es importante tratar el tema sobre la constitucionalización del Derecho del Trabajo, por lo que se establecen varias garantías y principios concernientes a la protección tutelar del trabajo. La Constitución de México de 1917, es considerada como una de las primeras en incorporar disposiciones de orden social y laboral. Esta influyó a nivel mundial y especialmente en Latinoamérica.

En el Ecuador, con la expedición de la Constitución de 1929 se inicia el denominado constitucionalismo social. Es la primera Carta Magna que abarca el tema laboral de una manera sistemática y se consagran diferentes disposiciones labores como: eliminar el apremio personal a título de servidumbre o concertaje, disponer la protección al trabajo, especialmente a mujeres y menores de edad, regular los salarios mínimos, jornadas laborales, descansos y entre otros.

2.1.1. Expresamente consagrados en la Constitución.

Autores como Jorge Vásquez López (2004) o Colón Bustamante Fuentes (2013) advierten que las relaciones laborales no son igualitarias por lo que es necesario tomar medidas para poder igualar esta balanza. De esta manera se habla de una dependencia del Derecho del Trabajo hacia la Constitución, ya que en este cuerpo normativo se consagran derechos, obligaciones, principios, garantías e instituciones laborales mediante las cuales se propicia lograr la igualdad entre las relaciones laborales. El

autor Norbert Losing, citado por Ramiro Acosta Cerón (2009, pág. 39), explica que el objeto de la Constitución es de:

> *"Regular las cuestiones básicas del sistema de gobierno de un Estado, así como la situación de los individuos. Su función es darle al Estado un ordenamiento jurídico básico, dentro de lo cual se encuentra la conformación y estructuración legal del poder estatal. Debe limitar el poder estatal y colaborar a la seguridad jurídica a efectos de garantizar la integridad y la previsibilidad del ordenamiento jurídico"*

La Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008, más conocida como la Constitución de Montecristi, trae consigo ciertas novedades en materia laboral que se revisarán.

2.1.1.1. Principio protector

El Derecho Laboral surge a partir de la problemática del abuso de libertad de contratación, la cual era utilizada como una forma de explotación (Acosta Cerón, 2009). El Derecho del trabajo se creó con la finalidad de proteger al trabajador por la desigualdad en la que se encontraba frente al empleador, reflejada en la escasa o inexistente capacidad de negociación del trabajador; es decir, que este se encuentra en una situación de vulnerabilidad de derechos y que no tiene la capacidad de reclamar el ejercicio de éstos por hallarse en una situación de necesidad, en este caso de un ingreso monetario (Guerrón Ayala S. , 2001). Asimismo, la finalidad del Derecho Laboral es proteger aquellas personas que se encuentren bajo la dependencia jurídica de otros, en este caso que los trabajadores no sufran de abusos que ofendan su dignidad humana (Grisolia , 2011).

Autores como Humberto Podetti (1997) hacen el símil entre un menor de edad y el trabajador, asemejando la calidad de tutela preferencial al trabajador para hacer respetar los derechos que le resguardan. Este concepto se ha desarrollado, como una

tutela jurídica lo cual obliga la intervención del Estado en las relaciones laborales y la regulación en el mercado laboral. El principio protector es la base del Derecho Laboral, dándole fundamento de su existencia y asegurando la dignidad del trabajador. (Ostau de Lafont de León, 2009)

El jurisconsulto Couture citado en Acosta Cerón (2009, pág. 62) explica que "e*l procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades*", criterio con el que concuerda Santiago Guerrón Ayala (2001), al expresar que el principio protector está direccionado a crear una discriminación positiva con la intención de equilibrar las diferencias preexistentes entre el empleador y el trabajador.

En nuestra Constitución el principio protector se expresa, entre otras normas, en el Art. 33:

> "*Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social (...). El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa (...")* (Subrayado por el autor)

Se evidencia que el Estado es el encargado de proteger y de garantizar los derechos de los trabajadores consagrados tanto en la Constitución, en la ley y en los demás cuerpos normativos reconocidos por el Ecuador. Debe destacarse que el principio protector se caracteriza por dos aspectos. El primero, va direccionado a que el legislador adopte las técnicas necesarias para cumplir con la norma antes mencionada; es decir, que se pueda evidenciar en la normativa disposiciones protectoras como la conservación del contrato, establecimiento de un salario mínimo, topes de jornada laboral, descansos forzosos, remuneraciones, condiciones especiales para niños y mujeres, formalidades de la renuncia, etc. (Etala & González Rossi, 2010). Mientras que el segundo aspecto va direccionado a las posibles interpretaciones que pueden realizar tanto la autoridad judicial como administrativa (Grisolia , 2011), derivando tres principios

fundamentales en el Derecho Laboral: a) In dubio pro operario, b) Regla de la norma más favorable, y; c) Regla de la condición más beneficiosa.

2.1.1.1.1. In dubio pro operario

Como consecuencia del principio protector existe el principio in dubio pro operario, el cual obtiene su origen en el principio in dubio pro reo en materia penal (Solórzano Loor, 2012). En materia laboral, este principio se ve reflejado cuando una norma tenga varias interpretaciones en un caso determinado (Barona Betancourt, 2010), distinción importante con el principio de la norma más favorable. Algunos autores como Pamela María Cárdenas Bustos y Alejandra del Pilar Moglia Contreras (2008) toman en cuenta la tendencia "pro deudor" que caracteriza al Derecho Civil, la cual favorece al deudor. Sin embargo, en el Derecho Laboral ocurre lo contrario, la tendencia es pro acreedor del trabajador, ya que se favorece al trabajador, quien es acreedor de un salario mientras que el empleador es el deudor de esta remuneración; y de igual manera el trabajador es deudor de la actividad que se pactó en el contrato laboral mientras que el empleador es acreedor de esta prestación.

Graciela Monesterolo (2012) hace referencia al principio in dubio pro operario y su función dentro del marco normativo, explica que actualmente en la Constitución se ha eliminado la forma paternalista de proteger al trabajador y se ha transformado en un modelo garantista de derechos; sin embargo, hay que enfatizar que los jueces y las autoridades administrativas no están en la capacidad de crear nuevas normas con el pretexto de estar aplicando el principio in dubio pro operario. (Guerrón Ayala S., 2001)

En la Constitución se contempla al principio "in dubio pro operario" de la siguiente manera:

> *"Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (...):*

> *(…)3. 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."*

Mientras que en el Código de Trabajo se encuentra estipulado dicho principio en el Art. 7:

> *"Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores."*

No obstante, Luis Ramírez (2010) explica que en la práctica este principio es mal utilizado, especialmente en el momento de la valoración de la prueba, según el autor no cabe la aplicación de este principio para la valoración de la prueba, mientras que Julio Grisolia (2011) sí acepta la posibilidad de aplicar el principio in dubio pro operario en la apreciación de la prueba. Como se ha mencionado, este principio cabe solo cuando exista duda razonable o cuando la norma sea obscura; es decir, que la autoridad pertinente no tenga la total certeza de una determinada situación para que este falle a favor del trabajador. Hay que tener en cuenta que necesariamente debe existir una norma que no sea clara, ya que de no existir dicha normativa, la autoridad no se puede excusar en este principio para crear nuevas normas o darle un sentido que no ha sido generado por el legislador (Barona Betancourt , 2010).

2.1.1.1.2. Principio de la norma más favorable

Existe la posibilidad de confundirse entre el principio de la norma más favorable y el in dubio pro operario, hay que resaltar que ambos principios son una derivación del principio protector del Derecho Laboral y por ende tiene como finalidad el amparo de los derechos de los trabajadores. El principio de la norma más favorable, es una regla de aplicación, se da en casos de la existencia de dos o más normas aplicables para un

determinado caso en concreto (Acosta Cerón, 2009); es decir, que para una situación laboral en la que exista una variedad de normas aplicables, el juez o la autoridad administrativa tiene que analizar y utilizar la norma más favorable para el trabajador, sin observar los principios de jerarquía normativa. El autor Luis Ramírez (2010, pág. 748) hace énfasis en que se rompe el esquema Kelseniano, ya que "*en el derecho común no puede ser superior los convenios privados frente a normas de orden público*", mientras que en el Derecho Laboral este orden solo se respeta en "*cuanto las normas de inferior jerarquía no garanticen derechos mejores a los trabajadores*", opinión con la que coincide Claudio Palavecino Cáceres (s/f) al mencionar que el principio de la normas más favorable deja a un lado los métodos de solución de conflicto como el de especialidad o jerarquía; de igual manera Ramírez (2010) hace una distinción que para el lector será obvia, la concurrencia de dos o más normas tienen que estar vigentes en el ordenamiento jurídico y por ende no estar derogadas.

Existen dos teorías predominantes en cuanto a la aplicación de la norma más favorable:

- **Acumulación:** Consiste en que la autoridad competente extrae y aplica las normas concurrentes; es decir, que analiza las normas aplicables al caso y de estas obtiene lo mejor de cada una de estas y conforma una nueva norma aplicable para determinado caso. Sin embargo, las críticas sobre esta teoría son abundantes, explicando que el juez está jugando a ser legislador y está creando una nueva norma, lo cual no es potestad ni facultad de este, además que al crear esta nueva ley se está introduciendo una clase de Frankenstein ya que se obtiene un "monstruo" porque es un contenido lleno de varias normas. (Palavecino Cáceres, s/f)

- **Conglobamiento:** Esta teoría es la aplicable en el Ecuador, y consiste en que el juez o la autoridad administrativa luego de analizar la pluralidad de normas de una situación determinada, concluye y aplica la norma que en su totalidad sea más favorable al trabajador.

2.1.1.1.3. Principio de la condición más favorable.

Este principio es una derivación del principio protector; sin embargo, algunos autores como Julio Grisolia (2011) o Santiago Guerrón Ayala (2001) establecen una relación muy cercana con el principio de intangibilidad, ya que es aplicable mediante derechos intangibles. El principio de la condición más favorable es aplicable en el momento de expedición de nuevas normas laborales, ya que esta no puede disminuir o menoscabar los derechos de los trabajadores que están consagrados en anteriores normas; es decir, protege los derechos ya estipulados en el derecho positivo. De igual manera se establece que este principio tiene aplicación cuando se garantiza que el empleador tiene la posibilidad de mejorar las condiciones del trabajador, superando los mínimos legales.

Cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, esta se la debe respetar y no se puede disminuir estos derechos mediante nuevas leyes posteriores, el propósito de la expedición de nuevas leyes tiene que buscar mejoras a las condiciones del trabajador. El legislador tiene que abstenerse de expedir normas las cuales delimiten, coarten o restrinjan derechos de los trabajadores, de esta manera se puede evidenciar una mayor incidencia por parte del Estado en la regulación de las relaciones laborales y en el mercado laboral. (Guerrón Ayala S. , 2003). Claudio Palavecino (s/f) define al principio como la *"sucesión de normas sobre una misma materia, una que entra en vigencia dejando a otra derogada",* precautelando que no se menoscaben derechos favorables al trabajador.

Hay que tener en cuenta que este principio no limita la capacidad del legislador en cuanto a expedir, reformar o derogar leyes, sino más bien se focaliza en que los derechos adquiridos son producto de una lucha constante por parte de los trabajadores. Estos se consideran como condiciones de supervivencia ya que han ayudado al empleado a sobrevivir y que no se puede desmejorar estas condiciones porque el trabajador cuenta con estos beneficios para su manutención; por esto llama la atención

que la tendencia sobre una flexibilización laboral a nivel mundial haya tomado tanta importancia sin considerar este principio laboral (Barona Betancourt , 2010).

2.1.1.2. Principio de irrenunciabilidad

El Diccionario de la Real Academia Española (RAE) define el concepto de renuncia como la: *"dimisión o dejación voluntaria de algo que se posee, o del derecho a ello."* y de igual manera el *"hacer dejación voluntaria, dimisión o apartamiento de algo que se tiene, o se puede tener"*. Por otro lado, en el Diccionario Jurídico Elemental del profesor Guillermo Cabanellas (2012, pág. 494) explica que la renuncia de derechos laborales "*está imposibilitada dado razones de orden público para restablecer la igualdad entre las partes*".

Se debe explicar este principio citando los textos normativos, para entender el alcance y el sentido de este principio, y posteriormente indagaremos en su fundamento y aplicación.

Nuestra Constitución lo define así:

> *Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*
>
> *2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (El subrayado es nuestro)*

Mientras que en el Código de Trabajo en el Art. 4 establece lo siguiente:

> *"Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario."(El subrayado es nuestro)*

La normativa evidencia que los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico de orden social, y el Estado tiene la obligación legal de proteger y garantizar su efectividad. El Derecho Laboral se caracteriza por sus normas de carácter imperativas

y por consiguiente obligatorias, con el fin de asegurar un real cumplimiento de las normas hay que implementar medios técnicos con el propósito de un efectivo acatamiento de las leyes laborales. Por este motivo se limita la autonomía de la voluntad, pilar fundamental del contrato laboral y principal diferencia con la rama del Derecho Civil (Bustamantes Fuentes, 2013). En el Derecho Civil prima la voluntad de las partes por ende en el artículo 11 del Código Civil establece que: "p*odrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia."*

Mientras que en la rama del Derecho Laboral la autonomía de la voluntad es limitada estableciendo normas imperativas e imponiendo requisitos mínimos y máximos de una relación laboral; es decir, la relación laboral ya viene dado su alcance y objetivo. El *"margen de movilidad que le queda a la autonomía privada, es muy estrecho, solo es posible el establecimiento de condiciones de trabajo que se coloquen por encima del mínimo legal*" (Confalonieri, 2010, pág. 915).

Al principio de irrenunciabilidad lo define Ramiro Acosta Cerón (2009, pág. 62) como *"la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio*", siempre que opere sobre derechos subjetivos de los trabajadores. Es importante recalcar la situación de inferioridad en la que se encuentra el trabajador, ya que el principio de irrenunciabilidad es un mecanismo con el fin de evitar que un trabajador *"forzado por una situación social, económica o desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renuncias*" (Grisolia , 2011, pág. 110) o también que el trabajador ante cualquier manipulación por parte del empleador renuncie a sus derechos; cualquier renuncia de derechos laborales conlleva a la nulidad de dicha estipulación o cláusula.

Existe una excepción al principio de irrenunciabilidad, sin que esto comprometa renuncia a derechos laborales (Ostau de Lafont de León , 2009):

- Transacción: Nuestro ordenamiento jurídico lo define en el Código Civil en el Art. 2348 como: *"un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual"*.

En la Constitución de la República del Ecuador se consagra, en el artículo 326 numeral 11, la posibilidad de transacción laboral:

> *Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*
>
> *11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

Para poder realizar una transacción válida en materia laboral se debe observar que los derechos que se estén transando sean derechos litigiosos ya que las meras expectativas no constituyen derecho y por ende no constituye renuncia de derechos del trabajador. De igual manera, se tiene que observar que se celebre ante autoridad competente. Por lo tanto no se puede hablar de una excepción en sí del principio de irrenunciabilidad (Monesterolo Lencioni, 2012).

2.1.1.3. Principio de intangibilidad

Anteriormente mencionamos que el principio de intangibilidad estaba fuertemente relacionado con el principio de la condición más favorable y se encuentra consagrado en la Constitución en el artículo 326 numeral 2, de la siguiente manera:

> *Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*
>
> *2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (El subrayado es nuestro)*

La abogada Irma Bontes Calderón (2003) explica que este principio deviene del Derecho Laboral Colectivo ya que protege las luchas que han liberado los grupos sindicalistas con el fin de mejorar las condiciones del trabajo a favor de los

trabajadores y por lo tanto tiene implicaciones en el derecho individual del trabajo. Esta idea es respaldada por la Dra. Aida García Berni (2008, pág. 1), estableciendo que este principio constitucional tiene como objetivo principal el *"proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través del tiempo*". Se suele confundir que los empleadores son los encargados de precautelar este principio; sin embargo, es el Estado el que tiene que intervenir dentro de la regulación del mercado laboral ya que los empresarios o empleadores no tienen ningún interés en proteger dichos derechos ya que estos buscan el beneficio de la empresa y por tanto propugnan nuevas tendencias como la flexibilización laboral.

A diferencia del principio de irrenunciabilidad, en el que se protegen los derechos subjetivos del trabajador, en el principio de intangibilidad se protege el derecho objetivo "*ya que ni aun la ley puede menoscabar los derechos o contrariar derechos que han sido conferidos o reconocidos a los trabajadores, éstos son los llamados derechos adquiridos, que nacen de la ley, de la costumbre o del pacto colectivo laboral* (Corte Nacional de Justicia - Sala Laboral, 2013)*".*

Cuando los trabajadores proclaman un abuso de sus derechos intangibles, lo hacen refiriéndose a sus "derechos adquiridos", concepto que se ha mal interpretado puesto que este es el presupuesto para acceder determinados beneficios y por tanto aplicar el principio de intangibilidad; es decir, que no se puede confundir entre el principio y el mecanismo para aplicar el mismo (García Berni, 2008).

2.1.1.4. Principio de estabilidad

El desarrollo de este principio ya lo hemos abordado anteriormente; sin embargo, hay que tomar en cuenta que con la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se generaron cambios importantes referente a este principio y por tanto se revivió la discusión sobre la estabilidad laboral. Por un lado están los que defiende a la estabilidad como una forma de realización personal, mientras que por otro lado se encuentran los aliados a tendencias como la

flexibilización laboral, quienes no ven a la estabilidad como un factor importante en la relación laboral.

Una de los cambios más novedosos que trae consigo la Ley antes mencionada, es la eliminación de los contratos a plazo fijo; es decir, que en la actualidad solo existen los contratos a plazo indefinido y los contratos precarios con sus diferentes modalidades. La justificación según el ex-Ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco, es que el 60% de los contratos que se firmaron el año pasado en el país fueron de plazo fijo (Enríquez, 2014), denotando que las relaciones laborales son de corta duración y no se asegura una permanencia duradera del trabajador en el empleo. Abogados como Miguel Macías Carmigniani (2015) reflejan la preocupación por estos cambios en cuanto al mercado laboral, pronosticando que estas "rigideces" que se han impuesto causen más desempleo en el Ecuador. "*La estabilidad laboral debe ir de la mano con la productividad del trabajador, para fomentar la excelencia que tanto requiere el recurso humano del Ecuador*" (Herrera, 2014).

2.1.2. Instrumentos internacionales

En esta sección es importante revisar dentro de las garantías al trabajador, la perspectiva que se toma en el ámbito internacional, con el fin de analizar la implicación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. La Constitución de Montecristi, establece a los instrumentos y convenios internacionales como fuente del derecho y por lo tanto del Derecho Laboral (Guerrón Ayala S. , 2003):

> *Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:*
>
> *1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, (…) (el subrayado es nuestro)*

De igual manera en el Capítulo Primero referente a los principios de aplicación de los derechos, la Constitución establece:

Art. 10.- Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. (El subrayado es nuestro)

Así mismo, el Artículo 11 del mismo cuerpo normativo establece:

Art. 11.- EI ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. (EL subrayado es nuestro)

Por último, en la Constitución se determina que:

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. (...)

Mientras que en el Código de Trabajo se reconoce a los instrumentos internacionales como fuente del Derecho Laboral de esta manera:

Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores (...)

> *Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.*

Como se observa tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código de Trabajo se establece que los instrumentos internacionales forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, con lo que pasaremos analizar los convenios e instrumentos internacionales más importantes y relevantes en materia laboral.

2.1.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se origina a raíz de la problemática mundial de la Segunda Guerra Mundial, la cual generó conmoción en el mundo entero, y es así que la ONU se crea oficialmente el 24 de octubre de 1945. El principal objetivo de este organismo es mantener la paz y la seguridad internacional. Preocupándose además por temas de índole económicos, sociales, culturales o humanitarios lo cual aseguran una vida digna al ser humano (Organización de las Naciones Unidas, 2008).

Como parte complementaria a la creación de las Naciones Unidas, la comunidad internacional decidió realizar una Declaración Universal la cual contenga mecanismos de protección de los derechos fundamentales inherentes al ser humano; es decir, que en cualquier país y sin importar el año se los debía respetar a cada momento. Es así como nace la "Declaración Universal de los Derechos Humanos".

En la página oficial de la ONU se califica a la Declaración como: "*La primera declaración mundial sobre la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos*" (Naciones Unidas, s/f). Ha marcado un hito importante en la comunidad internacional, puesto que es el fundamento y el inicio de una era de normas internacionales sobre derechos humanos.

Se expone que la Declaración es el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos. Esto quiere decir que todos los derechos son inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, no se puede negar el ejercicio de estos derechos por razones como la nacionalidad, sexo, religión, género, idioma o bajo ningún pretexto (Organización de las Naciones Unidas, 2008).

En materia laboral y pertinente a esta disertación podemos citar:

> *"Artículo 4: Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas."*

De esta norma se desprende el principio de libertad de trabajo, según Julio César Trujillo (2008) explica que el trabajador tiene la libertad de escoger los medios de subsistencia, estos tienen que ser de acuerdo a sus aptitudes, comodidades y condiciones que garanticen un rendimiento adecuado para cada persona, este principio se opone al trabajo forzoso, y de igual manera al modo de producción de la esclavitud, con lo que nadie puede ser forzado a trabajar sin una remuneración o gratis.

En el art. 23 establece que:

> *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."*
>
> *"Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."*
>
> *"Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social."*

"Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses." (El subrayado es nuestro)

De la lectura del artículo mencionado se desprenden los siguientes principios:

- Principio de libertad de trabajo: Como se explicó anteriormente, el principio de libertad de trabajo consiste en que ninguna persona está obligada a trabajar gratis o sin una remuneración justa, además que el trabajador tiene la elección de elegir su ocupación siempre que ésta sea lícita.

- Principio protector: Es el principio base del Derecho Laboral en el que se reconoce la desigualdad en que se encuentran las partes de una relación de trabajo, y por lo tanto se trata de igualar esta balanza protegiendo al más débil; es decir, al trabajador.

- Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor: La finalidad de este principio es evitar cualquier discriminación arbitraria por parte del empleador hacia un trabajador. Se relaciona con los principios de igualdad y no discriminación, ya que el trabajador tiene derecho a que se valore su trabajo al igual que todos los otros empleados dentro de un trabajo; sin embargo, hay que tomar en cuenta las aptitudes, conocimientos y capacitaciones de cada uno de los trabajadores para determinar el salario a percibir (Ostau de Lafont de León , 2009).

- Principio de libertad sindical: Este principio formar parte del derecho Laboral Colectivo y comprende: "*el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar*

confederaciones. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato" (Ojeda Avilés, 2003, pág. 149).

2.1.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador"

Evidentemente se debe explicar la importancia de los derechos económicos, sociales y culturales, de ahora en adelante DESC; también se los conoce como derechos de segunda generación, se los considera derechos de *"igualdad material por medio de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna"* (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, pág. 6). Se diferencian de los derechos de primera generación; es decir, de los derechos civiles y políticos, ya que los de segunda generación protegen "*a los seres humanos contra los abusos de autoridad del gobierno en aspectos relativos a la integridad personal, a cualquier ámbito de la libertad y a la existencia de la legalidad y garantías específicas en procedimientos administrativos y judiciales"* (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, pág. 6).

Ambos grupos de derechos han sido proclamados como los derechos humanos básicos; en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, en la cual se estableció su universalidad.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo son instrumentos internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, los cuales están direccionados a garantizar la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012). Estos instrumentos internacionales se crearon con el fin de ampliar y desarrollar de mejor manera los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Pacto fue aprobado el 16 de

diciembre de 1966, por la Asamblea General de la ONU, y conjuntamente se realizó la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), en el Ecuador fue publicado en Registro Oficial 28 de 10 de Octubre de 1968.

En el PIDESC, en lo relacionado al tema encontramos los siguientes artículos:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (…)

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; (…)

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, (…);

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, (…)

Se concluye de la lectura, que el PIDESC asegura varios principios laborales como: a) protector, b) eliminación del trabajo precario, c) remuneración justa, d) a igual trabajo igual remuneración, e) vida digna, f) medio ambiente sano y g) descanso; con el fin de asegurar una vida digna para el trabajador.

Mientras que en Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador como complemento del PIDESC establece:

Artículo 6: Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo (…)

Artículo 7: Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular(…):

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación (…)
d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos (…)
f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. (…)

2.1.2.3. Carta de la Organización de Estados Americanos

El organismo que realizó la Carta es la Organización de los Estados Americanos (OEA), se la considera como la organización regional más antigua del continente, ya que se remonta a la Primera Conferencia Internacional de Estados Americanos, celebrada en Washington, D.C., en octubre de 1889 a abril de 1890 (Organización de los Estados Americanos , 2015).

En dicha reunión se aprobó la creación de la Unión Internacional de Repúblicas Americanas. La Carta de la OEA se suscribió en Bogotá en 1948 y entró en vigor en diciembre de 1951. En la actualidad la OEA tiene 35 Estados Miembros. Además, la Organización ha otorgado categoría de Observador Permanente a más de 43 Estados, así como a la Unión Europea (U.S. Departament od State, 2003).

Los propósitos esenciales de la OEA y que son relevantes para este estudio (2015):

- Afianzar la paz y la seguridad del Continente.
- Procurar la solución de los problemas políticos, jurídicos y económicos que se susciten entre ellos.
- Promover, por medio de la acción cooperativa, su desarrollo económico, social y cultural, y alcanzar la efectiva limitación de armamentos convencionales que permitan dedicar el mayor número de recursos al desarrollo económico y social de los Estados miembros.

En la Carta de la OEA se destaca:

> *Artículo 45:*
> *Los Estados miembros (…) convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:*
>
> > *b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios*

justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus interese (...);

Artículo 46:
Los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.

2.1.2.4. Convención Interamericana sobre Derechos Humanos

La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos también conocido con el nombre de Pacto de San José de Costa Rica fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica. En el Ecuador se ratifica dicho Convenio por Decreto Supremo No. 1883, publicado en Registro Oficial 452 de 27 de Octubre de 1977.

Se considera pilar fundamental del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos. Como compromiso por parte de los Estados que firmaron dicha Convención se estableció en este cuerpo normativo, respetar los "*derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que estuviera sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna*". En el Pacto se consagró una diversidad de derechos entre estos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, de los cuales mencionaremos lo pertinentes a esta disertación:

Artículo 6º: Prohibición de la esclavitud y servidumbre

1. *Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.*
2. *Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. (...)*
3. *No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:*
    a. *los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente (...).*
    b. *el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;*
    c. *el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y*

Artículo 16º: Libertad de asociación

1. *Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. (...)*

2.1.2.5. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre comprende parte de los instrumentos internacionales desarrollados por parte de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la cual fue aprobada en el año 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá (Salvioli, s/f).

Dentro de la resolución que adoptó la Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre se establece que "*la protección internacional de los derechos humanos debe ser guía principalísima del derecho americano en evolución, y que la consagración americana de los derechos esenciales del hombre establece el sistema inicial de protección*" (Novena Conferencia Internacional de los Estados Americanos, 1948, pág. 38)

Bajo este concepto, la Declaración ha sido pilar fundamental para la elaboración de los demás instrumentos en materia de protección de derechos, elaborados e impulsados por parte de la OEA. De igual manera se considera a la Declaración un hito significativo de prerrogativas y libertades, las cuales limitan la" *interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos*", y por lo tanto el carácter universal de los mismos (Salvioli, s/f). En cuanto a la protección del trabajo en la Declaración podemos encontrar:

> *Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución.*
>
> *Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de EMPLEO.*
>
> *Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.*
>
> *Artículo XVI. Derecho a la seguridad social*
>
> *Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad (…)*
>
> *Artículo XXXVII. Deber de trabajo.*

Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

2.1.2.6. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, como expresión de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. La OIT es la organización más antigua de la ONU, esta establece y adopta normas internacionales del trabajo que revisten el "*carácter normativo de Convenio, Protocolo, Recomendación u otros de carácter no normativo como Declaración o Pacto"* (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2012).

La OIT gira en torno a cuatro objetivos estratégicos (1996-2012):

1. *Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.*
2. *Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.*
3. *Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.*
4. *Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.*

Hay que recalcar que existen ocho convenios fundamentales de la OIT. Esta distinción la realizó el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo. Se los identifica como base para el desarrollo de los demás derechos, ya que proporcionan el marco necesario para que "*para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas*" (Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pág. 7), y estos son:

Tabla 2.- Convenios Fundamentales de la OIT

Convenio No.	Nombre del Convenio	Entrada en vigor	Ratificación por parte del Ecuador
No. 29	Convenio sobre el trabajo forzoso	01 mayo 1932	06 julio 1954
No. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	04 julio 1950	29 mayo 1967
No. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	18 julio 1951	28 mayo 1959
No.100	Convenio sobre igualdad de remuneración	23 mayo 1953	11 marzo 1957
No.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	17 enero 1959	05 febrero 1962
No. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	15 junio 1960	10 julio 1962
No.138	Convenio sobre la edad mínima	19 junio 1976	19 septiembre 2000
No. 182	Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación	19 noviembre 2000	19 septiembre 20005

Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

Elaborado por: David Mayorga

2.1.3. Doctrina

Ahora es importante revisar los principios laborales que se encuentran en la doctrina, debido a que las opiniones y discusiones que realizan los tratadistas y estudiosos del Derecho sirven muchas veces como fundamento e inspiración para los legisladores e incluso en la interpretación judicial y administrativa (Cabanellas, 2001). Según José Manuel Lastra citado por David Cienfuegos Salgado (s/f), la doctrina constituye los trabajos de "*investigación, sistematización, e interpretación que llevan a cabo los jurisconsultos en sus obras",* de esta manera, toma importancia la doctrina dentro del derecho laboral ya que se constituye "*una fuente del Derecho, del mismo modo en que la reflexión científica es fuente invaluable de otras ramas del saber humano* (Álvarez Ledesma, 2007, pág. 154)". Como se explicó anteriormente la "*reflexión doctrinal en todo al derecho influye tanto en el legislador como en el juez, por esto es que tradicionalmente se le reconoce como una fuente formal indirecta*" (Álvarez Ledesma, 2007, pág. 155)

Así, se analizarán los principios que no se han consagrado en el Derecho positivo y que se han consagrado en la doctrina tanto nacional como internacional.

En la Constitución del Ecuador se encuentra consagrado el principio de irrenunciabilidad; sin embargo, no se desarrolla las derivaciones que conlleva la aplicación de este principio. Existen tres posibles divisiones: principio de indisponibilidad, imperatividad de las normas laborales y el carácter de orden público del Derecho del Trabajo.

> **Principio de indisponibilidad:** Este principio se deriva del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, por lo que según Francesco Santoro y José Manuel Almansa Pastor citado por Alejandra Pilar Moglia Contreras y Pamela María Cárdenas Bustos (2008) explican que este principio se consagra con el propósito de proteger al trabajador, y que las normas laborales son de carácter imperativas, porque no se debe dejar a libre disposición la negociación de los derechos. Es decir, estos no pueden estar en

el poder del trabajador o al alcance del empleador ya que de esta manera se estaría violando el principio de irrenunciabilidad. Para el maestro ius-laboralista italiano Francesco Santoro-Passarelli citado en sentencia por la Dra. Mariana Yumbay Yallico (2012, pág. 6), "*la plena disponibilidad, subjetiva y objetiva, está establecida solamente para las asignaciones familiares, los salarios y los fondos especiales instituidos por el empleador para previsión y asistencia del trabajador, aun sin la contribución de éste.*"

Principio de imperatividad de las normas laborales: Para entender este principio hay que comprender la diferencia entre una norma dispositiva e imperativa. La primera, el titular del derecho que otorga la norma dispositiva puede decidir libremente sobre este, es decir, puede renunciar. Mientras que los titulares de las normas imperativas no pueden disponer del derecho que se les otorga. Las normas del Derecho Laboral están caracterizadas por establecer mínimos, se las conoce como imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba; es decir, que la voluntad de las partes no puede violar los mínimos que se han establecido. Sin embargo, sí puede beneficiar y establecer mejoras. La obligatoriedad de las normas laborales conlleva al principio de irrenunciabilidad e indisponibilidad. (Neves Mujica, 2007). Mario de la Cueva citado por Julio Grisolia (2011, pág. 109) nos explica que este principio existe para "*asegurar a los trabajadores, la percepción real de sus derechos y no la simple declaración que perciben determinados beneficios*", hay que implementar medidas para asegurar la efectividad del cumplimiento de las normas laborales

Principio de carácter de orden público del Derecho del Trabajo: El Derecho del Trabajo es de carácter protector, de esta manera el Estado tiene la obligación de precautelar el goce de los derechos de los trabajadores, es por esto que el Estado ha decidido que la protección del trabajador sea de categoría de orden público. Hasta la actualidad el concepto de "orden público" causa una confusión y preocupación en la comunidad del derecho, se entiende como

> "*el conjunto de normas y principios jurídicos que se inspiran en el interés de la colectividad y son esenciales para asegurar el correcto funcionamiento de este en un determinado tiempo*" (Cárdenas Bustos & Moglia Contreras, 2008, pág. 42). Las normas de orden público no pueden ser manejadas por la autonomía de la voluntad ni por convenio puede establecer cláusulas contrarias al orden público general, este es un valor superior que interesa a toda la sociedad y no a un grupo o a una persona (Rodríguez Mancini, 2013).

Por otro lado, existen otros principios consagrados en la doctrina dignos de ser revisados y analizados como los siguientes:

Principio de progresividad*:* No es propio del Derecho laboral, también se lo conoce como principio de "no regresión", surge como una medida de protección laboral ya que el ser humano al progresar, incrementa sus necesidades, en economía se hace referencia a lo siguiente: "*escasos recursos y necesidades ilimitadas"* (Centro de Investigaciones Económicas , 2005, pág. 3). Como principio laboral se entiende como la necesidad de mejorar continuamente los beneficios que se encuentran en la normativa vigente a favor del trabajador a través de normas, jurisprudencia o políticas públicas. Tiene como finalidad el remplazar las necesidades de los trabajadores lo cual conlleva a una paz laboral siempre y cuando las decisiones por parte del Estado conlleve cambios para una mejora de los derechos del empleado que pueden ser medidos de una manera cuantitativa (salario) o cualitativa (satisfacción) (Bontes Calderón, 2003). El Estado tiene que generar medidas para mejorar las situaciones de los trabajadores o en todo caso abstenerse de desmejorar los derechos del trabajador. Este principio:

> "*impone el deber de que ante cada cambio normativo en materia laboral, se vaya progresivamente ampliando el nivel de tutela y no se disminuya; y por otra parte, implica la recuperación de los derechos de los trabajadores reformando la legislación, incorporando mayores beneficios laborales en las leyes*" (Grisolia, 2011, pág. 147)

Hay que tomar en cuenta que el Derecho Laboral se ha caracterizado por una progresión a través de la historia, razón por la que erróneamente no se lo reconoce como un principio sino como una realidad que ocurre en el Derecho Laboral.

Principio de primacía de la realidad: Se genera por el hecho que el contrato laboral es de tracto sucesivo, de esta manera pueden generarse discordancias entre lo pactado en el contrato y la realidad. Tiene una cercanía con el principio de buena fe, ya que el propósito es evitar el fraude por parte del empleador. Este principio es una regla de aplicación que se utiliza cuando existe discrepancia entre los hechos y las formalidades, ya que generalmente se suele esconder en contratos no laborales una relación laboral, con el fin de beneficiar al empleador (Podetti, 1997).

La discordancia se puede generar por (Ostau de Lafont de León , 2009):

- Fingir un escenario distinto al real, que se la conoce como simulación.
- Por error por una o ambas partes de la relación laboral.
- Falta de actualización de datos, ya que el contrato de tracto sucesivo y puede cambiar.
- Falta de cumplimiento de los requisitos formales.

Se reconoce que este principio favorece al tema probatorio; por ende la crítica que se realiza es que no se toma en cuenta las cláusulas pactadas en el contrato. (Barona Betancourt, 2010)

En conclusión podemos afirmar que este principio tiene como objetivo proteger la verdad de los hechos antes que alguna mera formalidad, las "*cosas son como son y no por su denominación*" (Acosta Cerón, 2009, pág. 65).

Principio de razonabilidad: Consiste en el accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resulten lógicos y habituales. (Grisolia, 2011). Es la "a*firmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede*

y debe proceder conforme a la razón" (Acosta Cerón , 2009, pág. 65); es decir, que tanto el trabajador y empleador no deben llevarse por pasiones y emociones, por lo tanto deben actuar bajo parámetros objetivos. El principio de razonabilidad actúa como un freno a algunas facultades que posee el empleador, las cuales pueden prestarse para arbitrariedades. El autor Ostau de Lafont de León (2009, pág. 150) explica que el empleador: "*tiene poder de sancionar y tiene cierto espacio para manejarse e imponer su voluntad,"* esto no significa que tenga una carta blanca para actuar con arbitrariedades y sin razón.

Principio de buena fe: Este principio tiene una relación estrecha con el principio de razonabilidad y no es propio del Derecho Laboral, se traduce en confianza, seguridad y honorabilidad (Ostau de Lafont de León, 2009). En materia laboral consiste en que las partes del contrato laboral tiene la obligación moral y jurídica de cumplir con todas las cláusulas y estipulaciones que se encuentren dentro del contrato; es decir, cumplir el contrato de buena fe. Este concepto es subjetivo al momento de evaluar el cumplimiento por parte de cada una de los intervinientes dentro de una relación laboral; sin embargo, hay que observar el acatamiento de las obligaciones tanto en el contrato como en la legislación que lo ampara.

El empleador es el primero que debe cumplir con sus obligaciones para así crear un ambiente de confianza y de mejor rendimiento para el trabajador. (Acosta Cerón, 2009). Algunos autores como Rodrigo Varillas Cueto (s/f, pág. 44) manifiestan que el empleador puede malinterpretar este principio y que se genere una puerta abierta para el despido libre, ya que es "*un motivo abierto susceptible de englobar cualquiera comportamiento del trabajador y constituir, en consecuencia, un fácil recurso para el empleador"*. La buena fe debe existir en toda relación contractual y más aún en una relación laboral, esta se traduce en la fidelidad y lealtad mutua entre las partes.

Principio de conservación de contrato: Este principio puede ser alegado solo por el trabajador y tiene una relación estrecha con el principio de estabilidad; no obstante

tiene un modo diferente de aplicación. Cuando existe una duda sobre la validez del contrato laboral; es decir, que no existan los elementos de validez (consentimiento libre de vicios, causa lícita, objeto lícito y capacidad de los contratantes) debe existir la subsistencia del contrato para el beneficio del trabajador. (Ramírez Bosco , 2010). La Dra. Graciela Monesterolo (2012, pág. 95) explica que en el Derecho Laboral, la nulidad del contrato individual solo puede ser alegada por el trabajador y también tiene que ser expresada por el juez competente. De esta manera al no ocurrir ninguna manifestación, el contrato es totalmente válido para ambas partes, alega que "s*i se aceptase la teoría de la inexistencia del contrato de trabajo, la parte trabajadora quedaría en mayor desventaja frente al empleador.*" Por lo que en el Derecho del Trabajo rige la teoría de la nulidad ms no de la inexistencia en cuanto al contrato, y solo puede ser alegada por parte del trabajador.

Las acciones humanas que están direccionadas a realizar el contrato individual de trabajo tienen como fin ser algo útil. (Ramírez Bosco, 2010)

Principio de igualdad de trato y no discriminación arbitraria: El trabajador tiene el derecho que dentro y fuera del lugar de trabajo se le trate de igual manera que a sus compañeros; es decir, que ante una identidad de situaciones iguales no debe existir ningún trato discriminatorio. Cabe destacar que estos actos discriminatorios no son necesariamente de manera intencional para que sean reprochables (Podetti, 1997). Se puede observar que existen tres etapas donde puede existir una discriminación arbitraria. La primera etapa es al momento de iniciar una relación laboral, denotando que los empleadores no tienen parámetros fijos para evaluar a un postulante; la crítica en esta fase es que se trata de limitar y coartar la libertad de contratación (Grisolia, 2011). En Ecuador se ha generado una discriminación positiva en esta etapa, ya que la Función Legislativa protegió al trabajador discapacitado generando empleo debido a que el artículo 42 del Código de Trabajo establece un mínimo de trabajadores discapacitados en una empresa de más de 25 empleados.

La segunda etapa ocurre durante toda la relación de trabajo y consiste en que el empleador no puede realizar ninguna actividad discriminatoria por ningún motivo, ya sea por sexo, raza, género, estado civil, religión y entre otros. Por último, la tercer etapa es en el momento de terminar una relación laboral donde el empleador no puede extinguir una relación laboral por algún motivo discriminatorio, no obstante, en la práctica es muy difícil de que este última etapa llegue a los tribunales por la falta probatoria de los actos discriminatorios (Grisolia, 2011).

Principio de medio ambiente: La Organización Mundial de Salud (OMS) define al "entorno laboral saludable" como: "*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad"* (Organización Mundial de Salud, 2009).

La Oficina Regional del Pacífico Oeste de la OMS define un Entorno de Trabajo Saludable (2009) así;

> "*es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices."*

Es de suma importancia proveer de un lugar de trabajo sano y saludable ya que según la OIT más de 2,2 millones de personas mueren cada año debido algún percance o enfermedades que tengan relación con el trabajo, otros 270 millones de trabajadores sufren lesiones graves no mortales, y otros 160 millones de trabajadores padecen enfermedades de corta o de larga duración por causas relacionadas con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2007). El trabajador tiene derecho a laborar en un ambiente sano en el cual se proteja su salud y su seguridad (Ostau de Lafont de León , 2009).

2.2. Principios que amparan al empleador

Dentro de una relación laboral existen dos partes intervinientes: el trabajador y el empleador. Ya se han explicado los principios que ampara al trabajador, por lo que es necesario revisar qué principios protegen al empleador. Hay que tomar en cuenta que el Derecho Laboral nace como un mecanismo de protección al trabajador por lo que se evidenciará una cantidad mínima de principios en relación a los que antes se han mencionado.

2.2.1. Constitución

Libre Contratación: En la Constitución del Ecuador se consagra el principio de libre contratación como una manera de proteger la libertad tanto del empleador como del trabajador. Esta consiste en que los particulares decidan con quién contratar y cuándo hacerlo. A diferencia del Derecho Civil no se puede regular por parte de la autonomía de la voluntad el tema del objeto del contrato (Betancourt, 2012); empero, este principio es limitado por el orden público y de igual manera con las normas imperativas del Derecho Laboral (Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, s/f). El autor Alonso Olea citado por Marín Rodríguez (2002) describe que el contrato laboral sufre de una subordinación de las normas del Derecho Laboral, ya que estas no pueden pactarse con parámetros menores a los mínimos establecidos en la Ley. Es importante el análisis de este principio que protege al empleador ya que el problema que rodea a las relaciones laborales consiste en la aplicación de este principio sin violar los derechos fundamentales y principios que protegen al trabajador.

Nuestra constitución lo consagra de esta manera: *Libertad de Contratación (Art. 66.16)*

> *Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:*
>
> *16. El derecho a la libertad de contratación.*

2.2.2. Doctrina

Libertad de empresa: Este principio de libertad de empresa protege al empleador y consiste en que toda persona tiene el derecho de formar su propia empresa, Aragón Reyes (2001, pág. 386) la define como" *una libertad que se reconoce a los ciudadanos para acometer y desarrollar actividades económicas, sea cual sea la forma jurídica (individual o societaria) que se emplee y sea cual sea el modo patrimonial o laboral que se adopte"*.

Autores como Lucía Martín Rivera (2008) dividen a este principio en tres facetas. La primera, es la facultad de acceso al mercado; es decir, la creación de la empresa. La segunda, es la potestad de desarrollar libremente sus actividades siempre que están sea de un objeto lícito y la tercera, es la facultad de salida o abandono del mercado. Dentro de la facultad de acceso al mercado se establece la potestad por parte del empresario (empleador) de elegir cualquier actividad lícita y que pueda organizarse su actividad como este más le convenga; de igual manera, esta etapa tiene la facultad de elegir la plantilla de su empresa, es decir, que puede elegir a quién, cuántos y cuándo contratar.

Debido a que una de las características esenciales del Derecho Laboral, es la subordinación, esta otorga ciertas facultades y potestades al empleador. Una de las principales y que será analizada posteriormente es la facultad sancionadora y disciplinaria del empleador. Otra facultad que tiene el empleador es del régimen de la movilidad funcional del trabajador; sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico está restringido ya que es una causal de visto bueno.

Algunos autores como Martín Rivera (2008) expresan su preocupación sobre un régimen rígido en cuanto al tema del despido, puesto que en el supuesto que el empleador no tenga la posibilidad de "*adoptar libremente la decisión de extinguir los contratos de trabajo y tenga que basar su decisión en una causa legalmente tasada y formalizar esa decisión siguiendo un procedimiento determinado incide directamente en el derecho a la libertad de empresa"* (Martín Rivera, 2008, pág. 70). Por lo tanto,

se reconoce la potestad que tiene el empleador para despedir conforme a la ley, aun así en casos en que el trabajador no haya incumplido ninguna cláusula del contrato (Sabogal Bernal, 2005). No obstante, el Derecho Laboral es de carácter protector y tutelar y se consagran limitaciones a la libre contratación, con el fin de proteger al trabajador.

Hasta la actualidad existe la discusión sobre si la libertad de empresa forma parte de un derecho fundamental o no. Uno de los partidarios de la doctrina que conforma un derecho fundamental es Aragón (2001), quien establece que la libertad de empresa es incuestionablemente un derecho fundamental, y critica la doctrina constitucional que ha visto en la misma una mera garantía institucional.

Para Montoya, citado por Francisco Pérez de los Cobos (2005), el legislador reconoce un determinado espacio de autonomía de organización al empresario el momento en que consagra la libertad de empresa en el derecho positivo.

Potestad disciplinaria del empleador: A pesar de que el constituyente ha contemplado ciertos principios laborales para proteger al trabajador, en Ecuador es evidente el control que tienen los empleadores sobre los trabajadores, por el origen que constituye este principio ya que se remonta al "*sistema de producción capitalista aplicado en las fábricas*" (Moreno de Toro, 2009, pág. 256). Hay que tener en cuenta que el principio se genera con un propósito de corrección; es decir, que las sanciones que imparta el empleador hacia el trabajador son legítimas si tiene como objetivo corregir, enmendar o encausar la conducta laboral del trabajador dentro de la empresa, para así asegurar un correcto funcionamiento en la misma. Igualmente no se puede hablar de una mala conducta por parte del empleador ya que este tiene que corregir a los trabajadores que denoten una actitud irresponsable e indisciplinada, como cuando hay que premiar a aquellos que cumplen con una actitud diligente y responsable, denotando que las actitudes disciplinarias tiene como propósito evitar al despido. Entre las facultades de sanción por parte del empleador podemos encontrar desde las más leves como una amonestación verbal y posteriormente una amonestación escrita,

algunos autores discuten si es menester aplicar una sanción pecuniaria, lo cual en nuestro ordenamiento jurídico está claramente regulado. Como potestad disciplinaria más grave y de última ratio está el despido por una actitud indisciplinada que se la puede realizar mediante un visto bueno o por un despido intempestivo (Moreno de Toro, 2009).

Este principio otorga cierta discrecionalidad al empleador, tal es el caso que en nuestra legislación el empleador no tiene ninguna obligación de explicar la causa de una terminación de una relación laboral. Alejandro Castello (s/f) nos explica que se ha superado la etapa en la cual no se podía juzgar las facultades del empleador ya que se estaría violando ciertos principios como la libertad de industria (empresa) y el derecho a la propiedad.

Sin embargo, este principio que ampara al empleador no significa que tiene un abuso total sobre el trabajador. Existen principios como el de razonabilidad, intangibilidad, protector, irrenunciabilidad y entre otros, que hacen que el trabajador se encuentre protegido ante cualquier arbitrariedad por parte del empleador y que se respete la dignidad del trabajador. (Castello, s/f)

Es lógico que si le se le otorga al empleador facultades de organización de su empresa, este debe tener la potestad disciplinaria y sancionadora cuando el empleador ha incumplido las disposiciones que se encuentran en el contrato, en la ley o por disposiciones verbales de su jefe.

3. CAPÍTULO TERCERO: Las relaciones laborales y la flexibilidad en el marco normativo del Ecuador

3.1. Generalidades de la normativa ecuatoriana

En el Ecuador, la regulación a nivel constitucional en materia laboral surge a partir de la Constitución de 1929, inspirada en la Constitución Mexicana de 1917, ambas incluyen por primera vez la incorporación de los principios básicos del Derecho del Trabajo a la Carta Magna (Guerrón Ayala S, 2003). El profesor Rubén Bravo Moreno (2010) explica que para analizar las leyes laborales en el Ecuador, hay que retroceder al año 1921, donde se expidieron leyes y decretos en materia laboral, los cuales tenía como objetivo proteger al trabajador; sin embargo, tanto la función legislativa como el ejecutivo no tuvieron una sincronización por lo que toda la normativa se "*encontraban desperdigadas a tal punto que, según dicen comentaristas nacionales del derecho, nadie podía saber a ciencia cierta que leyes y decretos estaban vigentes y los que habían sido derogados* (Bravo Moreno , 2010, pág. 19)". En 1938, en el Gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, se aprobó el Código de Trabajo, cuerpo normativo laboral sistematizado y organizado, el cual fue aprobado por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de octubre de 1938 y que hasta la actualidad sigue vigente con algunas reformas.

El Derecho Laboral ecuatoriano ha sufrido de incontables reformas/codificaciones a través del tiempo. De este modo, el Código Laboral al igual que la normativa laboral restante carece de sincronía, ya que algunas reformas y nuevas leyes expedidas responden a temas coyunturales que buscan la satisfacción de ciertos grupos. Por ejemplo, agrupaciones que defiende la rigidez laboral o la flexibilización laboral; es por este motivo que dentro de la normativa ecuatoriana encontramos doctrinas contradictorias, un claro ejemplo, la "*Ley de Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el Hogar*" publicada en el Registro Oficial No. 483 el 20 de abril de 2015; y, la "*Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y seguro de Desempleo*" expedida con fecha 28 de marzo de 2016, la primera responde a la

doctrina de rigidez mientras que la segunda a una flexibilidad laboral. Podemos citar más leyes que flexibilizan, como por ejemplo la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial; la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas; la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana; y entre otras. (Guerrón Ayala S, 2003) Así, se entiende que estas leyes afectan y disminuyen los derechos de los trabajadores.

El Código Laboral ha requerido de varias codificaciones con el fin de incluir de manera paulatina todas las reformas a las leyes vigentes o bien nuevas leyes laborales, es decir, posterior a 1938 que se expidió el Código de Trabajo, la primera codificación data del año de 1961, la segunda de 1971, la tercera de 1978 y así sucesivamente hasta el año 2005, de igual manera le acompañaron una serie de reformas, aún no codificadas (Monesterolo Lencioni, 2012).

En el actual Gobierno, el presidente Rafael Correa alardea de proteger los derechos de los trabajadores, (Telesur, 2015) dentro del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) se han establecido objetivos específicos sobre la materia laboral (2013-2017). El objetivo No. 9 del PNBV es "*Garantizar el trabajo digno en todas sus formas*", lo que implica que el Estado debe precautelar por los trabajadores y por tanto propender a eliminar la precarización del mercado laboral; es decir, que el Estado debe generar empleo como empleador y de igual manera garantizar la generación de trabajo digno en el sector privado. (2013-2017)

Diferentes estudios del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) reflejan que en el año 2012 el 42.8 % de la población económica activa (PEA) tenía un empleo que cumplía los parámetros establecidos en el Código Laboral; mientras que el 50.9 % se encontraba en la sub-ocupación; es decir, no cumplían con los requisitos mínimos de la normativa ecuatoriana. (INEC, 2012). Por este motivo, en el Plan Nacional del Buen Vivir del período 2013-2017, sobre materia laboral se concentraron en las siguientes metas (PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR , 2013-2017):

1) Alcanzar el 55,0% de la PEA con ocupación plena

2) Disminuir la subocupación de la PEA al 40,0%
3) Reducir el desempleo juvenil en 15,0%
4) Reducir la informalidad laboral al 42,0%
5) Erradicar el trabajo infantil de 5 a 14 años.
6) Alcanzar el 21,0% de trabajadores capacitados
7) Aumentar la PEA afiliada a la seguridad social contributiva al 60,0%, y a nivel rural al 50,0%
8) Aumentar en 10 puntos el porcentaje de hogares que cubren la canasta básica

Al hacer un breve análisis de las metas del PNBV, en relación a la disminución de la subocupación de la PEA, podemos evidenciar que las estadísticas en el año 2007, se ubicaba con un porcentaje del 58,7%, mientras que en el año 2014 se alcanzó el porcentaje de 51,5% (PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR, 2013-2017), demostrando que existió una reducción de la subocupación en el mercado laboral. María Paula Romo (s/f) explica que en el Gobierno del economista Rafael Correa se han realizado avances en temas laborales; sin embargo, queda mucho por hacer por el trabajador. Expresa que el Código de Trabajo debe ser analizado y estudiado para poder realizar los cambios que se necesita para que el trabajador goce de un trabajo digno.

Es menester denotar que, en menos de dos años, se han expedido dos leyes que regulan materia laboral, la "*Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar*" y la "*Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo*", ambas incorporan novedades y abren nuevamente el debate sobre las tendencias a flexibilizar las relaciones laborales o dotar de rigidez la normativa laboral.

La *"Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar"* trae consigo cambios como: el pago del desahucio en caso de aceptación de una renuncia, establece límites a las brechas salariales, la mensualización de la décimo tercera y cuarta remuneraciones, el despido ineficaz de la trabajadora embarazada y al dirigente

sindical, una indemnización especial en caso de despido intempestivo discriminatorio y visto bueno por injurias discriminatorias, la eliminación del contrato a plazo fijo, modificaciones que las explicaremos de mejor manera en siguientes líneas. Se evidencia que se encuentra una clara tendencia a una rigidez laboral, lo cual preocupaba a los sectores empresariales.

Sin embargo, en el Registro Oficial Suplemento 720 del 28 de marzo de 2016 se expidió la *Ley Orgánica para la Promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo*", lo cual generó algunas reacciones a nivel nacional.

De acuerdo al título de la ley, se evidencia que existen tres ejes importantes que trae consigo esta nueva norma: las reformas a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, las reformas al Código del Trabajo y las reformas a la Ley de Seguridad Social son los temas centrales de esta nueva Ley.

El Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (CELAG) publicó la columna de María Florencia Pagliarone (2016), quien sostiene que las reformas laborales contempladas en la nueva ley, "*a diferencia de lo postulado por la oposición, no precariza ni flexibiliza el trabajo sino que es una iniciativa para mantener el empleo frente a las adversas condiciones económicas externas*". Sin embargo, hay quienes discrepan con Pagliarone, como Pablo Serrano, Presidente del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), quien aseveró que "*la Constitución prohíbe toda forma de precarización laboral y lo que están haciendo es disminuyendo las horas de trabajo y la remuneración*" (EL UNIVERSO, 2016)

El primer eje de la reforma laboral que contiene la *Ley Orgánica para la Promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo,* se refiere a la reforma a ley de pasantías en el sector empresarial. Antiguamente en la ley antes mencionada se estipulaba lo siguiente:

> *"Art. 7.- PENSIÓN DE PASANTÍA Y SEGURIDAD SOCIAL.- Los pasantes recibirán como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del*

salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o, de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera. (…)

Además, los pasantes serán obligatoriamente afiliados al régimen de seguridad social y gozarán de treinta días de vacaciones anuales con derecho a percibir una pensión completa de pasantía." (El subrayado es nuestro).

Con las reformas laborales realizadas por la nueva ley expedida el 28 de marzo de 2016, se reemplaza el art. 7 de la Ley de Pasantías por lo siguiente:

"Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social.- La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse ***la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado.*** *En todos los casos se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente. (…)"* El subrayado y las negritas son nuestras.

Basta hacer una lectura de los dos artículos, para identificar cómo están afectando la situación de los pasantes y que la reforma del 28 de marzo de 2016, responde a una tendencia de flexibilidad laboral. Algunos críticos como Jaime Arciniega (La Hora Nacional, 2016), hablan que esta Ley está afectando el principio de intangibilidad, ya que no se puede eliminar o suprimir derechos que han sido conferidos a los trabajadores.

El segundo eje de la nueva Ley, se centra en las reformas realizadas al Código de Trabajo, y entre las más importantes tenemos las siguientes:

- **Contrato Juvenil:** Se añade una sección sobre el contrato juvenil, en la cual se estipula que una persona joven que se encuentre en la edad entre dieciocho (18)

y veintiséis (26), en el Código de Trabajo en el Art. 34 establece que pueda acceder a "*condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo*" y que el Estado Central cubra el pago del aporte a la Seguridad Social, con las condiciones establecidas en el Código de Trabajo. Llama la atención lo expresado por Alejandro Salazar (Redacción Negocios , 2016), Secretario General de la Juventud Comunista del Ecuador, explica que se "*debe analizar las realidades socioeconómicas de los jóvenes, muchos de los cuales ya han tenido empleos ocasionales y que no se beneficiarán de la medida*". Además se debe tomar en cuenta el gasto que está asumiendo el Estado, cubriendo el pago de la Seguridad Social.

- **Reducción de la jornada laboral:** Se incluye la posibilidad que en casos excepcionales y previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, la jornada de trabajo podrá ser disminuida hasta un límite no menor a 30 horas semanales. El asambleísta Ramiro Aguilar (2016), explica que la reducción de la jornada laboral trae consigo la reducción de hasta el 25 % del salario del trabajador, lo cual afecta directamente a la capacidad de pago.

  El sector empresarial aplaude esta iniciativa, Richard Martínez, presidente del Comité Empresarial Ecuatoriano (CEE), manifestó que "*la propuesta de reducir la jornada laboral podría ser beneficiosa para el sector comercial y empresas del sector industrial*". (Astudillo & Enríquez, 2016), especialmente en el sector comercial, agrícola o manufactureras ya que en estos sectores son propensos a tener temporadas pico o temporadas bajas.

  Juristas como Iván Novillos, ex juez laboral, explica que esta disposición se contrapone con la normativa laboral vigente, puesto que actualmente una causal de visto bueno por parte del trabajador hacia el empleador, es la disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada es la reducción (Astudillo & Enríquez, 2016)

- **Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos:** Dentro de la reforma laboral se aprobó que el trabajador tenga la facultad de solicitar un permiso por maternidad o paternidad de hasta nueve meses los cuales no tendrán remuneración; es decir, que las madres luego de gozar su permiso de maternidad con remuneración por tres meses, podrá pedir nueve meses más sin remuneración; mientras que los padres tendrán sus 15 días de permiso con remuneración y nueve meses sin remuneración. Sorprende las declaraciones por parte de la columnista Daniela Salazar (2016), en las que explica que en la "*práctica la reforma sea pura demagogia y nadie opte por una licencia de nueve meses sin pago, la mera posibilidad de que una mujer pueda optar por este "beneficio" aumentará las dudas de un empleador al contratar o promover a una mujer en edad reproductiva*".

  Sin embargo, la problemática se centra dos temas; el primero en cuanto a los contratos eventuales que se celebren con un nuevo trabajador, en razón de reemplazo en el puesto de la persona que ha hecho uso de la licencia sin remuneración. La misma Ley dictamina que dichos contratos "*terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previstos para los contratos eventuales, ocasionales y de temporada*"; es decir, que se genera trabajos precarios pero además se está desconociendo la bonificación de estos contratos en relación a la antigüedad.

  En segundo lugar, se establece que "s*i luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz*"; sin embargo, no queda claro qué tiempo tiene que transcurrir luego de reincorporarse al trabajo para que se considere un despido ineficaz. Un tema preocupante, que el práctica deberán los jueces laborales resolverlo de una manera adecuado.

Sobre el tercer eje de la nueva Ley; es decir, las reformas realizadas a la Ley de Seguridad Social, hay que evidenciar que el principal cambio se refiere a la sustitución del antiguo fondo de cesantía de los afiliados, por un seguro de desempleo (El Universo, 2016). Para Joaquín Viteri, ex Director General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), las reformas realizadas a la Ley de Seguridad Social, no son realistas. Viteri (El Universo, 2016) explica que, actualmente en nuestro país, la Seguridad Social no es sostenible ya que no existe dinero para el pago de las pensiones del 2016, y por lo tanto cree que "*el capital saldrá de las reservas, de las aportaciones actuales de jóvenes y personas entre 50-60 años hasta que se jubilen, por lo que alertó de un posible incremento en las contribuciones.*" De igual manera, no discute la creación de un seguro al desempleo sino en la financiación de este.

El seguro de desempleo consiste en que si un trabajador se quedará sin empleo, este podrá solicitar y retirar el saldo de los fondos de cesantía acumulados en su cuenta individual "*más los fondos que se acumularen en la misma cuenta por efecto de la aportación del 2% personal y su rendimiento para configurar la parte variable del seguro*".

3.2. Partes intervinientes en la relación laboral

Debido a la implicación y la importancia que tienen las partes intervinientes dentro del mercado laboral es menester realizar un análisis sobre los intervinientes dentro de la relación laboral. Se evidenciará al Estado como un tercer participante dentro de la relación laboral, no específicamente como parte de la relación laboral, sino como un tercero que genera normativa y precautela el cumplimiento de la misma. Es preciso mencionar que muchas personas no evidencian que el Estado juega parte fundamental dentro del mercado laboral; para Francisco Rafael Ostau (2009, pág. 253) el Estado toma importancia dentro del mercado laboral porque es considerado como una "*organización política, administrativa, y su política social influye directamente en la relación laboral*."

Al referirnos a las "relaciones laborales" nos estamos adhiriendo al concepto que Anne Trebilcock (s/f, pág. 212) desarrolla: "*sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo*".

No hay que desconocer la relación de poder que existe; es decir, el capital domina a la mano de obra o trabajo realizado por parte del trabajador; sin embargo, se debe buscar que la dinámica entre empleadores y trabajadores sea de cooperación y de reciprocidad, generando un ambiente de paz laboral. De esta manera, es importante revisar los problemas y conflictos organizacionales así como los conflictos sociolaborales para poder observar la interacción en la relación laboral.

En esta investigación, además de establecer un recuento de las definiciones de las partes que intervienen en la relación laboral, se hablarán de las nuevas formas de empleo y los problemas que acarrean estos al Derecho Laboral.

Los problemas organizacionales hacen referencia a los inconvenientes que se pueden producir dentro y fuera de la organización. Mientras que los problemas sociolaborales se centran en analizar "*el marco socioestructural donde se produce la división social del trabajo y las complejas y conflictivas relaciones entre los agentes sociales encargados de representar los intereses del trabajador y de los gestores y administradores del capital* (García Dauder & Domínguez Bilbao, 2003, pág. 2).

3.2.1. El trabajador

En el Código Laboral, en el Art. 9 se define el concepto del trabajador como "*la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero*". El profesor Guillermo Cabanellas (2012, pág. 368) en su Diccionario Jurídico Elemental define al trabajador como "*quien trabaja; todo aquel que realiza un labor socialmente útil, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad*

económicamente útil, aun cuando no logre el resultado". Cabanellas (2001, pág.645) ahonda más en su Diccionario de Derecho Laboral, en el que explica que todo trabajador tiene que ser sujeto de un contrato laboral y que "*los requisitos que lo delinean como tal son: la prestación de una actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio, (...) la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa*"

De estos conceptos se puede analizar que la parte trabajadora siempre debe ser una persona natural; sin embargo, es necesario señalar que salvo que el vínculo laboral se establezca con varios trabajadores, estipulado en los artículos 31 al 34 del Código Laboral, que habla de los contratos de equipo y de grupo. El primero consiste en que los empleados no intervienen dentro de la relación individualmente sino como una persona colectiva o conjunto de trabajadores; mientras que en el segundo, si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador (Monesterolo Lencioni , 2012). Siguiendo a Javillier (2007) hay que tomar en cuenta que en el contrato laboral se fijan estipulaciones las cuales se centran en la persona humana y que por lo tanto este es el sujeto y objeto del contrato laboral.

En cuanto a las nuevas formas de empleo, Brian Bercusson citado por Antonio Ojeda Avilés (2009, pág. 33), expresa que "*el uso de herramientas del Derecho del Trabajo para analizar el concepto de trabajador ha sido desafiado como nunca antes por la desintegración de la relación de empleo típica y la emergencia de nuevas formas de trabajo*". Así, Ojeda Avilés (2009) explica que los límites del contrato laboral no se han modificado en décadas, y que es necesario revisar las nuevas formas de trabajo. Sin estas actualizaciones, los empresarios se aprovechan para mantener trabajadores sin un contrato laboral; es decir, que se pretenda trasmutar el vínculo laboral en carácter civil o mercantil, por ejemplo, mediante un contrato de prestación de servicios profesiones y no uno laboral. Como se ha explicado en capítulos anteriores, a partir de la globalización del trabajo, se han generado nuevas formas de empleo, podemos destacar como un ejemplo al Teletrabajo, que es un "*término genérico que cubre un*

gran número de formas de trabajo, de organización (…). Según Gontier, lo que crea el vínculo entre dichas labores es la transmisión de la información en tiempos reales, por medios telemáticos" (Téllez, s/f, pág. 2), también conocido como trabajo a la distancia; es decir, que el trabajador realice sus labores lejos de la sede de la empresa.

Por otro lado, es necesario analizar los problemas socioeconómicos que se generan alrededor del trabajo, y advertir al lector sobre la infinidad de conflictos, por lo que podrán existir muchos más de los que se van a mencionar. Dentro de los principales problemas que se generan en el trabajo encontramos los "*problemas tradicionales*" frente a los "*problemas modernos*". Los primeros, el trabajador tiene que lidiar con problemas relacionados a los bajos salarios, lo cual le impide un crecimiento profesional y personal; de igual manera, problemas relacionados con la intensificación del trabajo cuando se adopta como estrategia de la empresa para elevar la productividad, generando inconvenientes la salud del trabajador; y, por último problemas relacionados con las condiciones precarias del ambiente laboral; es decir, que el empleador no cumpla la normativa laboral y desconoce los derechos de los trabajadores (Carlos & Villalba Avilés, 2010).

En cuanto a los "*problemas modernos*", Carrillo (2010) explica que son los inconvenientes que se generan por el ajuste de las normas laborales a la situación económica cambiante, lo cual abarca el "*equilibrio entre flexibilidad y rigidez en las relaciones de trabajo* (Palomeque López, 2015, pág. 16)"; por ejemplo, en una posible reducción de la jornada laboral.

3.2.2. El empleador

El Código Laboral en el Art. 10, define al empleador como: "l*a persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio*". El Dr. Rafael Forero Rodríguez (1997, pág. 365), explica que se conoce al empleador como "*aquella persona o personas físicas o inmateriales que*

otorgan, generan o dan trabajo". Se considera al empleador como la contraparte de la relación laboral y este es quien percibe los frutos que se generen por parte de la mano de obra de los trabajadores, y, como se ha mencionado, el empleador se encuentra en ventaja sobre el trabajador, simplemente porque el capital tiene mayor poder sobre la mano de obra.

Dentro de las nuevas formas de trabajo, hay que acotar que la figura del empleador ha sufrido algunos cambios, si bien es cierto, la simplicidad de la relación bilateral no se ha perdido, han aparecido nuevas formas de contratación de carácter triangular o inclusive multilateral. Por ejemplo, ocurre en actividades relacionadas con la construcción, "*donde es frecuente la figura del contratista y subcontratista para ejecutar labores específicas como estudio de suelos y remoción de tierras, entre otras faenas destinadas a la construcción de obras civiles que implican la subcontratación de personal*" (Forero Rodríguez, 1997, pág. 366).

Cuando se analiza desde la perspectiva empresarial, el mayor problema que afronta el empleador se relaciona al dinamismo del mercado laboral y las intensas transformaciones que han sufrido las propias empresas. En los últimos años, "*el modelo empresarial se ha transformado intensamente para hacer frente a los cambios habidos en la actividad económica, condicionados por la globalización de los mercados, la progresión de las tecnologías de la comunicación y la información*" (Pérez Campos, s/f, pág. 17). Esto ha generado nuevas formas de estrategia empresarial lo cual conlleva al empleador buscar cambios en las estructuras de la organización de la empresa. De esta manera, aparecen figuras novedosas como la tercerización, la cual genera confusión en la identificación de la figura del empresario; es decir, se caracterizan por poner en manos de personas distintas al titular de la empresa el ejercicio de los poderes de la dirección. Durante muchos años, esta figura fue mal utilizada por los empleadores, al manejarla como un mecanismo para evadir el cumplimiento de los beneficios que establece la ley a favor de los trabajadores; de esta manera, facilita la explotación de la mano de obra y elimina los derechos laborales de los trabajadores (Páez Parral, 2013).

La Asamblea Constituyente de Montecristi, con el afán de eliminar la precarización en las relaciones laborales, mediante el Mandato Constitucional No. 8, suprimió la figura antes mencionada y a la intermediación laboral; es menester aclarar que la precarización laboral no se ha eliminado. La catedrática María Paula Romo (s/f) explica que el Mandato No. 8 es positivo; sin embargo, no soluciona temas preocupantes sobre la precarización laboral, como el contrato con período a prueba. De igual manera, con la expedición de la *Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y seguro de Desempleo*", se han promovido los contratos precarios, ya que en los casos que se realicen contratos eventuales con el fin de reemplazar al trabajador que se acogió a la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, estos terminarán en la fecha de la licencia expire y peor aún estos trabajadores de reemplazo, no gozan del beneficio del 35% previstos en para esta clase de contratos.

Asimismo Ramiro Viteri (2008) y Napoleón Zambrano (2008) explican que la tercerización en el Ecuador no se ha "extinguido", ya que actualmente existe la posibilidad de contratar mediante la figura de "actividades complementarias" específicamente en vigilancia, seguridad, limpieza, alimentación y mensajería; es decir, un símil de la tercerización derogada. Complementariamente, el jurista Fabián Corral (2008) asevera que el Mandato No. 8 es una "*tercerización civil, ya que se permiten realizar actividades técnicas especializadas como actividades de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, servicios jurídicos y de sistemas*."

Cabe señalar que en las reformas introducidas con la expedición de la "*Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales*" en el mes de julio del 2012, se incorporaron algunas novedades como la solidaridad en el tema de acreencias, podrán ejercer subsidiariamente la acción no solo en contra del obligado principal, sino en contra de todos los obligados por ley, temas referentes a la jornada por maternidad y beneficios a favor de los empleados y trabajadores domésticos.

Finalmente, es importante recalcar la labor que realiza la Función Legislativa, ya que deben existir normas claras con el fin de proteger a los trabajadores y evitar vacíos legales o antinomias, por ejemplo, en el caso de la reducción de la jornada laboral y salario, reformar las causales de visto bueno por parte del trabajador en las que se contempla la reducción del salario.

3.2.3. El rol del Estado en el mercado laboral

El ser humano por naturaleza es un ser sociable, a lo largo de la historia se ha organizado de diferentes manera hasta el punto de llegar a la organización del Estado. El profesor Guillermo Cabanellas (2012, pág. 150) define al Estado como: "s*ociedad jurídicamente organizada, capaz de imponer la autoridad de la ley en el interior y afirmar su personalidad y responsabilidad frente a las similares exteriores*" y, de igual manera, debe tener ciertos elementos esenciales como: territorio, población, reconocimiento internacional y una estructura de sus poderes (judicial, ejecutivo y legislativa) (Ruiz Viñals, 2004).

El Estado de derecho se lo definió con el propósito de regular y controlar el ejercicio del poder, mantener la libertad y definir las responsabilidades hacia los mandatarios. A finales del siglo XVII apareció este modelo de Estado, como una reacción frente a los abusos perpetrados por parte de las monarquías del Estado absoluto (Corral, s/f). El profesor Elías Díaz cita por parte de Diego García Ricci (2011, pág. 20), define de la siguiente manera:

> "*El Estado de Derecho es el Estado sometido al Derecho; es decir, el Estado cuyo poder y actividad vienen regulados y controlados por la ley. El Estado de Derecho consiste así fundamentalmente en el "imperio de la ley": Derecho y ley entendidos en este contexto como expresión de la "voluntad general*"

De esta manera, la idea del Estado de Derecho se reduce a una división de los poderes realizada por parte de Montesquieu, el cual se inspiró en las ideas de Locke.

Actualmente, no se discute la división de los poderes como una forma de detener el absolutismo. Para que un Estado sea considerado como tal, debe reunir ciertos requisitos (García Ricci, 2011):

- División de poderes
- Garantía de los Derechos Humanos
- Primacía de la Ley por ser expresa voluntad general frente a las demás normas jurídicas
- Soberanía nacional

Como una novedad en el Ecuador, con la expedición de la Constitución del 2008, se establece en su Art.1 que el Ecuador es un "Estado Constitucional de Derechos y Justicia" lo cual ha generado un gran debate en el Ecuador. El Dr. Augusto Durán Ponce (2011, pág. s/n) lo define al "*Estado Constitucional de Derechos y Justicia*" como:

> "*Es una etapa superior del Estado Social de Derecho y un concepto amplio, que alude al gobierno sometido a leyes, con énfasis en el respeto a los derechos y garantías de las personas.*
>
> *El Estado Constitucional de Derechos se fundamenta en la subordinación de la legalidad a la Constitución rígida, con rango jerárquico superior a las leyes, como normas de reconocimiento de su validez.*"

Mientras que Ramiro Ávila (2008, pág. 30), explica lo siguiente:

> "*El Estado constitucional de derechos y justicia es un paso adelante del estado social de derecho. Se podría considerar que el Estado constitucional es suficiente para comprender a los derechos, dado que las Constituciones contemporáneas son materiales. Sin embargo, el énfasis en los derechos resalta la importancia superior a la parte orgánica y, por otro lado, se podría afirmar que puede existir un estado constitucional pero sin reconocer la pluralidad jurídica*".

Para concluir, el Dr. Fabián Corral (2011), niega la posibilidad de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia ya que "*El texto contiene un error grave, ya que asigna al Estado la titularidad de los derechos que corresponden a los ciudadanos, porque no de otra forma puede entenderse el artículo 1º de la Constitución"*. Sin embargo, más allá de este tema, la discusión se enfoca en otros aspectos relacionados.

Por otro lado, en cuanto al mercado laboral, es el "*conjunto de normas, procedimientos, formales e informales que regulan la distribución de las rentas (salarios), el trabajo y otras condiciones del mismo*" (Ramos Martín, 2004, pág. 272). Dentro del mercado laboral interactúan las partes de una relación laboral; es decir, trabajadores y empleadores; sin embargo, es necesario analizar a un tercer interviniente, el cual tiene la misión de regular y controlar todo lo concerniente al desarrollo de mercado laboral: el Estado. Este juega un papel muy importante dentro de las relaciones laborales, ya que participa y su papel puede ser pasivo o activo según el país en cuestión (Trebilcock, s/f).

Para Francisco Ramos Martín (2004), el Estado cumple esencialmente cuatro funciones relacionadas con el control del mercado laboral:

- Como legislador ya que el Estado tiene la potestad y la obligación de generar normativa concerniente sobre la materia laboral.
- De acuerdo al modelo que se ha escogido en diferentes países, el Estado tiene que intervenir directa o indirectamente en las relaciones laborales, mediante sus políticas públicas, fiscales, sociales, económicas y laborales.
- Como gestor, es decir, como agente negociador junto a los sindicatos y de las organizaciones empresariales.
- Como empleador, ya que genera puestos de trabajo en la función pública.

De otra parte, Hugo Barbagelata (2009) explica que el Estado tiene dos funciones principales dentro del mercado laboral. La primera estableciendo normas generales y directrices a seguir, protegiendo al más débil a través del órgano competente,

direccionado a que la balanza se iguale y exista más equidad entre las partes laborales. La segunda, consiste en controlar y vigilar el cumplimiento de las normas y directrices antes mencionadas.

Como podemos observar existen diferentes matices y opiniones en cuanto a las funciones y el nivel de intervencionismo del Estado en el mercado laboral. La pregunta es fácil de realizarla, pero complicada de dar una respuesta acertada. ¿Cuál es el nivel adecuado de intervencionismo del Estado en el mercado laboral?

Los economistas clásicos liderados por Adam Smith establecen tajantemente que el Estado no debe intervenir ya que entorpece la "autoregulación" del mercado. Es así que, el Estado debe encargarse solamente de cuatro funciones: defensa internacional, seguridad interna, protección a la propiedad privada y educación. El resto de bienes y servicios que solicite la sociedad deben regularse y ofrecerse en el ámbito privado, y que estas se regulen mediante la mano invisible, obteniendo así un equilibrio perfecto entre demanda y oferta de cualquier mercado. En el laboral solo se necesita que se garantice la libertad de contratación para que funcione de una manera correcta este mercado; este modelo de Estado, se lo conoce como Estado Gendarme o Policía (Ruiz Viñals, 2004).

La doctora Clara Olmedo (2007) explica que en el mercado laboral, el capital utiliza a la PEA que se encuentra en el desempleo como una intimidación a las personas que tienen empleo, ya que manipulan las condiciones de trabajo amenazando contratar mano de obra más barata, precaria, justifica la no intervención del Estado ya que tanta regulación por parte del Estado ha originado un crecimiento en el sector de la sub-ocupación (Olmedo, 2007)

Por otro lado aparece el enfoque liderado por Keynes, quien contradice el enfoque clásico y aduce que el capitalismo se caracteriza por ser inestable e incierto, por lo que el Estado tiene que intervenir ya que el mercado no tiene esa capacidad de autoregulación, y por lo tanto, es ineficiente en asignar los recursos (León Mendoza, s/f). El Estado Gendarme ya no daba buenos resultados, ya que constantemente las

fuerzas sociales protestaban frente a la desprotección por parte del Estado, y la solución fue la construcción del Estado de Bienestar (Constante, s/f). Generalmente se asocia la palabra *Welfare State* a este modelo de Estado, y la cual hace referencia a las actividades de los gobiernos cuando suministran servicios sociales "*financiada a los gastos presupuestarios siguientes: por un lado, las transferencias personales para la redistribución de la renta, por otro, el suministro público de asistencia sanitaria, servicios educativos, vivienda y otros servicios asistenciales*" (Saltor i Vives & Muñoz Haedo, s/f). Se define al Estado de Bienestar como aquel que "*asume un papel activo en la economía y le permite garantizar asignación eficiente de bienes y servicios, una adecuada distribución del ingreso y propender por el desarrollo económico"* (Contraloría de Bogotá, 2010, pág. 45)

3.3. Modalidades de contratación comunes en el Ecuador

En este espacio se analizarán las modalidades de contratación en el Derecho Laboral individual, con el fin de evidenciar las posibilidades que tiene el empleador para iniciar una relación laboral.

El 20 de abril de 2015 se expidió la *Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, dicha norma implicó cambios significativos en materia laboral. Uno de los más discutidos es la eliminación del contrato a plazo fijo. Se determinó que aproximadamente 600.000 ecuatorianos trabajaban bajo la modalidad del contrato a plazo fijo; sin embargo, un sector empresarial alertó que gran cantidad de esta modalidad de contratos se convirtió en contratos indefinidos.

De esta manera, la Función Legislativa evidenció un problema con la estabilidad del trabajador y decidió suprimir esta modalidad de contrato del Código Laboral con el fin de garantizar la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo (Rosero, 2015).

De igual manera, el 28 de marzo de 2016, se expidió la *Ley Orgánica para la Promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo,*

cesantía y seguro de desempleo". Contemplando las dos últimas reformas laborales, actualmente se contemplan dentro del derecho individual estas modalidades de contrato:

- Expreso o tácito: El Código Laboral lo define así: "*El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito*". Adicionalmente se establece que ante falta de estipulación expresa, se considera tácita cualquier relación laboral.

- A sueldo, a jornal, en participación y mixto: Esta clasificación de contratos se lo realiza de acuerdo a la forma de remuneración que recibe el trabajador por la prestación de servicios.

  Es un contrato a sueldo cuando la remuneración la recibe por la prestación de servicios de un mes, mientras que el contrato a jornal lo define el Diccionario de la Real Academia Española como: "*Estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo*".

  Los contratos en participación son aquellos mediante el trabajador obtiene una fracción en las utilidades de los negocios del patrono, como una manera de remuneración. Por otro lado, el contrato es mixto cuando el trabajador a más del sueldo fijo, "*participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo*".

- Contrato por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional: Esta clasificación se la realiza en torno a la duración del contrato laboral.

  A pesar de que el Código de Trabajo no define el concepto de contrato indefinido, establece que el contrato a tiempo indefinido es la modalidad típica de contratación. El contrato laboral indefinido es aquel que se celebra sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios.

  Los contratos eventuales son aquellos que "*se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador",* como reemplazo del personal

ya sea por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad, paternidad o cualquier situación análoga.

También podrán realizarse contratos eventuales cuando el objetivo sea "*atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador*" hay que tomar en cuenta que en este caso la duración de este contrato no puede exceder a los 180 días ya sean estos continuos o discontinuos a lo largo de un año.

El contrato eventual tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador; sin embargo, en el caso de ser un contrato eventual para cubrir la licencia sin remuneración por el cuidado de los hijos, no contará con este incremento del 35%.

Son contratos ocasionales aquellos cuyo "*objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año*". Al igual que el contrato eventual, este contrato tiene el recargo del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Los contratos de temporada tienen como característica que se han celebrado con el fin de realizar trabajos cíclicos o periódicos; de esta manera, la peculiaridad de este contrato es la naturaleza discontinua de sus labores.

- Contrato por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo: Nuestro Código Laboral define al contrato por obra cierta "*cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla*".

Mientras que en el contrato por tarea, "*el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido*".

Por último, el contrato a destajo es aquel en el que "*el trabajo 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, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor*".

- Contrato Juvenil: Es una de las innovaciones dentro de la última reforma laboral y se le agregó con el fin de incorporar a los jóvenes en el mercado laboral. Esta modalidad de contrato consiste en el convenio de un joven entre dieciocho y veintiséis años. El pago del Seguro Social corre por parte del Estado, siempre y cuando sea el primer trabajo del joven.

4. CAPÍTULO CUARTO: Una alternativa entre rigidez laboral y flexibilidad

A manera de conclusión, este capítulo investigará las posibles alternativas para solucionar los problemas que acarrea la precarización laboral en nuestro mercado laboral. De igual manera, explicaremos rápidamente sobre la rigidez laboral y los cambios normativos rígidos que se han realizado en el Ecuador.

Dentro de esta investigación, se ha insistido en que la flexibilización es un modelo que beneficia al sector empresarial o a los empleadores, de esta manera, se descuida al sector más vulnerable que son los trabajadores. Por lo tanto, el esfuerzo que han realizado tanto juristas como economistas consiste en buscar otras alternativas que no fueran la flexibilidad laboral, con el fin de alcanzar el bienestar de todos los intervinientes dentro de una relación laboral. A lo cual, tomó gran relevancia dos corrientes: la rigidez laboral y la flexiseguridad. La primera es la antítesis de la flexibilidad, ya que pretende que los candados normativos que protegen al empleado se vuelvan más fuertes. Mientras que la flexiseguridad aparece en Europa y pretende combinar a la flexibilidad laboral con la rigidez laboral, pretendiendo un modelo eficaz que protege tanto al empleador como al trabajador.

4.1. La rigidez normativa en materia laboral en el Ecuador

Con frecuencia se concibe a la rigidez laboral como una modalidad que puede destruir plazas de trabajo y desalentar la generación de estas. Es usual que los empresarios se quejen sobre: las regulaciones al salario mínimo, las indemnizaciones que reciben los trabajadores y la intervención por parte del Estado en el mercado laboral (Fujii, 2008). Se debe tomar en cuenta que el significado de rigidez laboral está "*íntimamente ligado al concepto de irrenunciabilidad y de intangibilidad. Una norma rígida, por su naturaleza misma, no puede ser reemplazada ni modificada mientras esté vigente y debe aplicarse siguiendo su tenor literal*" (DIRECCIÓN DE TRABAJO-Departamento de Estudios , 2002, pág. 3). De igual manera, Hugo Perea Flores (2008) explica que la rigidez laboral es una excesiva regulación del mercado laboral lo cual

conlleva a que los costos de contratación y despido sean excesivos, por lo que se inhibe la creación de empleo y desplaza a muchos trabajadores formales hacia la subocupación. Los detractores a la rigidez, como Perea Flores (2008), aseveran que esta favorece a muy pocos y perjudica a muchos, los beneficiados dentro de esta sobreprotección laboral son aquellos trabajadores que se encuentran en el sector formal; es decir, que tienen un empleo que cumplen la normativa laboral. Así mismo, afecta directamente a todas las personas que se encuentran en edad de trabajar (PET) y que se encuentran en la subocupación.

La existencia de inflexibilidades en el mercado laboral repercute directamente en las decisiones de las empresas, por ejemplo, al existir normativa que impide el despido y controla las formas de contratación: de esta manera, afecta en forma negativa la producción y el empleo; y, por lo tanto, obstaculiza el crecimiento económico (Galindo González, s/f). Diversos estudios muestran que cuando las condiciones laborales de un país son inflexibles "*las empresas tienden a responder a nuevas oportunidades de negocio, no con creación de nuevos puestos de trabajo o contratación de mano de obra, sino con una modernización del capital físico*". (Galindo González, s/f)

Eduardo Lara citado por Esteban Beristain Gallegos (2013, pág. 24) aborda el tema de la rigidez normativa desde una perspectiva pro empresarial. Explica que, en la actualidad, los cuerpos normativos son demasiado rígidos y que las leyes encaminadas a la protección del trabajador o derechos laborales que protegen al trabajador ya no son compatibles en nuestro sistema, desconociendo que el propósito del Derecho Laboral es la protección al trabajador. La regulación por parte del Estado del mercado laboral es necesaria, ya que este tiene fallas dentro del sistema y el Gobierno es el encargado de corregir dichas falencias con el fin de garantizar un adecuado funcionamiento precautelando el bienestar tanto del empleador como del trabajador; no obstante, esta regulación debe estar orientada a superar estas imperfecciones, y muchas veces el Estado rebasa los límites de la regulación, lo cual se convierte en una sobreprotección (Perea Flores , 2008).

En nuestro país vecino, Perú, la normativa se caracteriza por un alto nivel de rigidez laboral. Varios medios de comunicación de ese país, como Perú 21 (2014) o El Comercio Portafolio (2015) explican que la rigidez laboral en Perú, es responsable de reducir el empleo formal y además aplastar a la mediana empresa.

En el Ecuador, cuando se expidió La Ley de Justicia Laboral, se incrementó el nivel de rigidez en la normativa laboral, tanto así que el Comité Empresarial Ecuatoriano (2015, pág. 1) mediante un comunicado con fecha 17 de abril del 2015 expresó su preocupación sobre "*la eliminación del contrato a plazo fijo, bajo la falsa alegación de precarización laboral, no hace sino generar una rigidez adicional a los procesos de contratación y períodos de prueba normales, que son de aplicación internacional*". No obstante, hay que acotar que recientemente se expidió la *Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo,* como ya hemos explicado anteriormente, está caracterizada por un alto nivel de flexibilidad laboral. Por ello, es necesario revisar la pertinencia de las últimas reformas laborales en el Ecuador, con el fin de armonizar y que toda la normativa laboral responda a una sola tendencia.

La "*Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar*" introdujo varios cambios normativos rígidos, como los siguientes:

- <u>Supresión del contrato individual a tiempo fijo:</u> Se elimina la posibilidad de que el empleador pueda contratar a un trabajador bajo la modalidad de tiempo fijo, por lo tanto, en la actualidad todo contrato laboral es a tiempo indefinido, salvo las excepciones legales, que se encuentran contempladas en el Código de Trabajo.

  Antiguamente, antes de las reformas que introdujo la "*Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar*", el empleador tenía la posibilidad de empezar la relación laboral con un trabajador mediante un contrato a tiempo fijo, el cual tenía como duración un año; y, al terminar este período se podía renovar otro año más; es decir, hasta dos años.

Es importante recalcar que sigue vigente el período de prueba, es decir, la posibilidad de incluir dentro del contrato indefinido, un período inicial de prueba de hasta noventa días, en el que tanto el empleador como el trabajador pueden dar por concluido la relación laboral sin ningún cargo a indemnización. Sin embargo, concluido dicho período se convierte un contrato indefinido, a pesar de que el Art. 169 del Código de Trabajo, establece las formas de terminación de la relación laboral, es necesario señalar que cuando el empleador quiera dar por concluida una relación laboral de inmediato, tiene dos posibilidades a recurrir, despido o visto bueno solicitado por el empleador. Algunos grupos (Asociación Jóvenes Empresarios Ecuador, s/f, págs. 1-2), expresaron su preocupación por esta norma ya que aseveran que atentan contra la libertad constitucional de contratación ya que impone mayor rigidez laboral, afectando "*la creación de empleo en el sector privado, en particular la contratación de jóvenes que ingresan al mercado de trabajo*", no obstante con la última reforma laboral se incorpora el contrato de trabajo juvenil, con lo cual pretenden incentivar el ingreso de jóvenes al mercado laboral.

- Supresión del desahucio por el empleador: Antes de las reformas por parte de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, el empleador tenía la facultad de realizar el desahucio en los contratos a plazo fijo, de acuerdo a lo que la ley determinaba. Sin embargo, al eliminar el contrato a plazo fijo, se deja sin efecto esta norma ya que no existe contemplada en la normativa el desahucio en contratos a tiempo indefinido, como se mencionó anteriormente. Cabe recalcar que en nuestra normativa laboral vigente no existe la forma de terminación mediante renuncia, pero si por mutuo acuerdo. Actualmente, el desahucio solo puede solicitar por parte del trabajador.

- Supresión del contrato de enganche: Se elimina el contrato de enganche y por lo tanto se derogan los artículos 24 al 30 del Código Laboral. La justificación para la supresión de este se debe a que este contrato ha quedado en desuso hace muchos años.

- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz: Se considera ineficaz el despido intempestivo cuando el empleador termine la relación laboral abruptamente contra ciertos grupos que la ley ha dotado de esta protección, en el caso del Ecuador existen solo dos casos: las trabajadoras en estado de embarazo, en condición asociado y los dirigentes sindicales. La ineficacia tiene que ser declarada por parte de un juez competente, una vez declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido en ningún momento. De esta manera se ha adoptado la doctrina del despido nulo; el trabajador que ha sufrido de un despido ineficaz tiene dos posibilidades, la reinstalación al lugar de trabajo o si decide no continuar la relación de trabajo este recibirá una indemnización de acuerdo con la ley.

- Límites a brechas remunerativas: Esta disposición tiene como justificación la redistribución de las riquezas y eliminar esos abismos gigantescos entre los trabajadores y los altos directivos. Ninguna remuneración podrá superar el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja de la empresa por el valor que establezca anualmente el Ministerio de Trabajo. Claro está que esta disposición regula un papel delicado dentro del mercado laboral, esta disposición regula la libertad de contratación, que incluye la facultad de acordar los montos de las remuneraciones.

4.2. Flexiseguridad

En capítulos anteriores se ha explicado la implicación que acarreó la implementación del modelo de la flexibilización laboral, el cual comenzó a partir de la última década

del siglo XX, específicamente en el modelo escandinavo. Esta implementación se justificaba en una búsqueda de una mejora en el mercado laboral para que se equiparen el desarrollo económico y el desarrollo social (Beristain Gallegos, 2013). Sin embargo, la flexibilidad laboral no obtuvo los resultados deseados, inclusive aumentó la tasa de desempleo y el incremento de los trabajadores con subocupación (Tangian, 2008). Es por ello que se buscaron nuevas propuestas para alcanzar un beneficio de todas las partes intervinientes dentro de una relación laboral; de esta forma surge la Flexiseguridad.

El Dr. Gallegos (2013) critica abiertamente los postulados sobre la rigidez laboral y explica que existe una falsa percepción sobre este modelo puesto que se piensa que asegura una estabilidad real; sin embargo, Gallegos asevera que este sistema, si bien es cierto pone candados para los despidos, también tiene una connotación negativa ya que dificulta la reinserción laboral y, por lo tanto, genera un alza en la tasa de desempleo y subocupación (Beristain Gallegos, 2013). Y, como se ha analizado previamente, la flexibilización laboral no es la mejor solución, pero es quizá el punto de encuentro con un tercer modelo: "Flexiseguridad".

Si bien es cierto, a primera vista, existen dudas sobre la combinación de estos dos conceptos, debido a que la flexibilización ha sido vista como una forma de atentar contra la seguridad de un mercado laboral. Al entrar en un proceso de flexibilización se está eliminando seguridades y/o derechos de los trabajadores. Bajo este modelo, se suprimen candados los cuales dan una percepción de seguridad. Sin embargo, al fusionarse estos dos conceptos se da origen a uno nuevo, cuyo significado revolucionó el derecho laboral (Beristain Gallegos, 2013).

En la página oficial de la Comunidad Europea (European Commission, s/f), se define a la "Flexiseguridad" como una: "*estrategia para mejorar, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Se intenta reconciliar la necesidad de una fuerza de trabajo flexible con la necesidad de seguridad- la confianza de que no se enfrentarán a largos*

períodos de desempleo", concepto que apareció en Holanda y posteriormente en Dinamarca, donde toma fuerza este modelo.

Hans Adriaansens citado por Érica Farcid (s/f), define a la Flexiseguridad como "*el conjunto de políticas capaces de conciliar las medidas de flexibilidad (...) con acciones de seguridad, cuyos beneficiarios habrían de ser precisamente los trabajadores afectados por aquellas primeras*". La "Flexiseguridad" trata de reformular el equilibrio tradicional del Derecho de Trabajo, ya que autores como Fernández o Monereo Pérez (2008) explican que el Derecho Laboral, tiene que estar en un constante dinamismo; es decir, que la normativa esté en una constante actualización con el fin de que el sistema legal refleje lo que en realidad ocurre diariamente. De esta manera, nos explican la importancia de los principios laborales que se encuentran consagrados en la normativa vigente; sin embargo, hacen énfasis en la aplicación de estos y que no queden tan solo escritos en papel.

Dentro del modelo de flexiseguridad, se destacan los siguientes elementos (Gorelli Hernández, 2013)

1. Disposiciones contractuales flexibles, consiste en la existencia de más libertad en el inicio de la contratación y en el momento de extinguir la relación laboral.
2. Seguridad a favor de los trabajadores, desde un punto de vista de protección social en materia de desempleo; es decir, un sistema de seguridad social moderno.
3. Políticas activas con el fin de facilitar el reingreso al mercado laboral.
    - Estrategias globales de aprendizaje permanente, con el objetivo que el trabajador puede adaptarse a cualquier nuevo empleo. (Comisión de las Comunidades Europeas , 2007)

A los elementos antes mencionados se los conoce como el triángulo de oro y comprende la elevada movilidad del mercado laboral, siempre y cuando el Estado adopte sistemas sólidos de protección social y que estos tomen un papel activo dentro de la formación y generación de empleo. Los trabajadores necesitan que el Estado

asegure y proteja el empleo mas no un puesto de trabajo específico, en razón de que en la actualidad, muy pocos trabajadores pueden mantenerse en un solo puesto de trabajo. Antiguamente ocurría muy a menudo que un empleador alcance la jubilación patronal y que se mantenga en el mismo puesto de trabajo 10 años o más. Por lo tanto, la misión de la "Flexiseguridad" es asegurar que cualquier trabajador tenga la facilidad de encontrar un empleo en cualquier etapa de su vida. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007)

El primer elemento del triángulo de oro consiste en la "*reducción de los elementos que conducen a la segmentación del mercado laboral*" (Gorelli Hernández, 2013, pág. 15); es decir, que se eliminen ciertos candados normativos con el fin de que el empleador, a la hora de contratar, tenga mayor libertad para elegir las modalidades que mayor beneficio conlleve para la empresa. Adicionalmente, consiste en que el empleador tenga mayor facilidad de terminar una relación laboral y que estos no generen costos altos para la empresa, por lo tanto, se eliminan las medidas dirigidas a tutelar al trabajador al momento de un despido. En la lógica de la flexiseguridad, las medidas rígidas en torno al despido alientan a que los empleadores prefieran los contratos temporales frente a los contratos indefinidos. Esto no implica una simple supresión de las garantías del puesto de trabajo, sino la sustitución de la tutela del empleo, en general. Sin embargo, se debería excluir de estas flexibilidades a ciertos colectivos como: las mujeres embarazadas, discapacitados y personas adultas a partir de los 65 años (Gorelli Hernández, 2013).

La Comisión Europea sugiere que se debe revisar constantemente la normativa laboral, esto con el objetivo de introducir una mayor flexibilidad y eliminar aquellos candados y protecciones que no sean justificados, objetivos o proporcionales. De igual manera, se sostiene que las disposiciones contractuales flexibles favorecen a crear "*puentes entre el empleo y el desempleo, facilitar la transición de los estudios al trabajo, suavizar las transiciones en el mercado laboral, promover la conversión entre diferentes tipos de contratos laborales y mejorar el equilibrio vida-trabajo*" (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal , 2009, pág. 8).

El segundo elemento del triángulo de oro consiste en la mejora del sistema de seguridad social, la cual contrarresta la elevada movilidad laboral del primer elemento, ya que funciona como una garantía o institución protectora al trabajo formal (Beristain Gallegos, 2013). Uno de los principales argumentos negativos sobre la elevada movilidad dentro del mercado laboral es la difícil reinserción de los ciudadanos al mundo laboral; sin embargo, el Estado, al proporcionar un sistema sólido de protección social, transmite un aire de confianza al trabajador para que afronte el dinamismo laboral. De igual manera, al tener un sistema de protección social eficaz se está protegiendo el empleo mas no un puesto de trabajo en particular (Beristain Gallegos, 2013).

En estos momentos de la sociedad es necesario considerar lo imperativo de la mejora del sistema de seguridad social. A través de este sistema se debería evitar que los ciudadanos que se encuentren en desocupación recurran a empleos precarios con el fin de completar un ingreso que le asegure una vida digna (Gorelli Hernández, 2013). En Dinamarca, al igual que en otros países nórdicos, se puede dotar de un sistema de seguridad social eficiente ya que existe un elevado porcentaje de los ingresos procedentes de impuestos, en este país la "*política tributaria basada en una presión fiscal y tasas impositivas sumamente altas*" (Blancas, 2012, pág. 388).

Dentro del sistema de protección social deben existir diferentes modalidades para asegurar el empleo; como por ejemplo: las prestaciones de desempleo o el retiro voluntario anticipado. Así, se pone en evidencia que el segundo elemento del triángulo de oro de la Flexiseguridad se encuentra íntimamente relacionado con el tercer elemento: las políticas activas que debe asumir el Estado.

En cuanto a este tercer elemento, el Estado busca asegurar el empleo y el reingreso al mercado laboral de los ciudadanos que se encuentran desocupados (Gorelli Hernández, 2013). Se entiende por "políticas activas" aquel esfuerzo realizado por parte del Estado para incentivar el empleo y contribuir a la seguridad de los trabajadores. La OIT (Redacción de la OIT, 2004) define a las políticas activas como "*una serie de*

medidas para la capacitación y la creación de empleos". Así por ejemplo: subsidios al empleo, becas para que los trabajadores tengan capacitación, asistencia en la búsqueda de empleo, entre otras. La OIT, hace énfasis en que las políticas activas "*deberían ser consideradas como algo más que soluciones rápidas en momentos de crisis para pasar a ser instrumentos permanentes, pero adaptables* (Redacción de la OIT, 2004)". Los autores Oscar García Agustín y Lise Rolandesen Agustín (2010, pág. 5) explican que el "*Estado no juega sólo un papel de protección ante los riesgos de la flexibilidad, sino que invierte en el capital humano y en la lucha contra el desempleo*"; por lo que la formación permanente a los trabajadores se considera como un elemento esencial en el modelo de la Flexiseguridad.

No obstante, además de la aplicación de políticas activas sobre el empleo, se debe tomar en cuenta las políticas pasivas para atender a los desempleados. Estas tienen como objetivo proteger a las personas que no poseen empleo; es decir, están dirigidas a sostener la renta de los desempleados, como por ejemplo: seguros de desempleo, indemnización por despido, preaviso de despido, entre otros (Pérez Ortiz, 2011). Es de suma importancia el papel que desempeñan las políticas activas, ya que aseguran la reincorporación del ciudadano al mercado laboral. En caso de desempleo, entrarían en vigencia las políticas pasivas para proveer de un ingreso a este ciudadano y que pueda vivir de una manera digna. Sin embargo, si las políticas activas no funcionan sería muy costoso para el Estado mantener económicamente el desempleo de larga duración (García Agustín & Rolandsen Agustín, 2010).

El mundo entero se fijó en el "milagro danés", cuando se adoptaron medidas de Flexiseguridad y la tasa de desempleo disminuyó de 9,6% en el año 1993 a 4,1% en el 2006 (Beristain Gallegos, 2013). Se redujo el desempleo pero también la precarización, por lo que las medidas adoptadas por el gobierno de Dinamarca incluían eliminar de la normativa los contratos temporales para asegurar de una manera efectiva el trabajo. De igual manera, en Dinamarca existe el preaviso para terminar una relación laboral; adicionalmente, mientras el trabajador ejerza su puesto de trabajo,

tiene más tiempo de preaviso hasta un límite máximo de 6 meses (Blancas Bustamante, 2012).

Por otro lado, hay autores como Carlos Blancas (2012) que analizan a la Flexiseguridad Laboral desde una perspectiva de la aplicación de los derechos fundamentales. Cabe recalcar que, dentro de este modelo, se incentiva la eliminación de la responsabilidad del empleador por el despido del trabajador, lo cual convierte al despido en un hecho de gestión empresarial y no puede ser calificado como: arbitrario, abusivo o injustificado. De esta forma, el despido deja de ser un acto de voluntad del empleador susceptible de ser juzgado. Como se ha expuesto, el empleador ya no tiene que indemnizar con una elevada cantidad al ex trabajador, sino la responsabilidad se traslada al Estado al acoger a una persona desempleada para que entre dentro del sistema de protección social. "*El despido se convierte en una contingencia como una enfermedad, accidente de trabajo, que debe ser cubierta por el sistema de seguridad social*" (Blancas, 2012, pág. 391). De igual manera, el autor explica que a veces de "*forma mecanicista, adoptar o imitar entre nosotros el modelo danés de «flexiseguridad» se omite considerar el marco normativo derivado de los derechos fundamentales del trabajador establecidos en la Constitución y los tratados internacionales*" (Blancas, 2012, pág. 391).

El Derecho Laboral es imprescindible como un derecho fundamental, ya que este asegura la dignidad de los trabajadores y establece límites infranqueables a la actuación arbitraria de los empleadores (Vidal, 2012). Por este motivo es necesario analizar con detenimiento las implicaciones que trae la implementación de la Flexiseguridad. De hecho, es un cambio radical dentro del mercado laboral, ya que el Estado deja de proteger casos en particulares y se centra en una protección amplia; es decir, que se precautela el empleo a nivel de toda la sociedad mas no un puesto de trabajo. El reto para el legislador ecuatoriano es identificar los problemas en el mercado laboral y elaborar respuestas que satisfagan el desfase que existe entre el mundo laboral y marcos jurídicos o contractuales (Vidal , 2012).

A lo largo de esta disertación se ha analizado la flexibilidad laboral, "a*fortunadamente, cada vez se desmitifica más la dudosa envoltura de las recetas neoliberales que proclaman a la flexibilidad y desregulación como fórmulas idóneas para enfrentar los problemas laborales*" (Osuna Llaneza & Bueno Suárez, 2007, pág. 77). Sin embargo, en cuanto a la implementación de este nuevo modelo es necesario considerar la realidad nacional y la normativa vigente.

4.3. Alternativas mediante políticas públicas

Bajo esta temática, es necesario profundizar en el tercer elemento del triángulo, por su impacto en el mercado laboral. En busca de una definición de políticas públicas figura la de Mirian Halvari citada por Zambrano y Navarro (2003, pág. 28) en la que se explican que las políticas públicas son respuestas del Estado a diferentes problemas; de igual manera, son los *"instrumentos ponentes de la esencia, funcionamiento y eficacia de todo el sistema político*". De esta manera se puede expresar que estas reflejan la voluntad del Estado y además la capacidad política y gerencial de los decisores gubernamentales frente a los diferentes problemas y objetivos o metas que se han trazado desde el Gobierno para el beneficio de la sociedad. En otras palabras, la política pública es un producto del Estado que tiene como objetivo alcanzar ciertas metas en beneficio de diferentes actores sociales; es una visión de un futuro deseado.

En cuanto a las políticas de empleo, estas tienen que estar direccionadas a "*reducir el desempleo así como la segmentación del mercado de trabajo y la situación cada vez más desventajosa de las categorías vulnerables de la sociedad*" (Navarro & Zambrano , 2003, pág. 38), que tiene como objetivo principal elevar el nivel de vida del trabajador. Las políticas públicas de empleo "*están condicionadas por la visión imperante sobre el proyecto de desarrollo deseable, donde los criterios equidad social, dignidad ciudadana son decisivos*" (Osuna Llaneza & Bueno Suárez, 2007, pág. 77)

Existe un sinnúmero de problemas alrededor de las relaciones laborales, por lo que las políticas públicas deben actuar en dos sentidos. Por un lado, directamente en el

mercado de trabajo con regulaciones e incentivos específicos y, en segundo lugar, propiciando un cambio en el modelo de sociedad que contribuya a eliminar las desigualdades. Por lo tanto, las políticas públicas deben estar direccionadas a corregir los desequilibrios del mercado a través de medidas activas o pasivas. Las primeras incentivan la creación de empleo y son a largo plazo, mientras que las pasivas minimizan inconvenientes de los desempleados a corto plazo (Brown, 2012).

El enfoque que se debe realizar de las políticas públicas activas, dentro del ámbito laboral tiene que estar centradas, en dos perspectivas. El primero se refiere que el Estado debe acelerar el proceso de reinserción laboral; es decir, que las personas que no tienen empleo, ya sean por la razón de que estén entrando recién al mercado laboral o personas que se han quedado sin trabajo, deben tener facilidades e incentivos para ingresar al sector formal del mercado laboral. En segundo lugar, las políticas públicas de empleo deben ayudar a la adaptación de la oferta y demanda a través de programas de capacitación como, por ejemplo, la creación de oficinas intermediarias, entre el trabajador y el sector privado, no solamente para el contacto de ellas sino para una capacitación para que el trabajador tenga la capacidad de adaptarse a lo que el mercado le pide, ya sea por temas de globalización, por temas de capacitación, etc. (Brown, 2012). En Ecuador, actualmente, existe el programa Red Socio Empleo.

Dentro de políticas activas, explica Martín y Grubb citado en Brown (2012), las siguientes:

- Servicios públicos de empleo y administración
- Capacitación para el mercado de trabajo (formación a las personas que tienen trabajo y a las personas que no)
- Medidas para implementar a los jóvenes al mercado laboral
- Medidas para personas con capacidades especiales, direccionado a que estas personas sean más empleables y también creación directa de empleo

Mientras que dentro de las políticas públicas pasivas dentro del mercado laboral se encuentran: los seguros de empleo, las pensiones de retiro, entre otras. Sin embargo,

hay que manejar esto con cautela ya que debe haber limitaciones para que el Estado funcione correctamente y no subvencione indefinidamente. Solo de este modo, los desempleados tendrán la oportunidad de nuevamente ingresar al mercado laboral (Brown, 2012).

Los autores Vicente Albornoz y Sebastián Oleas (2010) expresan la preocupación sobre la falta de políticas públicas relacionadas con el tema laboral en el Ecuador. A pesar de que hemos sufrido varios cambios en la última década, de una relativa flexibilidad a una rigidez y nuevamente a una flexibilidad, no existe una visión clara sobre el posicionamiento del Gobierno frente a estos problemas. En la actualidad existen tan solo dos programas vigentes en cuanto a política pública laboral: mi primer empleo y socio empleo, los cuales están direccionados a jóvenes y trabajadores marginados respectivamente. De igual manera hay que destacar la labor a favor de las personas con capacidades especiales ya que en la actualidad existe una normativa para que se asegure empleo a personas con discapacidades.

Algunas de las recomendaciones para regular el mercado laboral desde una perspectiva son las siguientes:

- Regulación de jornada de trabajo y pactos de adaptabilidad de la jornada: lo que permite tener capacidad de adaptabilidad a las empresas.
- Subsidios a la contratación: promueve un incremento de la participación laboral.
- Desarrollar un mercado de intermediación laboral que considere bonos-incentivo para las colocaciones estables de trabajadores más vulnerables
- Subsidios a las empresas para la contratación de trabajadores cesantes, desempleados, jóvenes, mujeres y primer empleo.
- Protección frente al desempleo.
- Gratificaciones: fortalecer el esquema de salarios participativos, garantizando un sistema que asegure una relación efectiva entre las gratificaciones que se pagan a los trabajadores y las utilidades obtenidas por la empresa.

- Capacitación laboral: fortalecer la pertinencia y calidad del Sistema de Capacitación Laboral, ampliándolo a un Sistema de Formación Continua

Conclusiones

1. El presente trabajo tuvo como finalidad analizar la normativa laboral, en particular los elementos del contrato individual de trabajo y sobre la flexibilidad laboral en sus distintas etapas. Esta modalidad consiste en la disminución de candados normativos, lo cual conlleva a que se generen trabajos precarios, entendido como un empleo que no satisface las necesidades básicas o que no cumple los requisitos mínimos establecidos en la Ley y que no gozan de una estabilidad laboral real.

2. La flexibilidad laboral surge a partir de la aparición de nuevas formas de organización productiva. De igual manera, hay que acotar que ha tomado fuerza como una posición en la que se pretende transmitir que no es responsabilidad del Estado la tutela de los derechos de los trabajadores. Este sistema busca la liberación de vínculos entre trabajador y empleador y la devolución al empresario de las facultades de libre disposición sobre la mano de obra, con el propósito de reducir los costos, recuperar las ganancias y disminuir el desempleo. Existen otras tendencias que buscan la disminución del desempleo en el mercado laboral como: la rigidez laboral y la flexiseguridad.

3. El Derecho Laboral es dinámico y ahora se visualizan nuevas formas de empleo que no se contemplan en el Código Laboral que tiene vigencia desde 1938. De alguna manera, esta desactualización deja la brecha abierta para que ciertos empleadores puedan adoptar nuevas formas y organización del trabajo como: el Teletrabajo.

4. La flexibilidad laboral entra en conflicto con el discurso del actual Gobierno y de la normativa vigente, ya que según estos, el Estado tiene la obligación de proteger a la parte más débil dentro de una relación laboral; es decir, al

trabajador. En la Constitución del Ecuador, como en la normativa laboral restante, existen disposiciones direccionadas a precautelar el bienestar de los empleados. De igual manera, en el Plan Nacional del Buen Vivir tiene como uno de sus objetivos eliminar la precarización de las relaciones laborales y que los trabajadores gocen de un empleo que les asegure una vida digna. El Estado desempeña un papel importante en la regulación del mercado laboral; el proteccionismo tiene fuerza en los países de Latinoamérica, mientras que en los anglosajones se privilegia la autonomía de las voluntades.

5. A pesar que existe normativa que regula el Derecho Laboral en el Ecuador, tanto en la Constitución, Tratados Internacionales y en el Código de Trabajo, a través de estipulaciones concretas, se llega a la conclusión que en nuestro país no existe una eficacia normativa. Es decir, no hay un acatamiento de las normas laborales por parte de los empleadores, lo que conlleva a que incremento en la precarización de los contratos laborales. Un claro ejemplo de ello versa sobre el trabajo infantil en el Ecuador; el Banco Central estima que, a partir de los diez años, se considera a una persona en edad para entrar en el mercado laboral. No así para INEC, que hace la misma consideración a partir de los doce años, desconociendo toda normativa que establece el mínimo de edad para trabajar en el Ecuador. Por lo que se concluye que la realidad supera al Derecho.

6. El legislador ecuatoriano no tiene una ideología clara acerca de qué tendencia aplicar en Derecho Laboral y, por ende, en el mercado laboral. El legislador debe tener la capacidad de analizar el aspecto fáctico e implementarlo en lo normativo, a través de un análisis exhaustivo de sus implicaciones y complicaciones, para mantener una verdadera eficacia de las normas. Durante décadas se han mantenido estáticas las modalidades de contratación laboral; no obstante, a pesar de haber eliminado el contrato a plazo fijo, persisten

modalidades que no tienen un regulación adecuada como: el trabajo telemático, entre otros.

7. El Gobierno actual ha propugnado que el Estado es el encargado de controlar el mercado laboral y de precautelar que se creen plazas de empleo decentes y oportunidades reales. Se puede detectar que existen problemas sobre el mercado laboral cuando se evidencia un gran porcentaje de la PEA que se encuentra en desempleo, subempleo o en la informalidad. En el Ecuador, la tasa de desempleo se encuentra en el 5,7%; sin embargo, el subempleo a nivel nacional se encuentra en el 17,1%. Adicionalmente, el empleo no remunerado que se encuentra en el 10,01% más el 26,7% correspondiente a "otro empleo no pleno". El Estado es el encargado de proveer un mercado laboral eficiente, donde las oportunidades laborales sean reales y que permitan al trabajador mantener una vida digna; sin embargo, cada vez es más difícil encontrar trabajo y más aún con condiciones dignas para un trabajador.

8. En concordancia con el tiempo de duración de la relación laboral, según datos del INEC, en el mes de diciembre del 2014, se encontró que la mayor permanencia de trabajadores oscila entre 1 año a 10 años con un porcentaje de 53.8%, lo que evidencia que no existe una justificación para la eliminación del contrato a plazo fijo. Por lo tanto, no existe un análisis profundo para la creación de normativas.

9. Existen límites sociales, sindicales, políticos y jurídicos hacia la flexibilización laboral. Hemos demostrado que, tanto a nivel internacional como nacional, la posibilidad de flexibilizar las relaciones laborales, contradice a principios laborales que se acercan a una línea de inconstitucionalidad. El derecho de trabajo se creó con la finalidad de proteger al trabajador por la desigualdad que se encuentra frente al empleador, reflejada en la escasa o inexistente capacidad de negociar por parte del empleado.

10. Es necesario recordar que existen dos maneras de flexibilizar las relaciones laborales, una por la vía de las reformas legales y, otra más sencilla, por vía del sistemático irrespeto y violación de tales derechos. Por este motivo, hay que encontrar un punto de equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y de los empleadores, con el debido cuidado de las garantías laborales sin hacer, de la normativa laboral, en una camisa de fuerza.

11. En cuanto a las funciones que el actual Gobierno mantiene sobre el control del mercado laboral podemos evidenciar que, como legislador, no ha hecho un buen papel; en menos de dos años se han expedido dos leyes que responden a doctrinas contradictorias. Mientras que, como empleador, ha demostrado que se han incrementado las plazas de trabajo en el sector público; sin embargo, debido a la actual crisis económica, este indicador ha disminuido paulatinamente. Sin embargo, en su papel como gestor, el Gobierno no ha mantenido un contacto directo con los trabajadores, a tal punto que incluso han existido manifestaciones en contra. Por lo tanto, no se han tomado en cuenta las recomendaciones realizadas por parte de la OIT, en cuanto a tener siempre diálogos sociales y actividades con empleadores y trabajadores.

12. La rigidez laboral es la antítesis de la flexibilidad laboral y consiste en que se aseguren y se refuercen los candados normativos con el fin de proteger al trabajador. Sin embargo, los opositores a esta tendencia puntualizan que produce un incremento en el desempleo ya que los que se benefician con esta rigidez son aquellos que poseen uno y restringe la posibilidad de ingreso a aquellos que no forman parte del mercado laboral, debido a los altos costos que tiene que asumir el empleador si contrata más trabajadores bajo esta modalidad.

13. Cabe recalcar que ni la flexibilización laboral, ni la rigidez laboral son una solución al problema sobre la precarización de las relaciones laborales. Es así que en Europa nace la Flexiseguridad, una combinación entre las dos corrientes mencionadas, que propone un "triángulo de oro"; este consiste en que se flexibilicen las normas que regulan tanto el inicio de la contratación como el momento de extinción de la relación laboral, mientras -a la par- exista un rígido sistema de seguridad social y que el Estado tenga políticas públicas activas y pasivas.

14. A pesar de los grandes esfuerzos realizados por parte de los expertos se evidencia que el mercado laboral no acepta soluciones muy distintas a las existentes. Por ello, la Flexiseguridad genera preocupaciones como, por ejemplo: la escasa protección social que no está preparada para aplicar el concepto en su totalidad y que puede generar una mayor facilidad de despido sin contraprestaciones. Actualmente, la Seguridad Social del Ecuador no es sostenible; sin embargo, el legislador sigue incrementando las responsabilidades a este sistema.

15. Se puede concluir que, para solucionar el problema sobre la precarización de las relaciones laborales, es necesario la intervención de otras ramas del Derecho y de otras ciencias sociales, por lo que el Derecho Laboral no es suficiente para poder resolver dicha problemática. Por ejemplo, se vio la necesidad de recurrir al Derecho Penal cuando los empleadores no afilian al trabajador al sistema de seguridad social; más allá de discutir si es aceptable dicha medida, se puede evidenciar que el Derecho tiene que funcionar de una manera interdisciplinaria.

Recomendaciones

1. Se debe expedir un nuevo Código de Trabajo, y definir qué tendencia aplicar en el mercado laboral, con la asistencia técnica de la OIT. De igual manera, se debe modernizar y contemplar las diferentes modalidades en el mercado laboral ecuatoriano; es decir, que se contemplen las necesidades de acuerdo a cada industria, sin desproteger al trabajador. Así por ejemplo, se podría implementar la jornada laboral bisemanal en empresas petroleras debido a sus ubicación apartada de centros urbanos. Por otro lado, es necesario analizar las condiciones del Teletrabajo, la regulación a los horarios de trabajo de choferes, entre otros. Adicionalmente cabe analizar las diferentes propuestas en cuanto a: programas de capacitación y su contenido, implementación de formas de remuneración con base en el rendimiento y a la productividad en el trabajo; mejoramiento del sistema disciplinario de los trabajadores para no llegar a la terminación de la relación laboral, entre otras.

2. Es necesario encontrar un equilibrio entre trabajadores y empleadores en cuanto a las modalidades de sus contratos. Por ejemplo, se deben propugnar acuerdos innovadores que contemplen estipulaciones que beneficien a ambas partes de la relación laboral. De igual manera, la permanente capacitación (que se mencionó anteriormente) encaminará a que las empresas, en el mediano y largo plazo, cuenten con trabajadores altamente calificados.

3. Crear políticas públicas de empleo activas y pasivas con un carácter más específico. En cuanto al primer tipo de política pública, se debe dar prioridad a que se desarrolle un sistema continuo de educación y formación laboral. A través del Gobierno se podría crear programas que se dediquen a la capacitación y formación de los trabajadores para que, de esta manera, el mercado laboral se dinamice y sea más competitivo para incentivar el crecimiento profesional de sus empleados. El Estado se encargará de que la

capacitación sea estructurada de una manera equitativa e igualitaria. Estas políticas públicas activas deberá encaminarse a grupos vulnerables que podrían tener dificultades para ingresar al mercado laboral o salir de las relaciones precarias. Por otro lado, desde las políticas pasivas se debe buscar una solución para que los desempleados tengan la posibilidad de subsistir cuando no tengan un ingreso fijo. Esto implica: o bien reforzar la seguridad social, o analizar la posibilidad de un preaviso de despido; es decir, notificar con antelación al trabajador, para que este tenga la posibilidad de buscar nuevas fuentes de ingreso.

4. De manera paulatina, desde el Estado se podría implementar la Flexiseguridad en el Ecuador. Adicionalmente, es imperativo dotar de un sistema de seguridad social eficaz que transmita la confianza a todos los trabajadores. Se sugiere que se analice la posibilidad de que el sistema de seguridad social se financie con las aportaciones y, de igual manera, con un porcentaje directo de las retribuciones mediante tributos. Asimismo, es necesario crear beneficios para que las empresas privadas estén en posibilidad de crear empleos con facilidades para contratar y despedir (en consideración de los planteamientos de las Centrales de los Trabajadores) para no afectar a ninguna de las partes.

5. Mantener un constante diálogo social entre los participantes, es decir: Estado, trabajadores y empleadores. Con esto se generarían acuerdos entre las partes, conocido como pacto social, para prevenir cualquier inconveniente que se genere en el mercado laboral y que afecte a cualquier parte de la relación laboral. Este proceso representa un consenso entre los principales actores respecto de la orientación de las principales políticas económicas y sociales, en este caso, sobre la problemática en el mercado laboral.

6. Es necesario fortalecer a las Inspectorías de Trabajo, es decir, que se aumente el número de funcionarios que laboren en dicha entidad pública y que se cuente

con un personal altamente calificado. Con esto se obtendrá un verdadero seguimiento al cumplimiento y acatamiento de las normas laborales. Como consecuencia, se promoverá, en los ecuatorianos, el cumplimiento de la cultura laboral bajo premisas similares a la implementación de la cultura tributaria. Esto propone una cultura de prevención más de una de reacción.

7. Los derechos laborales deben ser difundidos adecuadamente entre toda la población, ya que su desconocimiento desencadenaría en que las garantías y derechos laborales sean meramente declaraciones sin practicidad.

Bibliografía

Acosta Cerón, R. (2002). Los nuevos sujetos del Derecho Internacional. En R. Acosta Cerón, *Los nuevos sujetos del Derecho Internacional* (pág. 153). Quito: Ediciones Abya-Yala.

Acosta Cerón, R. (2009). *Derecho Constitucional laboral.* Quito: Editores Gráficas-Manía.

Aguilar, R. (2016). Jornada laboral y seguro de desempleo: no todo lo que brilla es oro. Cuatro Pelagatos - Columnista las Ideas.

Aguirre Rojas, C. A. (s/f). Los procesos de trabajo taylorista y fordista. México.

Albornoz, V., & Oleas, S. (2010). Pobreza, Desigualdad de Oportunidades y Políticas Públicas en América Latina. Quito, Ecuador: Konrad Adinaver Stiftung.

Álvarez Ledesma, M. I. (2007). Teoría General del Derecho y notas de Derecho positivo mexicano. En M. I. Álvarez Ledesma, *Introducción al Derecho* (págs. 140-154). México: McGraw-Hill.

Aragón Reyes, M. (2001). Homenaje a Carlos Restrepo Piedrahita. Simposio Internacional sobre Derecho del Estado. En M. Aragón Reyes, *Constitución y modelo económico* (págs. 380-387). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Aranda, H. (2008). La flexibilidad en las relaciones de trabajo ¿La alternativa a la estabilidad en el empleo? Una visión desde el Derecho del Trabajo Mexicano. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 116-128.

Asamblea Nacional. (s.f.). *Código Laboral.*

Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Constitución de la República del Ecuador: Registro Oficial 20- octubre-2008.*

Asociación Jóvenes Empresarios Ecuador. (s/f). *Asociación Jóvenes Empresarios Ecuador*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2015, de http://www.aje-ecuador.org/wp-content/uploads/2014/09/An%C3%A1lisis-del-proyecto-de-Reforma-Laboral-AJE.pdf

Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal. (2009). Flexiseguridad laboral en España: Seguridad con flexibilidad para un mercado de trabajo más competitivo, moderno y eficiente. Madrid: CEPREDE.

Astudillo, G., & Enríquez, C. (11 de Febrero de 2016). Tres sectores apuntan a una jornada reducida. El Comercio.

Ávila Santamaría, R. (2008). Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia. En R. Ávila Santamaría, La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado (págs. 19-38). Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Banco Central del Ecuador. (2014). *Informe trimestral del mercado laboral.* Quito.

Banco Central del Ecuador. (2015). *Estadísticas Macroeconómicas, Presentación Coyuntural.*

Barbagelata, H.-H. (2009). *El Particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales.* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Barona Betancourt, R. (6 de Mayo de 2010). *Principios del Derecho Laboral en el sistema jurídico colombiano.* Recuperado el 21 de Abril de 2015, de http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf

Barrera, A. J. (2008). El derecho del Trabajo y los derechos fundamentales del hombre. En L. E. Ramirez, *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos* (págs. 19-32). Montevideo-Buenos Aires: Euros Editorial.

Beristain Gallegos, E. (2013). Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 3-29.

Betancourt, J. C. (2012). Libertad de Contratación, Orden Público y sus repercusiones en el marco de la Arbitrabilidad. *InDret: Revista para el Análisis del Derecho*, 2-10.

Blancas Bustamante, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Revista Faculta de Derecho PUCP*, 383-402.

Blanco Vado, M. A. (s/f). Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: Los principios de derecho laboral, su regulación y sus tendencias.

Bontes Calderón, I. (Mayo de 2003). Intangibilidad y progresividad de los derechos laborales frente al fenómeno de la flexibilidad. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Boyer, R. (1987). La flexibilidad del trabajo en Europa. En R. Boyer, *La flexibilidad del trabajo en Europa.* Madrid.

Bravo Moreno, R. (2010). *Temas Laborales y Judiciales.* Cuenca: Unidad Académica de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.

Brown, B. (2012). Políticas Públicas de empleo: de los 90 a la postconvertibilidad. *Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales*, 30-68.

Bustamante Fuentes, C. (2013). Manual de derecho laboral: El contrato individual de trabajo. En C. Bustamante Fuentes, *Manual de derecho laboral: El contrato individual de trabajo* (págs. 57-84). Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral.* Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Cabanellas de Torres, G. (2012). *Diccionario Jurídico Elemental.* Buenos Aires: Heliasta.

Cano, D. (2010). *Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa.* Quito.

Cárdenas Bustos, P. M., & Moglia Contreras, A. (2008). *El Principio in dubio pro operario: Análisis dogmático y jurisprudencia.* Santiago: Universidad de Chile-Departamento Derecho del Trabajo.

Carlos, & Villalba Avilés, C. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Quito: Sur Editores.

Carrillo, J. (2010). Retos y Prácticas de la Sociología del Trabajo en México: Entre paradigmas globales y desarrollos locales. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 23-58.

Caso Loayza Tamayo vs Perú (Corte Interamericana de Derechos Humanos 1998).

Castello, A. (s/f). La Potestad Disciplinaria del Empleador en la jurisprudencia uruguaya. Montevideo, Uruguay.

Castro Rodríguez, L. L. (s.f.). El derecho a la estabilidad laboral. *Revista de Derecho Corporativo: Ratio Juris Perú*.

Centro de Investigaciones Económicas. (5 de Enero de 2005). CAPITULO 1: Economía, principales conceptos. Montevideo, Uruguay.

Chicaiza, B. (s/f). Tercerización: una reforma inadecuada. *Boletín del Programa de Políticas Públicas FLACSO Sede Ecuador*, 20.

Cienfuegos Salgado, D. (s/f). La doctrina y la jurisprudencia. Reflexiones acerca de una relación indispensable.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* México.

Comisión de las Comunidades Europeas. (2007). Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. Bruselas, Bélgica.

Comité Empresarial Ecuatoriano. (17 de Abril de 2015). *Comunicado Comité Empresarial Ecuatoriano*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2015, de http://cee.org.ec/wp-content/uploads/2015/04/Comunicado-CEE-Ley-Justicia-Laboral.pdf

Concha Valencia, C. R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional. *Tesis*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Confalonieri, J. Á. (2010). Alcances del principio de irrenunciabilidad dentro del sistema jurídico laboral. En J. C. Fernández Madrid, *Revista Derecho del Trabajo* (págs. 903-922). Buenos Aires: Fondo Editorial de Derecho y Economía.

Contraloría de Bogotá. (Octubre de 2010). Gasto público social y pobreza en el D.C. en la última década. Bogotá, Colombia.

Convención Interamericana de Derechos Humanos.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias. Registro Oficial 133 del 25 de julio de 2003.

Constante, L. B. (s/f). De qué hablamos cuando hablamos del Estado de Bienestar. Argentina.

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008. Ediciones legales, actualizado a mayo de 2014.

Corral, F. (2008). Análisis del Mandato No. 8. *El Comercio*.

Corral, F. (2011 de Octubre de 2011). Estado de derechos y justicia. El Comercio, pág. s/n.

Corral, F. (s/f). El desafío institucional en Ecuador: Una visión desde la legalidad. Quito, Ecuador.

Dahrendorf, R. (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo.* Madrid: Colección de informes.

De Buen Unna, C. (s/f). Biblioteca Jurídica UNAM. Recuperado el 4 de Enero de 2016, de http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/32.pdf

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración Universal de los Derechos del Hombre, 1789.

DIRECCIÓN DE TRABAJO- Departamento de Estudios. (2002). Flexibilidad laboral. *Temas Laborales*, 2-20.

Durán Ponce, *A. (16 de septiembre de 2011). ECUADOR: Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Quito, Ecuador.*

Echeverría, M., & López, D. (Octubre de 2004). Flexibilidad laboral en Chile. Las empresas y las personas. Chile.

El Comercio (Perú). (24 de Febrero de 2015). Moody's: Rigidez laboral es un gran reto para el Perú. *El Comercio (Perú).*

El Universo. (28 de Marzo de 2016). Entra en vigencia paquete de reformas laborales en Ecuador. EL UNIVERSO.

El Universo. (29 de Marzo de 2016). Para ex-Directivo del IESS, el Estado está afectando recursos previsonales de la Seguridad Social. El Universo.

El Universo. (28 de Febrero de 2016). Seguro de desempleo tiene cinco temas que preocupan. El Universo.

El Universo. La informalidad caracteriza al mercado laboral. (29 de Abril de 2012)..

Elffman, M. (s/f). Nuevo debate sobre estabilidad en el empleo. Equipo Federal de Trabajo.

Enríquez, C. (17 de Noviembre de 2014). Conozca los 45 artículos con reformas laborales y de seguridad social. *El Comercio*.

Enríquez, C. (12 de Agosto de 2014). La norma penal es más rigurosa si no afilia al trabajador. *El Comercio*.

Espinosa, M., Riquelme, V., Rojas, I., & Yanes, H. (s.f.). *Precarización del empleo ¿Un mal moderno?* Recuperado el 4 de Marzo de 2015, de TEMAS LABORALES: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60335_Tema_laboral_Precarizac_del_empleo_Un_mal_moderno.pdf

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social.* Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Etala, J. J., & González Rossi, A. (2010). Técnicas de protección del trabajador dependiente: actualidad, vigencia y perspectiva. En J. C. Fernández Madrid, *Revista Derecho del Trabajo* (págs. 879-889). Buenos Aires: Fondo Editorial de Derecho y Economía.

European Commission. (s/f). European Commission - Employment, Social Affairs & Inclusión. Recuperado el 11 de Abril de 2016, de http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=10

Farcid, É. (s/f). Flexiseguridad: Origen, trasfondo y contexto de un debate añejo. Buenos Aires, Argentina.

Federación Estudiantes Universitarios del Ecuador. (2016). Carta al señor Presidente. EcuadorLibreRed.

Fernández Madrid, J. C. (2010). Revista jurídica: Derecho del Trabajo y sus doctrinas esenciales. Buenos Aires: Editorial la Ley.

Ferrajoli, L. (2010). Derechos y Garantías, La ley del más débil . Madrid: Editorial Trotta.

Forero Rodríguez, R. (1997). El empleador. En N. Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (págs. 365-378). Mexico: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .

Fujii, G. (2008). Las relaciones laborales en México: rigidez legal y flexibilidad de hecho. Annual Meeting de la Society for the Advancement of Socio-Economics (págs. 1-29). San José: UNAM.

Galindo González, D. N. (s/f). *Banco de Guatemala*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2015, de http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si

García Agustín, Ó., & Rolandsen Agustín, L. (11 de Marzo de 2010). Flexiseguridad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España. Sevilla, España.

García Berni, A. (2008). Derechos Adquiridos de los Trabajadores. *Revista Judicial, Derecho Ecuador*.

García Dauder, S., & Domínguez Bilbao, R. (2003). Introducción a la Teoría de la Negociación. En S. García Dauder, & R. Domínguez Bilbao, *Introducción a la Teoría de la Negociación* (págs. 2-14). Madrid: Universidad Rey Juan Carlos-Servicio de Publicaciones.

García Flores, J. (2011). Realidad de la situación laboral y de seguridad social. En F. Carrasco Fernández, & J. García Flores, *El derecho del trabajo y la seguridad social en la globalización* (págs. 111-134). México: Editorial Porrúa.

García Martínez, R. (2010). Los principios generales del Derecho del Trabajo. En J. C. Fernández Madrid, *Revista Derecho del Trabajo* (págs. 757-775). Buenos Aires: Fondo Editorial de Derecho y Economía.

García Ricci, D. (2011). *Estado de Derecho y Principio de Legalidad. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos México*.

Gorelli Hernández, J. (2009). Descentralización productiva y ordenamiento laboral. En busca de respuestas jurídicas a la desprotección del trabajador. En P. U. Perú, *Temas centrales del derecho del trabajo del siglo XXI* (págs. 143-171). Lima: Ara Editores.

Gorelli Hernández, J. (2013). Crítica a la Flexiseguridad. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 51-82.

Grisolia, J. A. (2011). Principios del Derecho del Trabajo. En J. A. Grisolia, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 99-160). Buenos Aires: Abledo Perrot.

Grisolia, J. A. (2011). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Guerrón Ayala, S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador.* Quito: Corporación Editorial Nacional.

Guerrón Ayala, S. (2001). Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad laboral en el Ecuador. *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

Guzmán, A. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. En A. Guzmán, *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo* (págs. 305-310). Caracas.

Herrera, W. (25 de Noviembre de 2014). Productividad laboral y equidad. *El Comercio*.

INEC. (2012). *Indicadores básicos del mercado de trabajo (2007-2012).*

INEC. (2014). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.*

INEC. (Diciembre de 2015). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Ecuador.

INEC. (Marzo de 2015). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales. Ecuador.

INEC. Coordinación General Técnica de Innovación en Métricas y Análisis de la Información. (s/f). Empleo y condición de actividad en Ecuador. Quito.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). Análisis y Proyección de la Población Económicamente Activa (PEA) del Ecuador. Quito.

Instituto de Investigaciones Económicas UTPL. (2010). Boletín de Mercado Laboral: Evolución de los indicadores de empleo, subempleo y desempleo durante el primer y segundo trimestre del 2010. Quito.

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. (s/f). Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Recuperado el 04 de Mayo de 2015, de www.juridicas.unam.mx

Javillier, J. (2007). *Derecho del Trabajo.* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

JUICIO NO. 227 – 2010 (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL. 23 de Agosto de 2012).

Juicio Laboral No.117-2008 (Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Laboral 25 de Febrero de 2013).

La Hora. (26 de Febrero de 2016). Obreros: la reforma laboral es demagógica. La Hora, pág. s/n.

La Hora Nacional. (01 de Marzo de 2016). Advierten inconstitucionalidad de proyecto de reforma laboral. La Hora Nacional.

Laza, S. (24 de Abril de 2006). *Zona Económica*. Recuperado el 26 de Febrero de 2015, de ADAM SMITH: EL PADRE DE LA ECONOMÍA POLÍTICA: http://www.zonaeconomica.com/adamsmith

León Guzmán, M. (16 de Diciembre de 2013). Penalización de la no afiliación al IESS y empleo informal. *El Telégrafo*.

León Mendoza, J. (s/f). Cuál es el Rol del Estado. Lima, Perú.

Ley para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo no Remunerado del Hogar, Registro Oficial No 483, Tercer Suplemento, del 20 de abril del 2015.

López, D. (2008). Flexibilidad laboral en Chile: un paseo por la realidad. En Á. Soto Roy, *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una compresión psicosocial del empleo contemporáneo* (págs. 41-50). Santiago: LOM Ediciones.

Macías Carmigniani, M. (23 de Abril de 2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral. *El Universo*.

Matheus Moreno, D. A., & Mas y Rubi , M. E. (2013). *Alcance de la estabilidad laboral consagrada en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras.* Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.

Marín Rodríguez, L. J. (2002). La Libertad de contratación y el contrato de trabajo. Análisis comparativo del derecho español y el estadounidense. Barcelona, España.

Martín Rivera, L. (2008). El marco constitucional y la regulación legal vigente. En L. Martín Rivera, *El despido objetivo por necesidades de la empresa* (págs. 61-82). Madrid: Editorial Reus S.A.

Martín Sánchez, A. (2008). Los retos de la justicia laboral en la globalización. En B. Cavazos Flores, *El derecho del trabajo en Iberoamérica* (págs. 74-83). México: Editorial Trillas.

Martínez Morales, R. (2008). *Diccionario Jurídico: Teoría práctica.* México: Iure Editores.

Meik, M. (s/f). *Reflexiones sobre la estabilidad en el empleo y el despido discriminatorio.* Recuperado el 5 de Marzo de 2015, de http://e-pol.com.ar/newsmatic/

Ministerio del Trabajo. (02 de Marzo de 2016). Ministerio del Trabajo. Recuperado el 14 de Marzo de 2016, de http://www.trabajo.gob.ec/buscamos-proteger-el-empleo-a-los-trabajadores-y-la-produccion/

Monesterolo Lencioni, G. (2012). *Instituciones de Derecho Laboral Individual, Herramientas didácticas.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Monesterolo Lencioni, G. (2012). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito: Biblos Lex, Fondo Editorial Jurídico.

Monereo Pérez, J. L., & Fernández Avilés, J. A. (2008). *EL DEBATE EUROPEO SOBRE FLEXIGURIDAD EN EL TRABAJO (REFLEXIONES EN TORNO AL LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS.* Granada: Universidad de Granada.

Moreno de Toro, C. (7 de Junio de 2009). Poder Disciplinario, Proporcionalidad y Discrecionalidad en las imposiciones de las sanciones. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 255-265.

Naciones Unidas. (s/f). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado el 02 de Junio de 2016, de http://www.un.org/es/charter-united-nations/

Navarro, D., & Zambrano, L. (2003). *Políticas Públicas sobre empleo en Venezuela y la oferta en el Mercado de Trabajo.* Caracas: Universidad Católica Andrés Bello .

Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica de Perú.

Novena Conferencia Internacional de los Estados Americanos. (1948). Resolución XXX. (pág. 38 y ss.). Bogotá: Editorial UPA.

Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.* Ginebra: OIT.

Ojeda Avilés, A. (2003). La libertad sindical. EL nivel individual. En A. Ojeda Avilés, *Derecho Sindical* (págs. 149-156). Madrid: Editorial Tecnos.

Ojeda Avilés, A. (2009). Nuevas formas de empleo y Derecho del Trabajo. En P. U. Perú, *Temas Centrales del derecho del trabajo del siglo XXI* (págs. 35-57). Lima: Ara Editores.

Olmedo, C. (2007). El rol del Estado en la informalización-precarización e hibridación del trabajo en Argentina. Buenos Aires, Argentina.

Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Santiago: OREALC/UNESCO.

Organización de los Estados Americanos. (2015). *Organización de los Estados Americanos*. Recuperado el 30 de Abril de 2015, de http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp

Organización Internacional del Trabajo. (1996-2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 2 de Mayo de 2015, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2007). Informe de la OIT para el Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 08 de Marzo de 2016, de http://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--es/index.htm

Organización Mundial de Salud. (Julio de 2009). *World Health Organization*. Recuperado el 04 de Mayo de 2015, de http://www.who.int/topics/mental_health/en

Orsini, J. (2008). Hacia un nuevo paradigma en materia de protección de la estabilidad y del derecho del trabajo. En L. E. Ramírez, *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos.* Montevideo- Buenos Aires: Euros Editores SRL.

Orozco, M. (24 de Febrero de 2016). Estos son los cinco ejes de la reforma laboral. *El Comercio*, pág. s/n.

Ostau de Lafont de León, F. (2009). Principios del Derecho Laboral. En F. R. Ostau de Lafont de León, *Tratado de Derecho del Trabajo* (págs. 107-187). Bogotá: Grupo Editorial Ibánez.

Ostau de Lafont de Leon, F. (2009). *Tratado de Derecho del Trabajo.* Bogotá: Ibañez.

Osuna Llaneza, J. L., & Bueno Suárez, C. (2007). La evaluación de las Políticas Públicas: el caso de las políticas de fomento al empleo estable. Sevilla, Estado: Instituto Estudios Economía.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Decreto Ejecutivo, Registro Oficial, 101 del 24 de enero de 1969.

Páez Parral, J. (2013). La tercerización laboral en Ecuador. *Derecho Ecuador*.

Pagliarone, M. F. (17 de Marzo de 2016). Ecuador: El debate en torno a la Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo. *CELAG*.

Palavecino Cáceres, C. (s/f). *Los Principios del Derecho del Trabajo.* Recuperado el 21 de Abril de 2015, de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.u-cursos.cl%2Fderecho%2F2014%2F1%2FD128A0523%2F2%2Fmaterial_docente%2Fbajar%3Fid_material%3D845542&ei=C_E2VZqNAsnYsAWi9ICQCw&usg=AFQjCNHz

Palomeque López, M. C. (2015). Problemas actuales del Derecho del Trabajo y los Derechos Fundamentales. *Fundación General de la Universidad de Salamanca*, 16.

Pasco, C. M. (2009). Crisis económica mundial y derecho del trabajo. En P. U. Perú, *Temas centrales del derecho del trabajo del siglo XXI* (págs. 386-403). Lima: Ara Editores.

Perea Flores, H. (2008). Rigidez Laboral: Privilegios para pocos, exclusión e informalidad para muchos. *Servicios de Estudios Económicos*, 1-5.

Pérez Campos, A. I. (s/f). Reflexiones sobre la revisión conceptual del Derecho del Trabajo. Madrid, España.

Pérez de los Cobos, F. (2005). Libertad de Empresa y relaciones laborales en España. En F. Pérez de los Cobos, *Libertad de Empresa y relaciones laborales en España* (págs. 325-356). Madrid: Instituto de Estudios Económicos.

Pérez Rey, J. (2004). Estabilidad en el empleo. En J. Pérez Rey, *Estabilidad en el empleo* (pág. 39). Madrid: Editorial Trotta.

Pérez Ortiz, L. (2011). Política Laboral Española. Madrid, España.

Perú21. (22 de Septiembre de 2014). Rigidez laboral reduce el empleo formal y aplasta a la mediana empresa. *Perú21*.

Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013.

Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017.

Podetti, H. (1997). Los principios del derecho del trabajo. En N. de Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 139-154). México: Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad Universitaria.

Ramírez Bosco, L. (2010). Los principios del Derecho del Trabajo. En J. C. Fernández Madrid, *Revista Derecho del Trabajo* (págs. 737-756). Buenos Aires: Fonod Editorial de Derecho y Economía.

Ramos Martín, F. (2004). Relaciones Laborales y negociación colectiva. En C. Ruiz Viñals, *Políticas sociolaborales: un enfoque pluridisciplinar* (págs. 271-288). Barcelona: Editorial UOC.

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española (23 ed.).

Redacción de la OIT. (5 de Noviembre de 2004). *Las políticas activas de mercado del trabajo mejoran la seguridad laboral de los trabajadores, según un nuevo estudio de la OIT*. Ginebra, Suiza.

Redacción Negocios. (10 de Marzo de 2016). Subsidio al contrato juvenil costará 61 millones. *El Comercio*.

Rivas, P. (2013). *La Estabilidad Laboral que todos dicen defender.* Quito: FLACSO Sede Ecuador.

Rodríguez Mancini, J. (21 de Noviembre de 2013). El orden público laboral.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: Nuevos tiempos, Nuevos Riesgos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 127-141.

Romero Milano, A. (s/f). *Flexibilidad y desregulación: rasgos y tendencias*. Bogotá, Colombia.

Romero Pérez, J. (s/f). *La externalización de actividades laborales.* San José, Costa Rica.

Romo, M. P. (s/f). El Mandato 8 es positivo, aunque no resuelve todo el tema laboral. *Boletín del Programa de Políticas Públicas FLACSO Sede Ecuador*, 6-18.

Rosero, L. (27 de abril de 2015). Ley de Justicia Laboral (II). *El Telégrafo*.

Ruiz Viñals, C. (2004). El sentido de la intervención del Estado en la sociedad y en el mundo laboral . En C. Ruiz Viñals, *Políticas Sociolaborales* (págs. 29-94). Barcelona: Editorial UOC.

Ruiz Viñals, C. (2004). Intervención gubernamental en el mercado de trabajo. En C. Ruiz Viñals, *Políticas Sociolaborales* (págs. 95-144). Barcelona: Editorial UOC.

Russomano, M. V. (1980). La estabilidad del Trabajador en la empresa. En M. V. Russomano, *La estabilidad del Trabajador en la empresa* (págs. 17-65). México: Universidad Nacional Autónoma de México .

Sabogal Bernal, L. F. (2005). NOCIONES GENERALES DE LA LIBERTAD DE EMPRESA EN COLOMBIA. *REVIST@ e – Mercatoria Volumen 4, Número 1*, 1-18.

Salazar, D. (2016). Respuesta a una pregunta embarazosa. *Cuatro Pelagatos*.

Saltor i Vives, S., & Muñoz Haedo, R. (s/f). El Estado de Bienestar en la encrucijada. Madrid, España.

Salvia, A. (2008). Trabajo, Autonomía Económica y Desarrollo Humano y Social. En L. E. Ramirez , *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos* (págs. 3-18). Monteviedo-Buenos Aires: Euros Editores.

Salvioli, F. O. (s/f). El aporte de la Declaración Americana de 1948, para la Protección Internacional de los Derechos Humanos. La Plata, Buenos Aires, Argentina.

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013-2017). *Plan Nacional.*

Serrano, A. (2013). *Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública.* Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

Serrano Alou, S. (2011). La estabilidad en el empleo es un derecho humano fundamental. En L. Ramírez, *Relaciones Laborales, una visión unificadora* (págs. 343-360). Buenos Aires: Euros Editorial.

Servat, R. J. (2007). Los efectos negativos de la estabilidad absoluta como regla general de protección frente al despido. *Ius Doctrina & Práctica No.5*.

Sierra Lara, Y. (Octubre de 2007). El Pensamiento Económico de John Maynard Keynes y Milton Friedman. *Contribuciones a la economía*.

Solórzano Loor, E. M. (2012). La nueva Constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplia, los disminuye y consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

Soto Roy, Á., Espinoza, G., & Gómez, J. (2008). Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. En Á. Soto Roy, *Flexibilidad laboral y sus subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (págs. 11-37). Santiago, Chile: LOM Ediciones.

Tangian, A. (2008). Flexiguridad europea: concepto, metodología y políticas. *Fundación Hans Buckler*, 99-153.

Telesur. (1 de Mayo de 20115). Rafael Correa: "Este es el gobierno de los trabajadores". *Telesur*, pág. s/n.

Téllez, J. (s/f). TELETRABAJO. 1-11. México, México : UNAM.

The History Channel Latin America. (2015). *History Chanel* . Recuperado el 2 de Mayo de 2015, de http://ec.tuhistory.com/etiquetas/pacto-san-jose-de-costa-rica

Torres Brizuela, C. (2008). Hacia un nuevo derecho del trabajo. En B. Cavazos Flores, *El derecho del trabajo en Iberoamérica* (págs. 27- 68). México: Editorial Trillas.

Trebilcock, A. (s/f). *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos.* Recuperado el 26 de Mayo de 2015, de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf

Trujillo Vásquez, J. (2008). Derecho del Trabajo. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Trujillo, J. C. (2008). Caracteres y Principios del Derecho del Trabajo. En J. C. Trujillo, *Derecho del Trabajo, Tomo I* (págs. 33-61). Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

U.S. Departament od State. (1 de Junio de 2003). *Departamento de Estado de los Estados Unidos* . Recuperado el 30 de Abril de 2015, de http://dosfan.lib.uic.edu/ERC/spanish/col/38624.htm

Udla. (s/f). *Universidad de las Américas*. Recuperado el 2 de Mayo de 2015, de http://www.udla.edu.ec/wp-content/uploads/2015/repositorionoticias/Noticias2012/el-pacto-de-san-jose.pdf

Vargas Nuñez , R. (2011). *Análisis del procedimiento de estabilidad laboral previsto en la Ley Orgánica del trabajo de la República Bolivariana de Venezuela*. Parlamar, Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

Varillas Cueto, R. (s/f). La internacionalización de Algunos Principios del Derecho Laboral. *Brújula: Revista de ideas de la Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica de Perú*, 43-49.

Vásquez López, J. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho individual. En J. Vásquez López, *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho individual* (págs. 53-62). Quito: Editora Jurídica Cevallos.

Viteri, R. (2008). Tercerización e intermediación laboral: un tema crucial y poco claro. *Boletín de Programas de Políticas Públicas*, 7-10.

Vidal, Á. (2012). El debate europeo sobre la flexiseguridad: algunas lecciones para el sur. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 403-234.

World Health Organization, Regional Office for the Western Pacific. (November 2009). *Regional guidelines for the development of healthy workplaces*. Recuperado el 04 de Mayo de 2015, de World Health Organization, Regional Office for

Zambrano Ron, N. (11 de Julio de 2008). *Revista Judicial Derecho Ecuador.* Recuperado el 09 de Junio de 2015, de http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derecholaboral/2008/07/02/breves-comentarios-a-la-eliminacion-de-la-tercerizacion-e-intermediacion-laboral-en-el-ecuador