

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría en Derecho de la Empresa

**Análisis de la evolución normativa del régimen laboral ecuatoriano**

**Especial atención a las disposiciones flexibilizadoras de las relaciones de trabajo implementadas para atenuar los efectos de la pandemia del covid-19 en el mercado laboral**

Diego Francisco Cedeño Poveda

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2026





## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Diego Francisco Cedeño Poveda autor del trabajo “Análisis de la evolución normativa del régimen laboral ecuatoriano: Especial atención a las disposiciones flexibilizadoras de las relaciones de trabajo implementadas para atenuar los efectos de la pandemia del covid-19 en el mercado laboral” el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho en la Empresa en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

09 de abril de 2026

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la evolución normativa del régimen laboral ecuatoriano. Especial atención a las disposiciones flexibilizadoras de las relaciones de trabajo implementadas para atenuar los efectos de la pandemia del covid-19 en el mercado laboral. Mediante la metodología deductiva así como de un recorrido histórico a través de una especial revisión a las reformas al Código de Trabajo en los últimos diez años en Ecuador, con el afán de evidencia que a pesar de la regulación tanto internacional como nacional para el trabajador, todavía existen formas de explotación laboral como las mencionadas en este documento, que muestran un tinte de estar normalizadas y que en circunstancias como la poca oferta laboral y la falta de ingresos, limita las opciones y orilla a que los trabajadores acepten cualquier tipo de empleo sin demandar aquellos derechos fundamentales como la afiliación a la seguridad social, el pago de mínimos salariales, el goce de jornadas continuas de descanso, situación que ciertos empleadores han sabido aprovechar en desmedro de un universo de emprendedores o empresarios que ejercen sus actividades dentro del marco legal.

Palabras clave: laboral, desempleo, flexibilizadoras, precariedad, seguridad laboral



Dedico esta disertación a Dios por darme la fortaleza y sabiduría día a día, a mi esposa por ser mi compañera en este largo camino, a mi hija por ser la luz en mi vida, a doña Luz María Lincango (+) a quien extraño por sus palabras y cariño durante mi formación para la obtención de este título, a mi familia por su comprensión, paciencia y cariño, y; a mis profesores por ser mis guías académicos y ejemplo de preparación constante y sensibilidad con su entorno.



## **Agradecimientos**

Un agradecimiento muy especial a mi directora por los conocimientos impartidos a lo largo de mi maestría especialmente en la realización de la presente disertación y la institución de educación superior, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, en general por su apoyo en el desarrollo de este documento.



## Tabla de contenidos

<b><i>Tabla de contenidos.....</i></b>	<b>11</b>
<b><i>Introducción.....</i></b>	<b>14</b>
<b><i>Capítulo primero Desarrollo normativo con enfoque histórico del régimen laboral ecuatoriano y teletrabajo.....</i></b>	<b>16</b>
1. Contexto histórico: Flexibilidad laboral .....	16
2. Flexibilidad laboral .....	17
3. Efecto de la flexibilización laboral: precariedad .....	20
4. Ecuador .....	21
5. Definiciones sobre empleo y trabajo que reconoce el régimen jurídico ecuatoriano .....	24
6. Otras definiciones importantes: subempleo, desempleo, empleo adecuado y empleo digno .....	26
<b><i>Capítulo segundo El principio de estabilidad o de conservación del trabajo en nuestro régimen constitucional y en el bloque de constitucionalidad .....</i></b>	<b>30</b>
1. Seguridad laboral.....	31
2. Principios y derechos fundamentales en materia laboral que establece la Constitución de la República del Ecuador.....	35
3. El bloque de constitucionalidad y los otros derechos y garantías en las relaciones de trabajo.....	36
4. Reflexiones sobre la situación de desigualdad de las partes contratantes en las relaciones laborales .....	38
5. Los derechos laborales en el marco del derecho internacional.....	40
6. Transformaciones internacionales: flexibilidad y deslocalización productiva. 42	42
7. Estándares internacionales de la OIT: límites a la flexibilización.....	42
8. El principio de estabilidad, continuidad o de conservación del trabajo en la legislación ecuatoriana.....	44
<b><i>Capítulo tercero El acceso al empleo en los tiempos de la pandemia del covid-19 y las medidas de flexibilización laboral .....</i></b>	<b>50</b>
1. Situación acerca del trabajo en Latinoamérica previo a la crisis derivada por la pandemia del covid-19 .....	51
2. Análisis de la situación del mercado laboral en el contexto de la pandemia del covid-19.....	54
3. El desarrollo normativo de las reformas al Código de Trabajo, en el marco constitucional ecuatoriano.....	56

<b>4. Impacto del recargo en los contratos eventuales, ocasionales y de temporada y su conexión con la flexibilización laboral en Ecuador. ....</b>	<b>60</b>
<b>5. El contrato indefinido como regla desde 2015 y su impacto en la arquitectura de la temporalidad. ....</b>	<b>61</b>
<b>6. El recargo del 35% como compensación frente a estabilidad limitada. ....</b>	<b>62</b>
<b>7. Las nuevas modalidades de contratos de trabajo implementadas antes y durante la crisis generada por la pandemia del covid-19.....</b>	<b>63</b>
<b>8. Nuevas modalidades contractuales después de la pandemia del covid-19 .....</b>	<b>63</b>
<b>9. La flexibilización laboral en el nuevo contexto laboral.....</b>	<b>65</b>
<b>10. Precarización y sus efectos.....</b>	<b>70</b>
<b><i>Conclusiones y recomendaciones</i> .....</b>	<b>74</b>
<b><i>Bibliografía</i> .....</b>	<b>79</b>



## Introducción

El confinamiento experimentado en Ecuador en varios meses del año 2020, medida adoptada para la salvaguarda de la salud de los residentes en el Ecuador, a partir del azote de la pandemia del covid-19, generó efectos en las modalidades tradicionales de ejecución de las actividades laborales, siendo el teletrabajo una de las alternativas que se volvieron cotidianas.

Hace más de 10 años, con la introducción de las tecnologías de transmisión de datos por medios digitales y en tiempo real, provocó la ruptura de las fronteras físicas y propició una economía globalizada que también afectó la prestación tradicional de los servicios laborales, experimentándose mercados abiertos y competitivos que exigen la adopción de nuevas habilidades y destrezas a los trabajadores en general, quienes no solo deben gozar de la adecuada calificación para la labor que ejecutan o están contratados, sino también en áreas atadas a las tecnologías de comunicación, uso de procesadores de texto, hojas de cálculo electrónico, aplicativos de diseño, por mencionar algunos. Esta realidad redefine la forma de trabajar donde ya no es suficiente, para acceder a un puesto o empleo, conocer de un arte, oficio o rama científica, sino también la necesidad de conocer nuevas formas de interrelación social en espacios virtuales y nuevas formas del trabajo.<sup>1</sup>

Los procesos de modernización, que para muchos se ha denominado flexibilización laboral, tienen algunos puntos de vista, pero una realidad innegable ha denotado que la modificación de la organización de la fuerza laboral crea nuevos puestos de trabajo pero con la eminente eliminación de otros, cuando estos no cumplen con las necesidades requeridas por la modernidad, mientras que por el lado externo, con el fin de hacer frente a aspectos como las fluctuaciones en la demanda, a través de ajustes en la producción y en la fuerza de trabajo, la tercerización de procesos y la subcontratación de personal, personal eventual por horarios, así como cambios a algunos beneficios normativos laborales, aspectos que históricamente han sido implementados, de manera mínima pero que en el contexto de la pandemia se incrementaron más rápidamente en todos los sectores.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> María Feregrino, "Flexibilización laboral, teletrabajo y covid-19", *Vida Universitaria: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas* 22, n.º 2 (2021): 371-95.

<sup>2</sup> J. M. Peiró y A. Soler, "El impuesto al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea", *Ivie: Generalitat Valenciana* 8, n.º 1 (2020): 1-10.

Entender que el trabajo es un derecho constitucionalmente garantizado por el Estado, requiere para su plena vigencia, su desarrollo en condiciones de dignidad, y es necesario que los actores sociales se encuentren en plena vigilancia del cumplimiento de los derechos al trabajo, constantemente, en todos los ámbitos. Al empleo se le otorga la condición de ser la base del desarrollo económico, por ello la OIT conceptualiza como un “trabajo efectuado” que tiene a cambio una retribución (pueden ser: comisiones, sueldo, pagos a destajo, propinas, salario),<sup>3</sup> sin tener relevancia la relación entre el empleado y el empleador (es decir si el trabajo es de tipo dependiente, asalariado, independiente, por jornadas, etc.); y se convierte en decente al ser digno, es decir cuando el trabajador tiene la oportunidad de desarrollar sus propias capacidades, tiene protección social y la retribución por ello, está dentro de los parámetros legales.

Por esta razón, la preocupación de los individuos que pertenecen al mercado laboral se da cuando afrontan deformaciones en cuanto al pleno cumplimiento y goce del empleo/trabajo como la denominada “explotación laboral”, concepto que tiene una serie de definiciones y que incluye una serie de conductas que atentan al desarrollo de sanas y enriquecedoras relaciones de trabajo como: el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la precarización laboral, la simulación del contrato de trabajo, las modalidades de esclavitud moderna, entre otras tantas tipologías de conductas en materia laboral que no solo menoscaban derechos económicos de las personas trabajadoras sino que disminuyen o atentan a derechos fundamentales y la dignidad misma de las personas.

En la investigación se ha recogido planteamientos y hallazgos de varios autores nacionales e internacionales que se han referido a los cambios normativos en el régimen laboral y su efecto en el trabajo, específicamente en tiempo de la pandemia de covid-19. El documento investigativo se encuentra compuesto de 3 capítulos, el primero contextualiza las principales teorías que se relacionan con la evolución del mercado laboral en materia de flexibilidad laboral, internacionalmente y en Ecuador, en el segundo se desarrolla la situación del principio de estabilidad o de conservación del trabajo en nuestro régimen constitucional y en el bloque de constitucionalidad. El tercero analiza la situación de empleabilidad pandemia del covid-19 y flexibilización laboral finalmente se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

---

<sup>3</sup> Virgilio Levaggi, “¿Qué es el trabajo decente?”, *OIT*, 9 de agosto de 2004, [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm).

## **Capítulo primero**

### **Desarrollo normativo con enfoque histórico del régimen laboral ecuatoriano y teletrabajo**

En este capítulo se analiza las principales teorías que enmarcan la evolución del mercado laboral desde el enfoque histórico de la flexibilización laboral, partiendo de los principales estudios internacionales, así como las distintas investigaciones realizadas en Ecuador. Por otro lado, se analiza las definiciones desde el enfoque de la jurisprudencia, al empleo, subempleo y todas sus componentes con el objetivo de relacionar los conceptos con la presente investigación.

#### **1. Contexto histórico: Flexibilidad laboral**

Históricamente, las distintas modalidades de trabajo como el teletrabajo, surgió en la década de 1980 en Estados Unidos. Uno de los principales objetivos de la implementación de esta modalidad, fue evitar el desplazamiento masivo de la población económicamente activa, motivada por sus obligaciones profesionales.<sup>4</sup> Por otro lado, Segura<sup>5</sup> menciona la existencia de una serie de mejoras en la productividad operativa y administrativa de personal, efecto de la eliminación del desgaste físico del empleado que se originó por su movilización y mayor flexibilización horaria, sin embargo, la existencia de limitaciones tecnológicas de la época fueron un gran obstáculo para detener la expansión de esta modalidad laboral.

El surgimiento de la flexibilidad laboral se lo puede exponer desde el enfoque institucional relacionado directamente con el mercado laboral, en donde, de acuerdo con Krugman,<sup>6</sup> Jackman, Layard y Nickell,<sup>7</sup> en los años cincuenta y sesenta hubo un crecimiento de los beneficios empresariales y como consecuencia de un sistema económico se logró la maximización de sus utilidades. Estos eventos lograron que los países realicen cambios que tuvieron el objetivo de emplear un adecuado marco en lo

---

<sup>4</sup> José Barrionuevo, “El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020”, *Sociedad & Tecnología: Revista del Instituto Tecnológico de Jubones* 4, n.º 2 (2021): 224-34.

<sup>5</sup> Julio Segura, “La reforma del mercado laboral español: un panorama”, *Revista de Economía Aplicada* 9, n.º 25 (2001): 157-90.

<sup>6</sup> Paul Krugman, “Past and prospective causes of high unemployment”, *Economic Review: Federal Reserve Bank of Kansas City* 79, n.º Q IV (1994): 23-43.

<sup>7</sup> Richard Jackman, Richard Layard y S. Nickell, “Combating unemployment: is flexibility enough?”, *Centre for Economic V*, n.º 293 (1996): 16-41.

referente a la protección laboral y social, específicamente con el despido intempestivo, la introducción de un seguro de desempleo, y en sí, algunos tipos de compensaciones.<sup>8</sup>

Para Rodríguez, Erbes, Roitter y Puglo<sup>9</sup> la flexibilización laboral está definida como un proceso económico en donde el Estado pierde su papel de regulador de las políticas laborales, dando paso a distintas maneras de contratación laboral con elementos legales laxos, atípicos y con lógicas económicas por encima de las garantías mínimas para el empleado. Un criterio similar establece Atkinson<sup>10</sup> que plantea que la flexibilidad laboral está dada por débiles relaciones entre trabajadores y empresario, con un mínima o nula intervención del estado, lo que provoca que los contratos laborales afecten el mercado laboral, es decir una de las partes tiene más beneficios y por lo tanto la competencia laboral es desleal.

Mientras que Blanchard y Wolfers<sup>11</sup> acotan que la flexibilidad laboral surge como efecto de los cambios en el sistema en el que se transforma la industria y ante estos cambios es necesaria la adaptación de las empresas. Por lo que las necesidades y gustos de los individuos son otros, lo que en consecuencia afecta el modelo tradicional de trabajo. Sin embargo, gran parte de la literatura, de acuerdo con García<sup>12</sup>, hace referencia a los cambios de los patrones, y establece que la flexibilidad implica inversiones en el capital humano que en varias ocasiones no está en la misma línea con políticas de formación y polivalencia, estos escenarios generalmente producen cuadros de despidos, disminución de remuneraciones como efecto de la no adaptabilidad de los trabajadores al contexto global.

## 2. Flexibilidad laboral

De acuerdo con Sarfati<sup>13</sup> la flexibilidad laboral puede ser clasificada en políticas de moderación salarial, diferenciación de remuneraciones en cada empresa, establecimiento de salarios unilateral, eliminación de prestaciones por desempleo entre otros. Sin embargo, existen autores que han evidenciado que la flexibilidad laboral ha

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> María Rodríguez, Analía Erbes, Sonia Roitter y Andrea Puglo, “El nuevo trabajo industrial: una mirada crítica desde la calidad del empleo”, *Economía, crisis y civilización* 28, n.º 1 (2015): 137-62.

<sup>10</sup> John Atkinson, “Flexibilidad de empleo en los mercados laborales”, *Revista económica* 41, n.º 1 (1987): 1-42.

<sup>11</sup> Oliver Blanchard y Justin Wolfers, “The role of shocks and institutions in the rise of european unemployment: the aggregate evidence”, *The economic journal* 110, n.º 462 (2000): C1-C33.

<sup>12</sup> Luis García, “Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital”, *Problemas del desarrollo: Revista Latinoamericana de Economía* 48, n.º 189 (2017): 33-56.

<sup>13</sup> Hedva Sarfati, *Flexibilidad del mercado de trabajo, antología comparada* (Madrid: MTSS, 1992).

sido utilizada por los gobiernos como herramientas de política pública, como lo mencionado por Fernández<sup>14</sup> en donde el gobierno inglés propició la baja de los salarios con el afán de reducir el desempleo, así como eliminó el seguro de desempleo, sin embargo estas soluciones solo llevaron a la devaluación de la moneda inglesa, y el desempleo para aquellas fechas, alcanzó el 22 % del total de la población activa para trabajar. En contraposición Bahaduri<sup>15</sup> indica que la flexibilidad laboral funciona en el corto plazo, especialmente en condiciones económicas equilibradas, no obstante, establece que el mediano y largo plazo constituye la pérdida de derechos laborales y la precarización de las relaciones laborales.

En el contexto de la teoría económica,<sup>16</sup> siguiendo la escuela del monetarismo o neoliberalismo cuyo máximo exponente era Milton Friedman, para el año de 1979, de la mano de Margaret Thatcher, se implementó la flexibilización laboral con la promulgación de leyes laborales más blandas, con el afán de enfrentar el trepante desempleo, la cual se tradujo en la baja de las indemnizaciones por despido de los trabajadores, la eliminación de subsidios destinados a atender el desempleo, la baja de los salarios, la eliminación de subsidios de beneficios cubiertos de la seguridad social, entre otras medidas pero que tampoco terminaron siendo la solución pues para años después, por allá en los años de 1987 con el “Lunes Negro”<sup>17</sup> en Hong Kong, el “Efecto Tequila”<sup>18</sup> en México del año de 1994, extendiéndose más el fracaso del neoliberalismo (y de la mano sus propuestas flexibilizadoras de las relaciones laborales) con el estallido de la “burbuja inmobiliaria”, lo que agravó la crisis, en diferentes niveles y áreas, a países como España, Portugal, Grecia, entre otros.<sup>19</sup> Mientras que Keynes<sup>20</sup> habla sobre la flexibilización laboral mucho antes, indicando que las condiciones laborales de los trabajadores son esenciales para tener

---

<sup>14</sup> Dani Fernández, “Tres hipótesis sobre la caída del Reino Unido y del patrón oro en 1931”, *Dani Fernández*, 30 de noviembre de 2019, <https://danifernandez.org/articulo/tres-hipotesis-la-caida-del-reino-unido-del-patron-oro-1931/>.

<sup>15</sup> Amit Bahaduri, “Repensar la economía política: En busca del desarrollo con equidad”, *Manantial V*, n.º 1 (2011): 1-142.

<sup>16</sup> Antonio Argandoña, “Milton Friedman y el monetarismo en la teoría y en la práctica”, *Iberian Journal of the History of Economic Thought* 7, n.º 1 (2020): 30-43.

<sup>17</sup> P. Vegas, P. Calvo y V. Varó, “Lunes negro de 1987: el parqué de Wall Street hizo 'crash'”, *El Economista* 2, n.º 32 (2007): 1-8.

<sup>18</sup> R. Frenkel, “Globalización y crisis financieras en América Latina”, *Revista de Economía Política* 23, n.º 3 (91) (2003): 437-55.

<sup>19</sup> Hyen Uk Chu, “Lunes Negro en la Bolsa de Valores y cómo Enfrentarlo”, *Hyen Uk Chu*, 17 de agosto de 2017, <https://www.hyenukchu.com/lunes-negro-bolsa-de-valores/>.

<sup>20</sup> John Keynes, *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1936).

una ocupación plena, además introduce el postulado en el que establece que la baja de la tasa de empleo se debe a la acumulación de capital.

Bajo ese sentido la flexibilidad laboral como se ha mencionado tiene algunas connotaciones como la precarización laboral que de acuerdo con Argudo y Tamayo,<sup>21</sup> no solo aborda cuestiones económicas, sino que su incidencia negativa ha calado a niveles muy profundos en las sociedades, incluso puede decirse que forma parte de problemas sociales como la discriminación de género en el trabajo, la pérdida o retroceso de garantías y derechos sociales, la pérdida de identidad nacional, entre otros, conforme se ha señalado en párrafos anteriores. Contrariamente a lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo, que establece que al interponer la flexibilidad laboral en el mercado de trabajo, no solo debe existir un régimen jurídico de progresividad de derechos en favor de los trabajadores, independientemente del sector al que pertenezcan, sino que el desarrollo normativo se ata a lo que los tratados internacionales prescriben sobre la estabilidad en el empleo y la erradicación de disposiciones legales que sancionen la terminación del contrato de trabajo por causas ajenas a la conducta del trabajador en el lugar de trabajo, siendo necesario recordar que cualquier medida que menoscabe la estabilidad en el empleo o amplíe desmedidamente las condiciones o causales para terminar el mismo, atentan al desarrollo del país, pues “el factor clave para escapar de la pobreza es tener un trabajo”.<sup>22</sup>

Mientras que al hablar de flexibilización laboral, Hall y Atkinson<sup>23</sup> establecen que se refiere al acuerdo de trabajo, poniendo a disposición de los empleados la alternativa de decidir cuándo, dónde y en qué tiempo realizarán las funciones relacionadas con su trabajo, mediante un arreglo que de acuerdo a Lakshmi<sup>24</sup> contiene 4 elementos 1) las que contienen un cambio en el horario laboral; 2) un cambio en la ubicación geográfica del lugar de trabajo; 3) las que incluyen un esquema de trabajo en espacios abiertos; 4) los que consideran estructuras de pago flexibles,<sup>25</sup> en otras palabras constituyen aspectos de

---

<sup>21</sup> Luis Argudo y Mauro Tamayo, “Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano”, *FIPCAEC* 6, n.º 3 (2021): 621-51.

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo, “El impacto de la pandemia de covid-19 en la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT: comentarios de la Comisión de Expertos”, *Normas de Trabajo* 25, n.º 122 (2020): 1-400.

<sup>23</sup> Laura Hall y Carol Atkinson, “Improving working lives: flexible working and the role of employee control”. *Emerald insight* 28, n.º 4 (2006): 374-386.

<sup>24</sup> Lakshmi Bhooshetty, “Influence Of Employees' Perception On The Use Of Flexible Work Arrangements”. *International Journal of Scientific & Technology Research* 9, n.º 3 (2020): 4135-42.

<sup>25</sup> *Ibid.*

compensación salariales variables, relacionado con los objetivos de la organización e incentivos no económicos.

Si bien se ha establecido que la flexibilidad laboral permite quitar la rigidez que el mercado laboral tiene, uno de los efectos es la precarización laboral que constituye la degradación del trabajo en relación a la legislación o norma, que implica la vulneración de los derechos de los trabajadores en todos sus aspectos. Cruz<sup>26</sup> argumenta que es un concepto que emerge en los años setenta con el fin de establecer y denunciar las distintas degradaciones en las condiciones laborales, contextualizados en los trabajadores en América Latina, en donde la principal característica es que los trabajadores se encuentran fuera de los marcos normativos, flexibles y desprotegidos.

Autores, como Ariza,<sup>27</sup> mencionan que el sistema de producción de tipo fordista obliga cambios que flexibilicen las instituciones clásicas del Derecho Laboral<sup>28</sup> debido a que este modelo ha sido sujeto de intensos cambios de orden estructural. Es así que las preferencias y gustos del consumidor son diferentes, lo que implica la fabricación de productos distintos a los habituales, a su vez los procesos tuvieron que adaptarse a las nuevas formas y sistemas esenciales, lo que implica pasar de un sistema rígido a uno más flexible en el contexto laboral. La tecnología en este caso, evolucionó propiciando un mayor número de cambios en un corto tiempo y por esta razón los procesos productivos se ajustaron a estas realidades, lo que requerirá una mano de obra muy capacitada y otra que no es necesario contratarla indefinidamente, sino para operaciones específicas de acuerdo a las necesidades de la organización.<sup>29</sup>

### 3. Efecto de la flexibilización laboral: precariedad

De acuerdo con Esteves<sup>30</sup> existe un conjunto de dimensiones que se relacionan con este deterioro en las condiciones de trabajo tanto materiales como simbólicas, que tienen un efecto sin precedentes en los trabajadores y en el cumplimiento de sus tareas laborales. Otra de las dimensiones se relaciona con el resultado del cambio normativo, lo

---

<sup>26</sup> Dylan Cruz, "Pandemia, jóvenes y precarización laboral", *Repertoires and Collective Actions of the Workers of the Platforms in CABA*, 2020: 1-15.

<sup>27</sup> Marina Ariza, "Ciclos económicos y dinámica laboral: inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos en la post recesión". *Estudios sociológicos* 38, n.º 113 (2020).

<sup>28</sup> M. Zucarino, "Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas", *Historia-Caribe* 7, n.º 1 (2012): 197-215.

<sup>29</sup> Fondo Monetario Internacional, "Designing Labor Market Institutions in Emerging and Developing Economies: Evidence and Policy Options", Staff Discussion Notes 19, n.º 4 (2019): 1-58.

<sup>30</sup> Ana Esteves, "El impacto del covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador", *Mundo Plurales* 7, n.º 2 (2020): 1-7.

que deriva en transformaciones dentro de la relación social entre el empleado y su empleador, que según Gallorio y Vejar<sup>31</sup> se derivan en flexibilización laboral. En este sentido, está la que desde el enfoque normativo aparece como una de las causas de la precariedad, más bien es la manifestación de otros acuerdos relacionados con la forma en que se organiza el tiempo del empleo socialmente trascendente, en el que las organizaciones buscan obtener su ganancia y tratan de adecuar de forma permanente laboral, a la demanda del mercado.

En consecuencia, el autor indica que el término de precariedad laboral puede dar cuenta de la desaparición de algunos mecanismos institucionales que se establecieron en un principio como una forma del valor de la fuerza de trabajo, no explica el origen de estas transformaciones, ya que solo está basada en la dimensión normativa, lo que limita las posibilidades explicativas acerca de los procesos que designa. Sin embargo, Martínez<sup>32</sup> introduce la dimensión fenoménica en donde la naturaleza social del trabajo se manifiesta enfocado a una gran cantidad de trabajadores privados y pocas oportunidades laborales.

#### **4. Ecuador**

En el contexto ecuatoriano, los estudios más recientes sobre la flexibilidad laboral, normativa y precarización laboral, lo han hecho,<sup>33</sup> en su investigación denominada transacciones y justificación sobre la precarización laboral de los trabajadores en el constitucionalismo del Ecuador, el mismo que tuvo el objetivo de identificar las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo definido en el documento como una transacción de su fuerza laboral a la precarización, para ello tomaron como consideraciones la existencia de un régimen económico social que se respalda con la globalización del capital, pero como el enfrentamiento a él, la universalización de los derechos humanos. Los autores utilizaron la metodología crítica conceptual, concluyendo que la flexibilización laboral se dirige al debate entre lo sustancial, es decir entre el capital y el ser humano, en el que el primero no debe ser un dominio y supremacía sobre el

---

<sup>31</sup> Álvaro Gallorio y Dáster Vejar, “Repensar el Sur desde el estallido”, *Estudios del trabajo desde el Sur* 3, n.º 1 (2020): 1-217.

<sup>32</sup> Esteban Martínez, “La disponibilidad temporal de los asalariados en la organización flexible del trabajo”. *Conflictos por el tiempo* 5, n.º 5 (2015): 25-48.

<sup>33</sup> Luis Argudo y Mauro Tamayo, “Transacciones y justificación de la precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano”, *FIPCAEC* 6, n.º 3 (2021): 621-51.

empleado, lo que implica que los intereses superiores están relacionados con los derechos laborales.

Mientras que Piñas, Viteri y Álvarez<sup>34</sup> desarrollan una investigación sobre el despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador durante el tiempo de covid-19, con el objetivo de identificar la prepotencia y abuso de parte de los empleadores dueños de los medios de producción y ocasionando la precarización laboral. Mediante un estudio de caso, los autores evidencian que durante la pandemia existieron varias vulneraciones a los derechos laborales en donde los empleadores se aprovecharon de la coyuntura sanitaria para despedir a sus empleados sin considerar los pagos establecidos en la ley, contrariando lo que dispone el Código Laboral y la Constitución. Como conclusión el documento establece que existe una absoluta falta de adecuación jurídica de las leyes y normas por parte del Ejecutivo en cuanto al derecho laboral, lo que demuestra la urgencia de equilibrar la legislación, tratados e instrumentos ecuatorianos en pro del derecho laboral.

Duque<sup>35</sup> realiza una investigación sobre la precarización del teletrabajo en el Ecuador en el contexto de covid-19; aplica variables de análisis desde el enfoque marxista, con el objetivo de identificar estos parámetros clave para resguardar el trabajo digno, que debe ser considerado en la normativa y los procesos de regulación y control. Mediante una metodología bibliográfica, el autor determinó que existen elementos de explotación laboral en donde la ley humanitaria permitió el aumento de la precarización laboral y la promoción de la flexibilidad laboral, lo que afectó al mercado laboral.

Otra de las teorías relaciona la flexibilidad laboral con la explotación en donde existen postulados que se relacionan con los ciclos económicos de países de la periferia, argumentando que los efectos de las crisis económicas del Ecuador han sido causantes del aumento del subempleo y empleo no adecuado, dando paso a la explotación laboral, en el mediano y largo plazo. Además, también se acota que existen actividades económicas que, con el objetivo de mantener superávits comerciales, sustentan la explotación desde años atrás. Los ciclos económicos se refieren a las fluctuaciones que ocurren en la economía agregada de los países, constan de los momentos de expansión

---

<sup>34</sup> Luis Piñas, Beatriz Viteri y Gandy Álvarez, “El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID19”, *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 8, n.º 11 (2021): 1-22.

<sup>35</sup> Lenin Duque, “Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque Marxista”, *Chaquíñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanitarias* 14, n.º 1 (2021): 146-62.

cuando se da en muchas actividades económicas la misma tendencia positiva, y la recesión que ocurre, es así que los ciclos se explican como desviaciones combinadas de tendencia de variables macroeconómicas fundamentales.<sup>36</sup>

Por otro lado, en Ecuador, el comportamiento cíclico de la economía se conecta con la explotación laboral que se origina, sobre todo en actividades enfocadas con la explotación de productos primarios (camaroneras) o con extractivistas (explotación de petróleo). Un ejemplo potencial del comportamiento cíclico y crecimiento económico se encuentra enmarcado en las épocas de decrecimiento y crecimiento económico, como el boom petrolero en el periodo de 1972-1978, en donde el producto per cápita se incrementó anualmente a 5 %, mientras que luego de esto se observaría un estancamiento hasta el periodo 1979-1999, que es un periodo en donde se combinó políticas liberales con la crisis financiera de 1990.<sup>37</sup>

Posteriormente, vino la variación de los precios del petrolero en los periodos 2000-2006 y 2008-2013, acompañado de la promoción del crecimiento del producto per cápita que se ubicó en 2,5 % y finalizó con el desplome en el año 2014, que dio inicio al estancamiento observado hasta el año 2019.<sup>38</sup> Estos comportamientos cíclicos a mediano y corto plazo han permitido identificar la dinámica laboral (tanto del empleo, subempleo, desempleo, empleo no adecuado, etc.) en el país, establecido mediante las estimaciones de subempleo<sup>39</sup> relacionadas con los datos realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en donde se observa el comportamiento del subempleo y el empleo no adecuado en los periodos mencionados.

---

<sup>36</sup> Marina Ariza, “Ciclos económicos y dinámica laboral: inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos en la post recesión”. *Estudios sociológicos* 38, n.º 113 (2020).

<sup>37</sup> John Cajas-Guijarro y Bryan Pérez-Almeida, “Comercio, sobreexplotación laboral y ciclos en la periferia: una propuesta teórica y el caso ecuatoriano desde un modelo PVAR”, *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, (2021): 161-97.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Ibid.

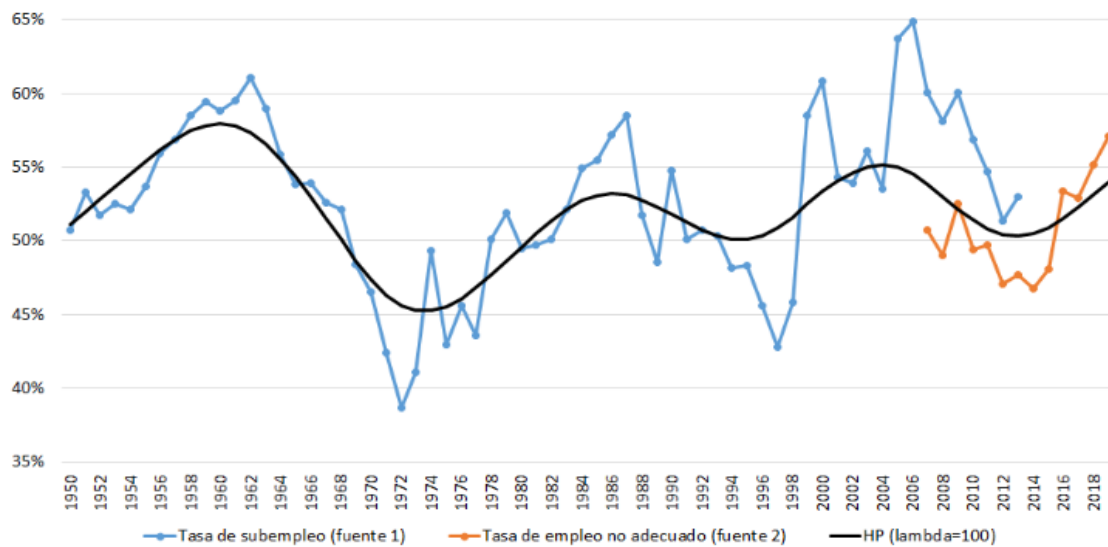


Figura 1. Estimación de la Tasa de Subempleo y Empleo no Adecuado, periodo (1950-2019)  
Fuente: Noroña et al.

Como se observa en la Figura 1, el aumento del subempleo se da en los 1980 y 1990 y se incrementa el año 2000, como resultado de las medidas implementadas por los gobiernos de la época y más aún el efecto de la crisis financiera. Posteriormente se observa una reducción en el periodo 2007-2014 que es atribuido al incremento de los precios del petróleo en esos años; mientras que desde el año 2015, se observa un crecimiento del empleo no adecuado y del subempleo como consecuencia del estancamiento y hasta decremento económico desde ese periodo, confirmando así que los ciclos económicos tienen un efecto en el empleo, que posteriormente se convierte en subempleo y empleo no adecuado, y que debido a las características que los constituyen son formas de explotación laboral.

## 5. Definiciones sobre empleo y trabajo que reconoce el régimen jurídico ecuatoriano

En materia laboral la doctrina internacional así como los tratados internacionales e incluso nuestra misma legislación, utilizan sinónimos de los términos “empleo, sub empleo, desempleo, empleo adecuado, empleo digno”, entre otros, para referirse a los mismos conceptos, por ejemplo al hablar de “trabajo digno”, la misma Organización Internacional del Trabajo le denomina también como “empleo decente”, nuestra legislación al “derecho a tener un trabajo” se refiere como el “derecho a tener un empleo”, al empleo precario la doctrina internacional lo define a veces como “trabajo no estándar

o atípico”, en fin, pretender citar un concepto como único y desarrollar una definición universalizada sería un equívoco más cuando las relaciones laborales son fenómenos sociales y están en permanente dinamismo.

Por eso, se aborda varios conceptos e instituciones desde sus definiciones gramaticales o comunes, para posteriormente analizar su mención a lo largo del texto constitucional con el afán de comprender la intención de los constituyentes del año 2008 al utilizar dichos términos en el texto de la norma suprema. Asimismo, cuando corresponda citaremos las definiciones que nos brinde nuestra legislación nacional; y, finalmente, los criterios del autor en referencia a los mismos.

El término *empleo* se menciona en dieciséis artículos de la Constitución de la República del Ecuador, sin embargo, como un derecho constitucionalmente reconocido, se hacen doce referencias de este, pero su uso, siempre está atado al desempeño o realización de una actividad de trabajo, no se aprecia que los constituyentes le hayan dado otro significado en la redacción constitucional.

De las diferentes acepciones que se muestran en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el término *trabajo* recoge una serie de sustantivos y adjetivos que permiten al lector una comprensión más amplia de dicho término, es por ello que al revisar la definición se entiende por *trabajo* a la acción, ocupación, esfuerzo humano o actividad humana que mantenga el efecto de trabajar.<sup>40</sup>

En el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define al *trabajo* como una reunión de distintas actividades humanas, que tienen una remuneración o no, en donde se producen bienes o servicios, o en su defecto algunas necesidades que permiten satisfacer las necesidades de los demás individuos o proveen sus medios de sustento.<sup>41</sup>

El término *trabajo* se menciona en veintiséis artículos de la Constitución de la República del Ecuador, sin embargo, como un derecho constitucionalmente reconocido, se hacen varias referencias de este, pero su uso siempre está atado a la actividad humana de producir bienes o realizar servicios para auto sustento o en beneficio de otros, no se aprecia que los constituyentes hayan usado el término “trabajo” en otro sentido.

---

<sup>40</sup> Real Academia Española, “trabajo”, *Diccionario de la lengua española*, accedido 27 de junio de 2022, <https://dle.rae.es/trabajo>.

<sup>41</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, (2019): 1-29.

A partir de lo citado, se puede apreciar que “empleo” y “trabajo”, son conceptos que denotan realización de una actividad humana que genera valor pero que en el primer caso será remunerada dicha actividad, y; en el segundo caso no necesariamente esa actividad tiene que recibir una contraprestación económica o remuneración.

Lo importante de las citas analizadas es que, sin importar como lo llamemos (empleo o trabajo), es un derecho constitucionalmente garantizado por el Estado, para su plena vigencia y desarrollo de este en condiciones de dignidad. Al empleo se le otorga la condición de ser la base del desarrollo económico. Es decir, el “empleo/trabajo” es la fuerza motora que impulsa el progreso de una sociedad y que su ejecución debe realizarse en condiciones de dignidad, precautelando al ser humano que lo realiza, independientemente del valor que dicho trabajo aporte, mercantilmente hablando, porque su importancia radica en el pleno ejercicio del derecho de cada ser humano a poder satisfacer sus necesidades individuales en base a su esfuerzo personal y como medio de realización personal y de autovaloración y autoidentificación.

## **6. Otras definiciones importantes: subempleo, desempleo, empleo adecuado y empleo digno**

- **Desempleo o desocupación**

Definir los términos de desempleo o desocupación, requiere un análisis amplio que no se reduce a las definiciones legales vigentes en nuestra legislación, ya que las mismas no les harían justicia debido a que el desempleo (o desocupación) ha sido abordada por diferentes ciencias como la sociología, la economía, el derecho, entre otras, esto en razón a la multiplicidad de aspectos que los componen.

A partir de lo mencionado en el párrafo anterior, creemos adecuado analizar la “definición oficial de desempleo”, que menciona la Oficina Internacional del Trabajo, en la publicación: “Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores”, del año 2014, la cual define, didácticamente, al desempleo, abordando diferentes expresiones que se relacionan a dicho término.

Pero estos elementos constitutivos que se asignan al desempleo o desocupación, permiten apreciar varios factores que se repiten en otras definiciones recurrentes en el Derecho Laboral, entre ellos la edad mínima de trabajo, porque no se puede hablar de desempleo de menores de edad, aun si estos son capaces de realizar un trabajo, ya que la condición del “desempleo” exige que el sujeto o población en dicha condición, sea mayor

de edad, legalmente capaz de suscribir actos y contratos, y que no requieren de terceros para ejercer una actividad productiva, afiliarse al sistema de seguridad social y cumplir con sus obligaciones tributarias relacionadas con su renta. Así también se aprecia que el desempleo cubre a las relaciones de trabajo por cuenta propia (llamados también autónomos) y por cuenta ajena (comúnmente denominada como relación de dependencia laboral), es decir que el desempleo o desocupación no le es exclusiva a quien no tiene un contrato de trabajo sino propiamente a todos quienes, encontrándose en búsqueda de una actividad que les genere ingresos, estando disponibles y aptos para desempeñar una ocupación, arte u oficio, no pueden acceder al mismo por cuestiones que le son ajenas a su voluntad.

En este análisis, también corresponde establecer que diferentes autores y estudiosos de la economía y la macroeconomía, en base a los postulados de John Maynard Keynes, quien en 1936, a través de su obra “La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero”, aportó las bases para el análisis del desempleo o desocupación como una variable económica y macro económica, es por ello que coinciden en la existencia de cuatro tipologías de desempleo, determinadas según las causas que lo provocan, estos tipos de desempleo son:

*Desempleo estructural*, se define como una consecuencia de la imposibilidad de la economía para desarrollarse absorbiendo la fuerza de trabajo que habitualmente se anexa al mercado laboral. Este tipo de empleo se relaciona con el desarrollo tecnológico.<sup>42</sup>

*Desempleo friccional*, está estructurado por el conjunto de individuos que dejaron su antiguo empleo como efecto probable de un incremento en su capacitación para buscar un empleo mejor. Se incluye en este grupo a los despedidos que se encuentran buscando un nuevo trabajo.<sup>43</sup>

*Desempleo estacional*, se especifica por las actividades que son necesarias en mano de obra en determinadas en algunas épocas del año. Como ejemplo las actividades de agricultura<sup>44</sup>.

*Desempleo cíclico*, se encuentra íntimamente relacionado con el movimiento del ciclo económico, por lo que se caracteriza por ser un fenómeno a corto plazo y en algunos casos se identifica con el nombre de «paro coyuntural» o «paro masivo». Cuando existe

---

<sup>42</sup> Félix Jiménez, *Elementos de teoría y política macroeconómica abierta* (Lima: Fondo Editorial, 2010).

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Ibid.

una recesión y junto a ello la contracción de la demanda, de la inversión la primera consecuencia es una disminución en la producción y por lo tanto la generación de desempleo. Por otro lado, cuando existe una expansión la demanda se incrementa por lo que es necesario compensar esta oferta, además al incrementarse la inversión también se abren más fuentes de trabajo.<sup>45</sup>

Ahora, sobre el desempleo, además de los elementos o características que lo constituyen, así como las tipologías que existen del mismo, cabe señalar que el desempleo o desocupación es una realidad de ocurrencia natural en el sistema económico que rige nuestra sociedad y prescrito en la carta magna, pues siempre habrá un grupo de personas que pierdan su empleo u ocupación por razones diversas (voluntarias o ajenas a su voluntad), pero también existirá un grupo de personas que deban despedir a sus trabajadores, un grupo de personas que desean contratar trabajadores, pero lo adecuado es que el objetivo del estado y de sus políticas laborales sea reducir la pérdida de empleo, el incremento permanente de la tasa de empleabilidad y la reducción de los plazos para el retorno a un empleo u ocupación de los ciudadanos.

- **Subempleo**

En cuanto al subempleo, las definiciones son variadas dependiendo de la ciencia en la cual investiguemos a este término, pero siendo concordantes con el análisis de párrafos anteriores, escogeremos la otorgada a nivel internacional por la OIT, que establece dos tipologías de subempleo y que a su vez son parámetros que permiten su medición, subempleo “por insuficiencia de horas”, y el subempleo por “determinadas situaciones de empleo inadecuadas”.<sup>46</sup>

Estas dos tipologías de subempleo comparten la desvaloración de la capacidad de la persona trabajadora y la reducción de sus ingresos en mercados laborales parecidos o regularizados, o del goce de otros derechos fundamentales.

En el subempleo por insuficiencia de horas la característica esencial se encuentra en que la persona o personas denotan voluntad y capacidad para trabajar un mayor número de horas para mejorar sus ingresos, pero las condiciones de su actividad productiva no permiten aquello.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Analizar el desempleo y el subempleo”, *Guía para programas públicos de empleo innovadores* 1 (2014): 5.

<sup>47</sup> Ibid.

Por otro lado, el subempleo por situaciones de empleo inadecuadas se relaciona al desempeño de una actividad de trabajo donde la persona trabajadora no goza de las competencias profesionales o técnicas para el desempeño laboral o sus competencias son subvaloradas, lo que le impulsa a buscar nuevas opciones de trabajo. También, en este tipo de subempleo se aprecia que una situación de empleo inadecuado es la deficiente cuantificación de la contraprestación del esfuerzo de la persona trabajadora; es decir, el desbalance entre el trabajo realizado y el ingreso percibido. Finalmente, otra situación de empleo inadecuada se relaciona con los horarios de trabajo que pueden ser extensos o en jornadas especiales de trabajo (independientemente de que haya aumentos o reducciones salariales) pues la problemática radica en que esas jornadas de trabajo no permiten el pleno goce de otros derechos de la persona trabajadora (descanso adecuado, convivencia familiar, entre otros), lo que le conmina a mantenerse en la búsqueda permanente de otras opciones de trabajo.

Este análisis del subempleo no debe limitarse a su comprensión como la inadecuada ocupación de las personas que perciben un ingreso mensual menor al salario básico sectorial; tampoco a quienes reciben, en conjunto con los demás miembros de su unidad familiar, un valor inferior a la canasta básica. El subempleo incluye a todos quienes, gozando de una actividad que les genera ingresos, dicha actividad atenta a derechos fundamentales, tanto laborales como de otra naturaleza, y por ello algunos estudiosos e investigadores han denominado a esto como “empleo no adecuado”.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Ibid.

## Capítulo segundo

### El principio de estabilidad o de conservación del trabajo en nuestro régimen constitucional y en el bloque de constitucionalidad

Entender que el trabajo es un derecho constitucionalmente garantizado por el Estado, requiere para su plena vigencia su desarrollo en condiciones de dignidad, y es necesario que los actores sociales se encuentren en plena vigilancia del cumplimiento de los derechos al trabajo, constantemente, en todos los ámbitos. Al empleo se le otorga la condición de ser la base del desarrollo económico, por ello la OIT lo conceptualiza como un “trabajo efectuado”<sup>49</sup> que tiene a cambio una retribución (pueden ser: comisiones, sueldo, pagos a destajo, propinas, salario),<sup>50</sup> sin tener relevancia la relación entre el empleado y el empleador (es decir si el trabajo es de tipo dependiente, asalariado, independiente, por jornadas, etc.); y se convierte en decente al ser digno, es decir cuando el trabajador tiene la oportunidad de desarrollar sus propias capacidades, tiene protección social y la retribución por ello, está dentro de los parámetros legales.

Por esta razón, la preocupación legítima de la sociedad se da cuando esta afronta deformaciones en cuanto al pleno cumplimiento y goce del empleo/trabajo como la denominada “explotación laboral”, concepto que tiene una serie de definiciones y que incluye una serie de conductas que atentan al desarrollo de sanas y enriquecedoras relaciones de trabajo, como: el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la precarización laboral, la simulación del contrato de trabajo, las modalidades de esclavitud moderna, entre otras tantas tipologías de conductas en materia laboral que no solo menoscaban derechos económicos de las personas trabajadoras sino que disminuyen o atentan a derechos fundamentales y la dignidad misma de las personas.

En este capítulo se desarrollan las principales regulaciones, garantías y reglas que se establecen en los cuerpos normativos que incluye la Constitución, como en las doctrinas legales, con el objetivo de relacionarlos con la estabilidad laboral y la constitucionalidad.

---

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Virgilio Levaggi, “¿Qué es el trabajo decente?”, *OIT*, 9 de agosto de 2004. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm).

## 1. Seguridad laboral

Las relaciones de trabajo en Ecuador se regulan bajo normas, garantías, reglas y principios, que están establecidos en los cuerpos normativos legales y constitucionales, entre ellos destaca el principio de la estabilidad o de conservación del trabajo, el cual se menciona en el numeral 1 del artículo 326 de nuestra Constitución de la República y que desarrolla nuestro Código de Trabajo en varios artículos, pero de manera expresa es en el artículo 14 de dicho cuerpo legal, donde se refiere que la modalidad típica de contratación laboral en el país, es el contrato de plazo indefinido, el cual se caracteriza por ser estable o permanente.

Por otro lado, es necesario señalar que la estabilidad, la continuidad o la permanencia en un puesto de trabajo, para nuestro régimen jurídico, constituye un deber del Estado, una obligación del sector empleador, un derecho de los trabajadores, una garantía constitucional y, como ya se mencionó al inicio, un principio que rige el trabajo en el Ecuador.

El trabajo o la tenencia de empleo en las sociedades, de acuerdo a López-Mena (1997), constituye “una forma de vinculación social y económica de carácter vital”, por lo que es innegable la importancia del trabajo y su rol preponderante en la convivencia social, ya que la existencia misma de la noción del progreso se alinea a la actividad humana de trabajar o de producir bienes o brindar servicios para sí mismos y para otros.

Bajo ese sentido, al realizar un análisis de valor a la importancia del trabajo y la tenencia estable del mismo, conlleva al análisis de su opuesto que es la pérdida del trabajo y la falta de estabilidad laboral, siendo menester realizar algunas observaciones con el afán de proveer al lector de diferentes puntos de vista, desde diferentes áreas de las ciencias para dimensionar la importancia que tiene en el ser humano, disponer de un empleo, mantenerlo en el tiempo y en caso de despido, terminación del contrato laboral o desvinculación de su puesto de trabajo, se le dote de herramientas y garantías que le permitan la pronta reinserción en el mercado laboral.

Para la psicología, desde el punto de vista del conductismo, a partir de la experiencia de la conducta humana, el trabajo o la tenencia de empleo se presenta como una fuente de reforzamiento,<sup>51</sup> en donde la pérdida del mismo conlleva a que el ser humano, en la mayoría de los casos, presente reacciones de orden emocional de carácter negativo, a través de conductas inapropiadas, reacciones emocionales descontroladas y/o

---

<sup>51</sup> Isabel Rovira Salvador, “La teoría del reforzamiento de B. F. Skinner”, *Psicología y mente*, 27 de enero de 2021. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>.

desadaptativas que terminan afectando negativamente las posibilidades del mismo sujeto, hasta en la búsqueda de un nuevo empleo o trabajo, que además se ven agravadas para la persona sin empleo, mientras más tiempo pase en esta condición.

Existen criterios a partir de la revisión de diferentes autores, en su investigación denominada sobre el diseño y validación de un instrumento psicométrico que se emplea en la localización del nivel de algunos efectos psicosociales del desempleo, menciona algunos y al respecto dice que el desempleo genera efectos psicosociales en las personas en el cual en un nivel cognitivo se observa bradipsiquia y dificultad para la toma de decisiones, mientras que un nivel emocional desencadena sentimiento como ansiedad, vergüenza o apatía que en algunos casos se desarrolla un trastorno depresivo.<sup>52</sup>

Por lo que podemos señalar que la vulneración del principio de estabilidad en el trabajo conlleva afectaciones que atentan a la integridad misma del ser humano y lo predispone a ser sujeto de dolencias que pueden menoscabar su salud psicológica y fisiológica, llegando incluso, sin el debido seguimiento o asistencia, a reducir su autoestima hasta niveles que pueden inducirle al suicidio.

En este análisis, también es necesario apreciar las consecuencias económicas del desempleo o pérdida del trabajo, pues una variación en la tasa de desocupación o desempleo afecta directamente en la economía de un país. Para analizar los efectos del desempleo debemos asumir que, a más alta la tasa de desempleo es menor la capacidad adquisitiva de los ciudadanos, se aletarga la circulación de capitales y se disminuye la capacidad de consumo y endeudamiento del ciudadano común.

Entre los efectos que se repiten de manera más común, al referirnos a la pérdida de empleo, en los países que han tenido o tienen tasas de desempleo elevado, podemos citar las siguientes:

- El desempleo genera más desempleo, ya que su existencia ralentiza el ciclo de la economía y sin atención al crecimiento de las tasas de desempleo, el mismo tiende al aumento.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Edwin Castiblanco, “Diseño y validación de un instrumento psicométrico para la detección del nivel de algunos efectos psicosociales del desempleo” (tesis de maestría, Universidad EAFIT, Medellín).

<sup>53</sup> José Banda, “Desempleo”, *Economía Simple*, 11 de julio de 2011, <https://www.economiasimple.net/desempleo.html>.

- Genera mayores niveles de morosidad en los créditos dentro y fuera del sistema financiero, ya que, al encontrarse una persona en el desempleo, ve limitadas sus capacidades para cumplir sus obligaciones crediticias.<sup>54</sup>
- Se reduce la capacidad de consumo, debido a la reducción de la liquidez y la carencia de seguridad económica de los ciudadanos, esto obliga a las personas a reducir sus compras habituales e incluso le obliga a suspender o evitar compras de bienes o servicios de orden suntuoso o que no se ubican dentro de la categoría de indispensables o necesarios.
- Imposición o incremento de tributos o impuestos para atender las necesidades estatales, pues al no disponer de ingresos demostrables y reales de los ciudadanos, el Estado deja de percibir un rubro importante de recursos, de manera directa en nuestro país, el desempleo reduce el ingreso por concepto de “impuesto a la renta”, pero también obliga la toma de otras medidas de recaudación tributaria, como el cobro anticipado de tributos, la generación o incremento de tasas por consumo de servicios básicos, el endurecimiento de tributos cobrados por conductas contravencionales, el aumento de las tasas de interés (esto como un efecto adicional al incremento de morosidad en el cumplimiento de créditos), entre otros.
- Paralización de los procesos de desarrollo, pues la falta de empleo afecta al resto de sectores productivos ya que el Estado debe distraer la inversión de recursos inicialmente planificados para el desarrollo y crecimiento económico y redirigirlos a la atención y solución de los problemas que padecen las personas desempleadas (carente de ingresos mínimos para atender sus necesidades básicas de subsistencia), lacerando áreas de producción como: el desarrollo inmobiliario (porque la gente ya no tiene para comprar inmuebles), el impulso al sector turístico (reducción del goce de vacaciones o espacios de ocio en lugares especializados), el fortalecimiento del sector alimenticio (porque la gente deja de comer de forma saludable y prefiere opciones más económicas o que generen menos gasto), entre otros.

Estos son unos cuantos ejemplos de los efectos del desempleo, en la economía de los países que lo sufren, siendo una de las recomendaciones fundamentales, el atender al

---

<sup>54</sup> Edmundo Ocaña, “Determinantes de la morosidad en el sistema bancario ecuatoriano”, *Estadísticas 1*, n.º 1 (2017): 1-20.

desempleo y evitar el efecto dominó que este genera no solo en su área sino en otras áreas del sector económico, por lo que desatender de forma inmediata la aparición o incremento en los niveles de paro laboral o desempleo en un país, profundiza sus efectos y por ende se atenta a diferentes sectores de la economía nacional.

Comúnmente en Ecuador, a la pérdida del empleo se le ha dado varios nombres según sus características. Desde la esfera del derecho la pérdida del empleo es la terminación injustificada del contrato de trabajo, pero cuando esta decisión ha sido adoptada por el empleador, se lo conoce como despido intempestivo y/o terminación unilateral, y; cuando se debe a causas establecidas en la ley, simplemente como “terminación legal del contrato de trabajo”. Esta división en dos grandes grupos coinciden tanto en el sector privado como en el público, siendo la mayor de sus diferencias, que en el sector privado existen siempre la obligación del pago de bonificaciones e indemnizaciones cuando ocurre el despido injustificado e incluso se puede recibir una bonificación cuando la misma terminación unilateral es propuesta por el trabajador (desahucio). Mientras que en el sector público, estos beneficios se condicionan dependiendo de la modalidad de vinculación en dependencia laboral del trabajador (con estabilidad o sin estabilidad), la disponibilidad presupuestaria o disponibilidad de recursos del Estado, pudiendo establecerse fórmulas de pago para el cumplimiento de las obligaciones antes descritas, entre otros aspectos. Sin embargo, en ambos sectores se les brinda una nula o escuálida importancia al acompañamiento de la persona trabajadora cuando pierde el empleo y su transición hasta reincorporarse en el mercado laboral.

A partir de estas referencias y argumentos, podemos aseverar que la estabilidad en el trabajo, la continuidad del empleo, la estabilidad laboral o la conservación del empleo, es uno de los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales porque, en sí mismo, cumple múltiples funciones: como derecho proteccionista en favor de la persona trabajadora, como garantía constitucional que se relaciona con la obligación del Estado de garantizar y promover el empleo frente a la incertidumbre que puede generar el propietario de la fuente de empleo (empleador), como variable de estudio en la macroeconomía que permite, a través de la implementación de métodos científicos, encontrar respuestas a problemas económicos de las naciones, entre otras.

## **2. Principios y derechos fundamentales en materia laboral que establece la Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador, de forma expresa y taxativa hace referencia a varios principios que la doctrina del derecho laboral reconoce, es así que en su artículo 326 podemos encontrar el derecho al empleo (y la eliminación del subempleo y desempleo) que se vincula en doctrina, al principio de la continuidad de la relación laboral, cuyo objetivo es la estabilidad en el empleo y la eliminación de todas aquellas formas que degraden la continuidad de las relaciones laborales entre un mismo trabajador y empleador, los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales a favor de las personas trabajadoras, el principio de la interpretación favorable de las normas a favor de las personas trabajadoras, que la Constitución de la República lo desarrolla estableciendo que “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” pero que en la doctrina laboral se los estudia como el principio tutelar o protector.

En el mismo artículo también se expresa y desarrolla el principio de igualdad de la remuneración en el trabajo, el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y saludable, el derecho de reintegro al trabajo y a mantener la relación laboral en caso de accidente o enfermedad profesional, el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras y la organización de los empleadores, la alternabilidad en la dirección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la representación única del sector laboral en las instituciones, empresas y dependencias del Estado, el diálogo social, la transigibilidad en materia laboral de derechos que no sean fundamentales, la conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos de trabajo, la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, la prohibición de ejercer el derecho a la huelga si se llega a paralizar los servicios públicos y el régimen jurídico único que regla a los trabajadores en el sector público.

Aunque no se aprecia con la suficiente claridad en la redacción del texto constitucional, nuestro quehacer jurídico le ha dado mucha importancia al principio de la supremacía de la realidad, el cual faculta al juzgador o a quien deba resolver derechos de orden laboral, que en caso de controversia o disonancia entre lo que sucede en el terreno de los hechos y lo que llegaran a decir o mencionar documentos como actas transaccionales, acuerdos laborales, cartas de renuncia, contratos de trabajo, roles de pago, entre otros documentos de similar naturaleza, resuelva anteponiendo su

razonamiento y experiencia, es decir procurar que se haga justicia privilegiando la realidad sobre cualquier alteración a la misma a través de artilugios o artimañas documentales o testimoniales.

A este principio le cabe una corta crítica vinculada a la necesidad de fortalecer los procesos de verificación y control que se impulsan desde la autoridad laboral (inspectores de trabajo) quienes tienen la facultad de realizar visitas o inspecciones, incluso de oficio, a las empresas o empleadores en general, para constatar las condiciones adecuadas de trabajo. Aunque en la práctica las limitaciones profesionales y de personal, sobre todo en un momento político donde se estima que la reducción de la burocracia es una medida para aliviar la *crisis* de un país en recesión económica, pone en duda la confiabilidad y la real efectividad de estas medidas para bien de las relaciones laborales en el Ecuador.

Cabe señalar que la doctrina laboral es muy amplia y desarrolla muchos más principios, lo que se ha pretendido es mencionar a algunos de ellos, de los cuales se aprecia un desarrollo de los mismos en la Constitución de la República, sin dejar de mencionar que existen otros que se encuentran dispuestos en el Código de Trabajo y otras Leyes, que por su naturaleza y por desarrollar los derechos fundamentales del ser humano, son valoradas en el mismo rango y jerarquía como si estuvieran dispuestas en el texto constitucional, esto por formar parte del denominado “bloque de constitucionalidad” que se abordará en páginas siguientes.

### **3. El bloque de constitucionalidad y los otros derechos y garantías en las relaciones de trabajo**

Con el afán de desarrollar esta institución del derecho (*bloque de constitucionalidad*) y poder apreciarlo desde la esfera del derecho del trabajo, empezaremos definiendo el mismo a través de lo manifestado por algunos tratadistas nacionales e internacionales, para lo cual revisaremos la reciente historia constitucional ecuatoriana, y mencionar que a pocos meses de publicada en el Registro Oficial, la vigente Constitución de la República, se posicionó en el debate jurídico la importancia del bloque de constitucionalidad como una entidad jurídica que se encuentra estructurada en base a principios y reglas que no están en los artículos de la Constitución pero que tienen el mismo rango de valoración y preponderancia.

Este primer ensayo de definición es coincidente con lo manifestado por constitucionalistas y especialistas en Derechos Humanos de la región, en Colombia por ejemplo, se resolvió una serie de análisis sobre el Bloque de Constitucionalidad y al

respecto en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana se describe principios y normas que son utilizadas como medidas de control de constitucionalidad de las leyes.

En Colombia, se ha mencionado que el bloque de constitucionalidad en el sentido amplio de dicha institución está compuesto por: leyes orgánicas y leyes estatutarias. De acuerdo con ello se acota que el desarrollo creciente del bloque de constitucionalidad ha dividido los tratados de derechos humanos que se ratificaron en Colombia.<sup>55</sup>

De lo citado, para pretender definir la institución del denominado *bloque de constitucionalidad* se requiere de un esfuerzo mayor que no se limita a la somera revisión de la doctrina, sino que también debe sumarse a este esfuerzo, lo que nos aporta la dinámica jurisprudencial-constitucional, así como lo menciona el doctor Juan Carlos Riofrío Martínez-Villalba, quien se pronuncia sobre el desarrollo conceptual que hizo el Tribunal Constitucional ecuatoriano, del *bloque de constitucionalidad*, constante en la Resolución No. 001-2004-01 publicada en el Registro Oficial 374, el 9 de julio de 2004 que en lo pertinente menciona que la constitucionalidad políticas, los tratados internacionales, ciertas leyes como las orgánicas conforman el bloque de constitucionalidad ecuatoriano.<sup>56</sup>

De las reflexiones citadas, se aprecia que el Régimen Jurídico Laboral ecuatoriano, al reglar las relaciones de trabajo, contiene una serie de principios, garantías, derechos y procedimientos, que pese a no constar de forma expresa en la Constitución de la República o en las leyes específicas que rigen el trabajo, integran este bloque de constitucionalidad de derechos fundamentales del trabajo, es por ello que dentro de este bloque también se reconoce la existencia de otras disposiciones que reglan las relaciones de trabajo y que reposan en leyes de otras materias como por ejemplo en el Código Orgánico Administrativo, en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en la Ley Orgánica del Servicio Público, en la Ley de Seguridad Social, en la Ley de la Junta del Artesano, entre otras, e incluso en reglamentos o normas de orden secundario pero que por su contenido deberían ser jerarquizadas al mismo nivel de las prescritas en la Carta constitucional, lo que finalmente enriquece y dota las condiciones sociales y proteccionistas del Derecho del Trabajo, que se ha mencionado en párrafos anteriores.

---

<sup>55</sup> Mónica Arango Olaya, “Bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana”, *Precedente: Anuario Jurídico* (2004): 79-102, <https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/precedente/article/view/1406>.

<sup>56</sup> Juan Carlos Riofrío Martínez- Villalba, “El bloque de constitucionalidad pergeñado por el Tribunal Constitucional”, *Foro: Revista de Derecho*, 6 (2006): 227-44.

Desde la palestra del derecho en general, partimos reconociendo al derecho del trabajo como una disciplina especializada con enfoque social, esto se debe a la necesidad de proteger y precautelar los derechos del trabajador cuando estos entran en conflicto con los derechos del empleador quien, por su condición de dueño del medio de producción o fuente de empleo, se encuentra en franca superioridad. Esta desigualdad se agrava cuando ambos han llevado su conflicto o discrepancia de intereses ante la autoridad administrativa o la judicial, pues en muchos casos lo que vamos a apreciar es que mientras el empleador al litigar con el trabajador, busca precautelar sus intereses patrimoniales, su contraparte, el trabajador lo que defiende es su fuente de generación de ingresos, misma que le permiten cubrir sus necesidades básicas y la de los suyos, pero esto se agrava y genera tensiones sociales cuando los actores son identificables y uno de ellos tiene notoria superioridad económica,<sup>57</sup> lo que se traduce en un conflicto entre quienes defienden sus intereses y desean mantener un estado de comodidad, frente a quienes buscan mantener o defender un estado de subsistencia.

#### **4. Reflexiones sobre la situación de desigualdad de las partes contratantes en las relaciones laborales**

En este contexto, el derecho laboral y el proceso laboral de reclamaciones, se estructura de tal manera que la tramitología de la conflictividad laboral sea medianamente equilibrada, donde el ejercicio de una correcta defensa técnica del trabajador e incluso sin ella, las autoridades laborales que deban pronunciarse sobre derechos de trabajadoras y trabajadores, busquen siempre la protección y la tutela de los mismos por ser la parte más débil en la relación laboral, sin que por ello también se desconozca que esa acepción de presunta *desigualdad* de la parte trabajadora ha tomado otros matices cuando el peso de la organización sindical con argumentos o sin ellos, ha manoseado la balanza de la negociación, sobre todo en el sector público, y; cuando el empleador es víctima de fraude en el espacio laboral por parte de ciudadanos, que utilizan las relaciones laborales como medio generador de perjuicios para con otros.

La aseveración de que la parte trabajadora se encuentra en desventaja frente a la parte empleadora nace con la definición legal del contrato de trabajo, pues aún se mantiene en la legislación nacional la presunción de que el contrato en cuestión es de tracto sucesivo, oneroso, personal, conmutativo, principal, pero que además es un

---

<sup>57</sup> Diego González, “Estrategias de retención de personal”, *EAFIT* 5, n.º 1 (2009).

contrato “consensuado” y “bilateral”, siendo estas últimas característica el origen de la crítica de muchos investigadores del fenología de las relaciones de trabajo.

La realidad nos muestra que no existe empleador, empresario o empresa que le permita a la parte trabajadora consensuar las cláusulas insertas en el formato / tipo de contrato de trabajo que se le muestra al trabajador previo a su vinculación en relación de dependencia laboral, pues el trabajador termina suscribiendo, gústele o no, la totalidad o al menos la gran mayoría de las cláusulas o disposiciones constantes en dicho documento.

Esta práctica, debiendo ser excepcional y marginada de la legalidad, se ha tornado común, pues el mismo órgano rector de la política laboral en el Ecuador (Ministerio de Trabajo), contrariando el espíritu que impulsó las reformas laborales del año 2015 a través de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado del Hogar, ha dispuesto, en diferentes administraciones, llenar un formulario y sugerir (casi de forma obligatoria) la adopción de un *contrato tipo* de trabajo disponible en la página oficial de dicha cartera de Estado. Esto finalmente modifica la naturaleza del contrato de trabajo y limita el consenso del trabajador y la característica de la bilateralidad y convierte al contrato de trabajo en un “contrato de adhesión” ya que la mera firma del trabajador en dicho instrumento no garantiza que se cumpla la condición de que “las relaciones jurídicas laborales son bilaterales y directas”, conminando finalmente a que el trabajador, con su firma, se adhiera a las condiciones expresadas en el instrumento contractual y de esta forma formalice la relación de trabajo; lo preocupante de estas decisiones impuestas por el órgano rector de la política laboral, analizándolas desde los opuestos, en el caso de que no se adhiera el trabajador a las condiciones propuestas en el contrato presentado por el Empleador, se promueve la informalidad de las relaciones de trabajo.

Luego de exponer breves argumentos sobre la condición de desigualdad de las relaciones laborales entre las partes contratantes, es necesario recordar que en el año 2008 el Ecuador suscribió su vigésima Constitución de la República, la misma que incluye algunos importantes cambios en el régimen constitucional, de los cuáles resalta la noción del “Buen Vivir”, y que deja impresa su presencia a lo largo y ancho de las ideas que dieron a luz a los 444 artículos que conforman dicha norma.

Para efectos de la presente tesis, a la hora de definir el *buen vivir*, debemos señalar que la vigente Constitución ecuatoriana “parte de un reconocimiento positivo de la realidad, valora que lo alternativo ya tiene una expresión presente que debe ser vista y fortalecida; implica una visibilidad de todas las personas y colectividades desde sus

aportes y potencialidades, no solo desde sus” carencias<sup>58</sup> y en esta noción se aprecia en el texto constitucional con una renovada definición del trabajo, reconociéndolo en todas sus modalidades, donde se incluyen las labores de auto sustento y cuidado humano, así como la necesidad de precautelar a la persona que realiza estas actividades dotándole de derechos vigilados, garantizados e incluso subvencionados por el Estado, a través de la seguridad social, entre otros aspectos.

## **5. Los derechos laborales en el marco del derecho internacional**

Esta nueva Constitución de la República presenta avances realmente importantes, al menos en la redacción de ciertos artículos que definen el trabajo, porque lo ubica como la columna que sostiene la economía nacional, además de que en el desarrollo de su articulado se reconoce la igualdad de condiciones y derechos a todas las formas de trabajo, sean estas remunerado, no remunerado, en dependencia, por cuenta propia, entre otros, así mismo le asigna varias funciones, le considera además la condición de también ser un deber económico, un deber social, condición ideal para la concreción del plan de cada individuo pero también en la norma constitucional se dispone que el Estado sea responsable de garantizar el derecho al trabajo, el reconocimiento de todas sus modalidades, sean en relación de dependencia o autónomas e incluye como actores sociales productivos a todas las personas trabajadoras.

Para analizar los principios y derechos fundamentales que recoge la Constitución ecuatoriana, debemos iniciar nuestro recorrido a partir del amplio catálogo de derechos en el trabajo, que contienen las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para lo cual es necesario establecer que existe una línea muy delgada y difusa que los divide, pues muchas de las veces deberemos considerar a un principio laboral también como un derecho fundamental del trabajo y viceversa.

La OIT, en una serie de publicaciones oficiales determina que los principios y derechos fundamentales en materia de trabajo se contienen en convenios fundamentales y que en resumen abordan los siguientes aspectos:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

---

<sup>58</sup> Magdalena León, “El buen vivir: objetivo y camino para otro modelo: Análisis nueva Constitución”, *Revista La Tendencia* 1, n.º 1 (2008): 141.

- La eliminación de las formas que conlleven la prestación de un servicio o trabajo forzoso, obligatorio o que no responda a la voluntad del ciudadano;
- La erradicación del trabajo de niños; y,
- La eliminación de toda forma de discriminación en los espacios de trabajo.

Cabe destacar que, en la Declaración de Filadelfia, la misma que se constituye como un anexo a la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” de 1998, en sus disposiciones, desarrolla el “derecho que tienen todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.<sup>59</sup>

Los principios y derechos mencionados en los párrafos anteriores se expresan en ocho convenios que para la OIT tienen la característica de fundamentales, incluso los países que forman parte de la Organización, independientemente que los suscriban o no, automáticamente a su adhesión, aceptan y se someten a los mismos.

Los citados convenios, entendidos y reconocidos como fundamentales para la OIT son:

1. Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
2. Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
3. Convenio No. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930.
4. Convenio No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
5. Convenio No. 138 sobre la edad mínima, 1973.
6. Convenio No. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
7. Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.
8. Convenio No. 11 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Desde el inicio de sus actividades, la OIT ha instaurado mecanismos para vigilar el cumplimiento de estos Convenios fundamentales, en la Conferencia Internacional del Trabajo en la reunión 101 del año 2012, se estableció un procedimiento específico que se encarga de examinar las distintas quejas por violación de la libertad sindical.

---

<sup>59</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: el compromiso a la acción OIT”, *Conferencia Internacional del Trabajo* 101 (2012): 1.

Los citados principios y derechos fundamentales de la OIT fueron recogidos por la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el año 2008, sin embargo la Carta Magna le asigna el rango de principio rector del trabajo (y derecho fundamental) a ciertas prohibiciones y condiciones que le son exclusivas al sector público, estableciéndose desde la Norma Suprema una serie de disposiciones discriminatorias entre los trabajadores que prestan sus servicios en el sector público y los que lo hacen en beneficio del sector privado, esto con un franco énfasis de sostener una situación de privilegio para el Estado.

#### **6. Transformaciones internacionales: flexibilidad y deslocalización productiva.**

En el contexto de la globalización económica y la consolidación de cadenas globales de valor, las relaciones laborales han experimentado una profunda mutación. La empresa tradicional cuyo esquema era vertical, integrada y con una localización fija, avanzó hacia estructuras productivas descentralizadas, apoyadas en la deslocalización productiva (offshoring) y la externalización (outsourcing). Este fenómeno ha sido impulsado por la necesidad de reducir costos laborales, aumentar competitividad y adaptarse a mercados volátiles.

La flexibilidad laboral emerge en este escenario como un principio rector de la reorganización productiva. Esta flexibilidad no solo es de carácter contractual sino también se manifiesta en flexibilidad funcional caracterizada por una polivalencia de tareas, así también se aprecia una flexibilidad salarial con la asignación de las remuneraciones de forma variable y con modalidades dinámicas que no se atan exclusivamente a la *moneda de curso legal*, también se aprecia una flexibilidad espacial pues ya no se habla de un lugar fijo, determinado e inamovible de trabajo, esto se aprecia con la incorporación del teletrabajo y del trabajo remoto.

#### **7. Estándares internacionales de la OIT: límites a la flexibilización**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido un marco normativo que reconoce la necesidad de adaptación del trabajo, pero impone límites claros basados en el respeto de derechos mínimos, como ya se mencionó anteriormente, existen principios fundamentales, fundamentalmente prescritos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) el cual establece cuatro pilares obligatorios para todos los Estados miembros: Libertad sindical

y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo.

Estos principios operan como un núcleo inderogable, incluso en contextos de flexibilización.

Asimismo, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) introduce el concepto de trabajo decente, que exige compatibilizar eficiencia económica con protección social, diálogo social y derechos laborales.

También la OIT dispone de Convenios relevantes sobre relaciones laborales y flexibilidad, adoptados como convenios específicos que inciden directamente en las nuevas formas de organización del trabajo:

- Convenio 158 de la OIT: el cual establece garantías frente al despido injustificado, limitando el uso abusivo de contratos temporales como mecanismo de elusión de estabilidad.
- Convenio 122 de la OIT: el cual obliga a los Estados a promover empleo pleno, productivo y libremente elegido, evitando formas precarias estructurales.
- Convenio 175 de la OIT: el mismo que reconoce esta modalidad, pero exige igualdad de trato respecto a trabajadores a tiempo completo.
- Convenio 177 de la OIT: en el que consta una regularización del trabajo fuera del establecimiento del empleador, asegurando condiciones equivalentes en remuneración y protección.
- Convenio 181 de la OIT: donde se incorporan regulaciones sobre la intermediación laboral, evitando abusos en la subcontratación.
- Convenio 189 de la OIT: que incorpora sectores tradicionalmente precarizados al marco de protección de las normas internacionales de trabajo.
- Convenio 190 de la OIT: el cual amplía la protección en contextos laborales flexibilizados, incluyendo entornos digitales y remotos.

Así también la OIT, también ha generado regulaciones internacionales relativas al trabajo a distancia y se refiere también sobre las nuevas formas de empleo orientado fundamentalmente a que se garantice la igualdad de condiciones laborales respecto al trabajo presencial, sobre el derecho a la desconexión, la institucionalización y obligatoriedad de la protección de seguridad y salud en el trabajo, incluso en el domicilio.

En este sentido, el trabajo remoto se inserta dentro del marco del trabajo decente, no como excepción sino como modalidad que debe respetar todos los derechos laborales.

## **8. El principio de estabilidad, continuidad o de conservación del trabajo en la legislación ecuatoriana**

Con el afán de partir de conceptos comunes, el documento inicia con la manifestación del principio de estabilidad, de continuidad o de conservación del trabajo, nos referimos al fundamento jurídico en el cual los trabajadores deben disponer de un empleo y tener seguridad de continuar en el mismo en iguales o mejores condiciones con el pasar del tiempo con el afán de brindar una noción de seguridad a la persona trabajadora para que la misma pueda planear sus objetivos de vida y cubrir con su remuneración o ingreso los productos y servicios necesarios para su subsistencia. Es de este principio del cual se derivan instituciones del Derecho de Trabajo como la estabilidad mínima, el desahucio, el despido intempestivo o terminación injustificada de la relación laboral e incluso el abandono del trabajo, además este principio no está definido legalmente en nuestro régimen jurídico (pues es labor de la Doctrina definir los principios para que la Ley no limite el contenido y verdadero alcance de los mismos) pero se hace referencia al mismo incluso en disposiciones prohibitivas y sancionadoras por ejemplo nuestro Código de Trabajo valora la importancia del prenombrado Principio y en respeto a su contenido establece una prohibición al Empleador para que la suspensión del trabajo ni siquiera pueda ser considerada una medida disciplinaria o sancionatoria, estableciendo que:

**Art. 44.- Prohibiciones al empleador.** - Prohíbese al empleador: [...]

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo; [...].

Es necesario también establecer que al referirnos al principio de estabilidad, de continuidad o de conservación del trabajo, no solo debemos analizar el mismo durante la existencia de la relación de trabajo, hay muchos estudiosos del derecho laboral quienes establecen en su desarrollo investigativo que hay dos componentes o premisas que conforman este principio:<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Nos referimos al laboralista uruguayo y prolífico tratadista, Américo Plá Rodríguez, la profesora peruana y magistrada en materia laboral, Luz Pacheco Zerga, entre otros.

- El primero que garantiza la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo a través de la contratación laboral del trabajador de manera indefinida, con las excepciones que establezca la ley, y;
- El segundo, que consiste en el acompañamiento y las garantías que debe dársele a la persona trabajadora cuando ésta ha perdido su trabajo, fundamentalmente cuando la separación de la fuente de empleo no depende de su voluntad, con el afán de que prontamente se reincorpore al mercado laboral.

El principio de estabilidad, de continuidad o de conservación del trabajo se ha desarrollado en diferentes legislaciones, incluida la nuestra, adoptando reglas de aplicación en las relaciones laborales, al respecto nuestro Código de Trabajo establece las siguientes:

1. El contrato tipo de trabajo es el de plazo indefinido y aquellos contratos que no responden a la garantía de estabilidad, de conservación o de permanencia son excepcionales y deben cumplir las formalidades expresadas en la ley.
2. En los contratos escritos se entenderán que transcurrido el período de prueba, el plazo del mismo pasa a ser indefinido, incluso en aquellos contratos que inicialmente son excepcionales y en los cuales se establece un período de duración, al no darse por terminados los mismos conforme la Ley, pasan automáticamente a ser considerados como de plazo indefinido. No opera esta regla en los contratos verbales pues la legislación ecuatoriana establece que deben ser obligatoriamente por escrito, todos aquellos contratos de trabajo que establezcan un período de prueba.
3. Los contratos son nulos cuando se ha inobservado la condición del objeto y causa lícita, los demás son válidos para efectos de reclamación de derechos laborales del trabajador y se entiende que, superado el período de prueba, el trabajador goza de estabilidad en su puesto de trabajo.
4. En caso de que sea el empleador, quien desee terminar unilateralmente el contrato de trabajo, y atentar la continuidad del mismo y la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo, el régimen jurídico establece indemnizaciones para desalentar al empleador a terminar los contratos de trabajo sin causa justa o legal.
5. Se prohíbe la suspensión de las labores, sin causa justificada, por parte del empleador, caso contrario se pueden establecer sanciones al mismo por atentar

el principio/derecho a la estabilidad, conservación o permanencia del trabajador/empleo en su trabajo/empleo.

6. Se establece la responsabilidad solidaria patronal, en aquellos casos que aún con la muerte del empleador con el cual se inició las relaciones laborales, sea otro quien continúe con el giro del negocio, garantizando la continuidad del contrato de trabajo en favor de la persona trabajadora.
7. La existencia de interrupciones de la relación laboral (permisos o licencias remunerados, y; permisos o licencias no remunerados) no suspenderán la continuidad o permanencia en el empleo del trabajador, siendo posible por ello la suspensión de las relaciones laborales o del contrato de trabajo.
8. La aplicación de causales de terminación de la relación laboral por razones de caso fortuito o fuerza mayor, exige la justificación del empleador en la imposibilidad de continuar con el objeto para el cual se suscribió con la persona trabajadora el contrato de trabajo, además del cumplimiento de otros requisitos de orden administrativo que establezca para tales efectos la autoridad laboral.
9. Todo documento que establezca afectaciones a la estabilidad laboral, puede ser denunciado en sede administrativa e impugnado judicialmente, con la debida observación de los principios de lealtad procesal, entre otros.

Con el desarrollo de los conceptos mencionados en párrafos anteriores y las reglas que componen este principio, de las cuales se han citado las de más frecuente uso, es necesario señalar que el principio de la estabilidad, de continuidad o de conservación del trabajo, ha empezado a sufrir serios embates que pretenden reducir su importancia dentro de las relaciones laborales y de la contratación laboral, esto como efecto de la globalización, la crisis provocada por la pandemia del covid-19 y la tendencia de flexibilización laboral, institución que se impone como respuesta del sistema socio-económico del capitalismo, fundamentado a través de la ideología del liberalismo, para responder a la premisa económica de “reducción de gastos y maximización de rentabilidad”, sin embargo la flexibilización aplicada sin control, termina convirtiéndose en “precarización laboral”, atentando, en primer lugar, a la estabilidad en el trabajo como garantía y derecho de las personas trabajadoras.

La flexibilización de las instituciones clásicas del Derecho Laboral conlleva la posibilidad de que las mismas, de manera directa o indirecta, conlleven disposiciones o procesos que conlleven precariedad en materia laboral, que puede traducirse en la

reducción o afectación de derechos como la estabilidad en el puesto de trabajo, la reducción de beneficios relacionados a trabajos suplementarios o extraordinarios, la reducción de regulaciones en temas de seguridad industrial o salud ocupacional, entre otros aspectos, esto en virtud de que ciertos cambios pueden generar, de forma consciente o inconsciente por parte del legislador, vacíos o ambigüedades en la ley que se orientan a potenciar beneficios económicos al amparo de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, sin embargo no sería absolutamente cierto afirmar que la flexibilización está orientada a mermar el crecimiento del empleo decente, afectar la estabilidad en los empleos, una adecuada flexibilización o modernización de la legislación laboral tiene que fincar como único horizonte, permitir que los países puedan salir de la crisis de empleo, sin sacrificar principios del derecho laboral como la estabilidad, continuidad o conservación del empleo.

En el contexto cronológico que se desarrolla esta investigación, es necesario dar respuestas a criterios de orden económico que claman como única salida a la crisis provocada por la pandemia del covid-19, a la flexibilización. Se trata de reformas legislativas y de origen administrativo, que permite aplicar reglas, principios y garantías clásicas que rigen las relaciones laborales pero de manera que la aplicación de las mismas pueda no enmarcarse en su totalidad a dichas reglas pero que tampoco esté en franca oposición o transgresión a dichos principios o garantías, incluso la flexibilización, para muchos voceros, podría permitir la inobservancia de ciertos principios, con el afán de garantizar la subsistencia de una de las partes de la relación laboral.

Desde varios espacios e instancias de gobierno y decisión, se reconoce abiertamente la crisis que enfrentamos y que existe la necesidad de asumir que la sociedad moderna, la vida misma del ser humano como especie, ha sufrido el más duro golpe a sus bases y estructura social desde hace muchos siglos atrás, como lo señala la Organización Internacional del Trabajo el entorno laboral se encuentra extremadamente afectado por la pandemia.<sup>61</sup>

La sostenibilidad de la que nos habla la Organización del Trabajo, no se refiere a posicionar la existencia de la fuente de empleo sobre la satisfacción de las necesidades básicas de las personas trabajadoras, las reflexiones de la OIT son concordantes con la dignificación del ser humano y su valoración en el sistema productivo, no como un

---

<sup>61</sup> Organización Internacional del Trabajo, “COVID-19 y el mundo del trabajo”, *ILO*, accedido 12 de octubre de 2021. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>.

componente económico sino como un derecho que le asiste a todo ser humano y que le permite su realización personal.

Al lector le parecerán por demás razonables las expresiones anteriores, por la simplicidad del argumento pero también por la verdad en su contenido, más la realidad y una propaganda permanente, propuesta en tiempos de cuarentena en el Ecuador, venden al ciudadano común, “fórmulas eficaces para el proceso de reactivación laboral y económica”, pero que son tesis equivocadas, posicionadas con el peso mediático y no de la razón, como certezas, por eso es común escuchar en diferentes foros de discusión (públicos y privados), expresiones como: “solo cuidando la empresa se cuida el trabajo”, “sin empresa no hay trabajo”, “si no se salva al empleador perdemos a los dos enfermos (refiriéndose a empleador y trabajador)”, “se deben buscar medidas rápidas que ayuden a la empresa sin las demoras que implican los acuerdos con la parte trabajadora”, entre otras, pero que finalmente solo ratifican la deshumanización de la relación laboral pues dichas medidas tienen origen en una valoración económica del trabajador que dista de su condición de ser humano y del goce que éste tiene de derechos fundamentales como la alimentación, la salud y el trabajo.



## Capítulo tercero

### El acceso al empleo en los tiempos de la pandemia del covid-19 y las medidas de flexibilización laboral

En esta sección, se realiza un análisis de la situación de empleabilidad en América Latina y el Caribe regiones que a inicios del 2020 enfrentan a la pandemia de covid-19, denotando una situación económica y laboral sin crecimiento y con escasas muestras de mejoría en los diferentes mercados de trabajo. Posteriormente en los siguientes acápite, se incluye también los estudios y estadísticas de lo acontecido en Ecuador a partir de la pandemia de la covid-19, así como sus efectos en el mercado laboral.

En el escenario internacional a partir del segundo trimestre de 2018 el crecimiento económico global empezó a debilitarse, efecto de las tensiones comerciales, geopolíticas y tecnológicas que en esos momentos se encontraba atravesando el comercio mundial y la inversión. Otro de los factores se relacionaba con las tendencias demográficas en los países desarrollados, el débil margen de las políticas fiscales o la reducción en las tasas productivas, contextualizados como los principales elementos que contribuyeron al decrecimiento económico en el mundo.<sup>62</sup>

Bajo estos parámetros, en el año 2018, la población mundial en edad de trabajar (hombres y mujeres de 15 años o más), totalizaba 5700 millones de individuos, en donde 3300 millones que equivale al 58,4 % se encontraban empleados, mientras que 172 millones de personas estaban en una situación de desempleo. Como resultado, aproximadamente el 61,4 % correspondía a la población económicamente activa mundial; mientras que el 38,6 % correspondía a la población fuera de la fuerza laboral, que incluía a las personas que estudiaban, las que se dedican a realizar asistencias sin remuneración y las personas jubiladas.<sup>63</sup>

Por su parte, el trabajo remunerado es el núcleo esencial del bienestar material de las personas, que integra una seguridad económica y además el desarrollo humano enfocado en una igualdad de oportunidades, sin embargo, el entorno actual, continúa sin favorecer a una gran cantidad de trabajadores. Por otro lado, el que una persona esté

---

<sup>62</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”, *ILO*, 2019, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_713013.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf).

<sup>63</sup> *Ibid.*

empleada, no siempre garantiza condiciones de una vida digna, pues un gran porcentaje de la población a pesar de tener un trabajo tiene el riesgo de verse inmerso en la pobreza. Hasta el año 2018, alrededor del 11 % de empleados poseían características de ser trabajadores no remunerados (360 millones de personas), sin una protección social o una falta de empleo formal.<sup>64</sup>

En cuanto a la tasa de desocupación, para el año 2018 se ubicó en 8,0 % tras experimentar una leve reducción cuatro años atrás, sin embargo, este panorama para el año 2019 cambió, pues la tasa reflejó un incremento al ubicarse en 8,5 %, es decir aproximadamente 26 millones de personas se encontraban en la búsqueda de empleo y no lo consiguieron. El comportamiento de las tasas en el mercado laboral antes de la pandemia dilucidaba un incremento en el nivel de desocupación.

### **1. Situación acerca del trabajo en Latinoamérica previo a la crisis derivada por la pandemia del covid-19**

En América Latina y el Caribe desde finales del año 2017 hasta el tercer trimestre del año 2018, hubo una recuperación económica casi imperceptible que amortiguó el desempeño de los mercados laborales de los países de la región registrados hasta el año 2016. Sin embargo, a partir del año 2019, la tendencia cambió, al reflejarse un aumento en la desocupación y una disminución en el empleo asalariado en la mayoría de países Latinoamericanos, patrones que indicaban nuevos retos en los mercados laborales.<sup>65</sup>

Esta debilidad en el crecimiento económico se mantuvo, lo que provocó que el mercado laboral se deteriorara, en consecuencia, los indicadores como el subempleo y la desocupación aumentó. Al respecto, en la mayoría de los países de la región la tasa de desocupación se incrementó al pasar de 8,0 % a 8,1 %. Cabe mencionar que la tasa de ocupación laboral también registró un aumento al pasar de 54,4 % en el año 2018 a 57,5% en el año 2019; sin embargo, este incremento no fue atribuido por una dinamización laboral, más bien se aludió a la necesidad de varias familias de obtener ingresos que les incentiva a acceder a empleos de mala calidad y por lo tanto no contemplan todos los beneficios laborales.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (2019): 1-29.

<sup>66</sup> Ibid.

Por su parte, el promedio del empleo asalariado de los países de la región (información disponible de 14 países) entre los primeros trimestres del año 2018 y el año 2019, aumentó en 1,5 %, mientras que el trabajo independiente o por cuenta propia creció en un 3,0 % aproximadamente. Es así que entre el periodo de 2012 a 2019 el empleo asalariado dilucidó un aumento de 5,6 %, mientras que el empleo independiente fue en 18,4 %, lo que quiere decir un deterioro significativo en el empleo asalariado, pues el trabajo por cuenta propia generalmente no posee mejores condiciones y los salarios son menores en la mayoría de los casos.<sup>67</sup>

Como se ha mencionado, la tasa de desocupación regional promedio en el año 2019, fue de 8,1% la cual vislumbró una tendencia al alza, es decir que más de 27 millones de personas aproximadamente se encontraban buscando empleo. Con esta tendencia del desempleo, se pronosticaba que para el 2020 (antes de la pandemia) podría llegar a ubicarse en 8,4%, además en la región según la CEPAL (2019), 9 de los 14 países mantendrían un aumento sostenido del desempleo. Por otro lado, en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, se observó que aún se encontraban muy por debajo de la de los hombres, al reflejar una participación de 50,4 % (74,3 % de los hombres).<sup>68</sup>

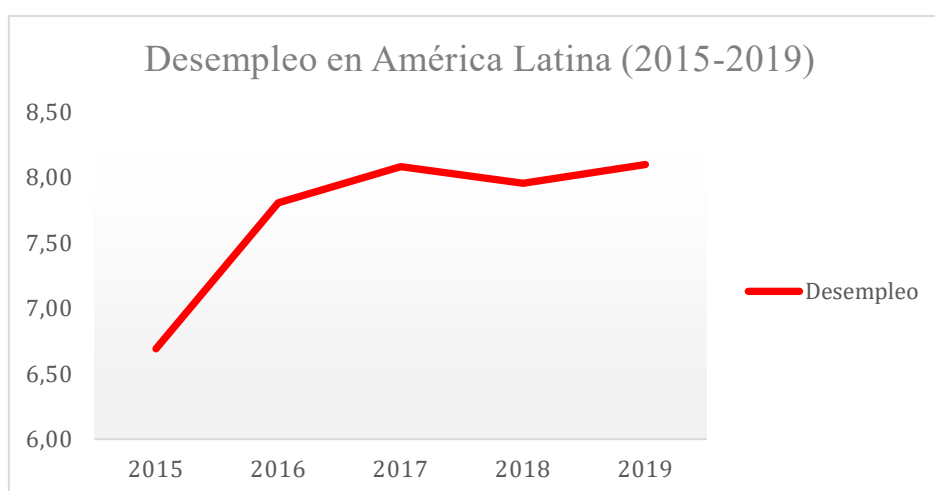


Figura 2: Banco Mundial, Evolución del Desempleo de América Latina y el Caribe (% de la población activa total, estimación modelada por la OIT), periodo 2015-2019

---

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Ibid.

En Ecuador, hasta el año 2019, el mercado laboral reflejaba un descenso en el número de trabajadores que constituyen el empleo adecuado, la tasa pasó de 40,6 % en el año 2018 a 38,8 % en el año 2019, es decir aproximadamente 261.767 personas perdieron su empleo adecuado y percibían ingresos menores al salario básico, trabajando 40 horas o más a la semana y sin condiciones laborales adecuadas. Por otro lado, la tasa de desempleo aumentó en 0,1 %, al ubicarse en 3,8 % en el año 2019 (3,7 % en el año 2018).

En cuanto al tipo *otro empleo no pleno*, en donde se encuentran las personas que poseen empleo, pero perciben un salario menor al salario básico, aproximadamente se encontraban 125.000 personas en el año 2019.<sup>69</sup> Todas estas cifras, demuestran que el empleo en el Ecuador, antes de la pandemia, tenía un desempeño muy bajo y desalentador, efecto de la crisis económica que el país atravesaba en esos momentos. Bajo ese contexto, se encontraba en proyecto las reformas laborales del gobierno, que aseguraban la inclusión de los jóvenes al mercado laboral formal, reducciones de costos para la contratación, contratos por horas o servicios, incentivos para mujeres, entre otras.

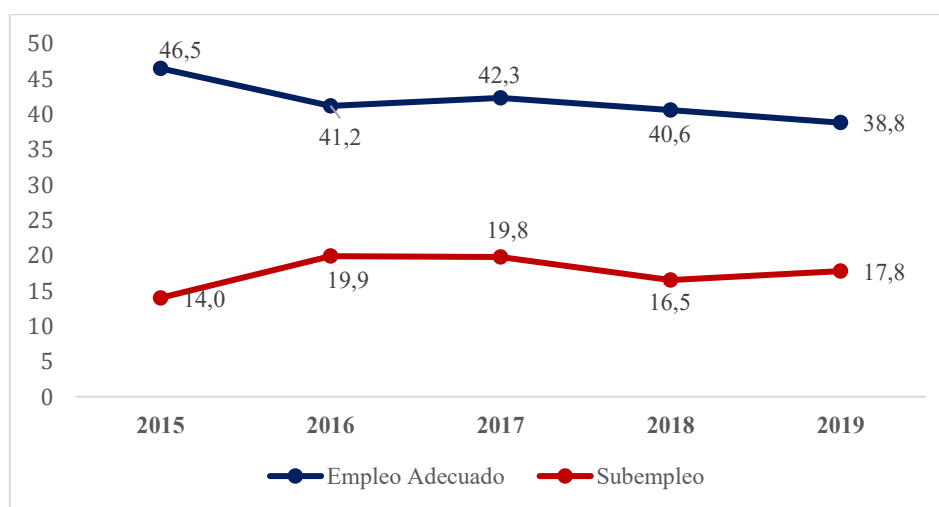


Figura 3: INEC, Empleo Adecuado y Desempleo en Ecuador, periodo 2015-2019

El panorama del mercado laboral hasta el año 2019, no era alentador, las cifras establecidas, pronosticaban que el desempleo en el año 2020 se incrementaría, así como la informalidad en varios de los países de América Latina y el Caribe.<sup>70</sup> En Ecuador, las

<sup>69</sup> El Comercio, “El mercado laboral se deteriora y la informalidad crece en el país”, *El Comercio*, 15 de abril de 2019, <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/mercado-laboral-informalidad-ecuador-inec.html>.

<sup>70</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Panorama Laboral 2019, América Latina y el Caribe”, *ILO*, 2019, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf).

cifras auguraban que el empleo adecuado continuaría decayendo, junto con la recesión económica y la contracción de la oferta de trabajo. En ningún pronóstico, se preveía la pandemia del covid-19 y su impacto en las economías a nivel mundial.

## **2. Análisis de la situación del mercado laboral en el contexto de la pandemia del covid-19**

El inicio del año 2020 se caracterizó por la pandemia de la enfermedad por coronavirus (covid-19), que cambió el contexto económico y laboral en todo el mundo, estableciendo una crisis sin precedentes en el mercado de trabajo, que ya se encontraba estacando y con pronósticos de bajo desempeño. América Latina y el Caribe son de las regiones más afectadas, en donde países como Brasil, Colombia y Chile registraban un incremento significativo en las tasas de desempleo y además una mayor cantidad de fallecidos, como consecuencias de la enfermedad.<sup>71</sup>

En consecuencia, varios de los gobiernos de la región, tomaron medidas con el fin de contener la expansión de los contagios. Estas decisiones causaron un shock doble de oferta y demanda en las economías y con efectos en todos los países al mismo tiempo. De acuerdo con las estimaciones del Fondo Monetario Internacional, la caída registrada en las actividades globales es del 4,4 %, mayor que lo reflejado en la crisis financiera del año 2008.<sup>72</sup>

Bajo este contexto, los gobiernos procedieron a tomar decisiones de manera rápida, aplicando medidas tanto en el ámbito sanitario como en el económico, apoyando a los sectores más afectados. Dentro de las principales, se incluyeron restricciones sociales que se enfocaban en el aislamiento social, con el objetivo de detener los contagios y también se fortalecieron los sistemas de salud, que en varias ocasiones se vieron con un desorbitante aforo de pacientes.<sup>73</sup>

Al mismo tiempo, también se integraron varias políticas públicas dirigidas a atender el impacto de la pandemia ocasionado en la oferta y la demanda, mediante la asistencia a las empresas que no tenían una forma de mantener sus operaciones y más aún

---

<sup>71</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe”, *Nota Técnica*, 2020.

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> *Ibid.*

a las personas quienes perdieron sus empleos, debido a la imposibilidad de poder asistir a sus trabajos por las prohibiciones planteadas.<sup>74</sup>

El impacto en el mercado laboral de la pandemia se traduce en la disminución significativa de los ingresos en un porcentaje elevado de trabajadores, efecto de la pérdida de sus empleos, la reducción o suspensión de sus salarios debido a que las actividades económicas fueron confinadas, o más aún los profesionales que por las restricciones no podían desarrollar sus trabajos u oficios de manera habitual. Por ello, la crisis concibe y especialmente agrava las complejidades explicativas del mercado laboral, así como las grandes desigualdades que existen internamente; esto se traduce en una profunda brecha social sin precedentes.<sup>75</sup>

En Ecuador, la emergencia sanitaria efecto del covid-19, desencadenó una de las peores crisis económicas a escala mundial, más aún en el mercado laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el empleo adecuado presentó un decremento al ubicarse en el 17 % cuando en el año 2019 fue de 39 %. Esta caída significativa fue consecuencia de los despidos, las reducciones salariales y la jornada laboral aplicada a varios empleados en todo el año 2020. Por otro lado, el subempleo se incrementó al 22,7 % cuando en el año 2019 fue de 17,8 %, mientras que el desempleo se ubicó en 5,0 % (3,8 % a diciembre de 2019).<sup>76</sup>

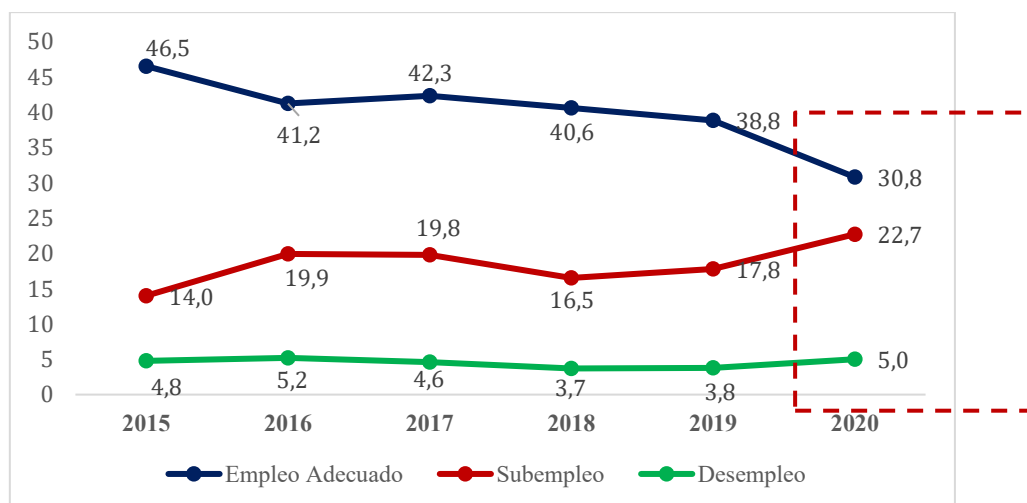


Figura 4: INEC, Empleo Adecuado y Desempleo en Ecuador, periodo 2015-2020

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> Actuaría, "Situación laboral en Ecuador 2020", *Actuaría*, 12 de noviembre de 2020, <https://actuaría.com.ec/situacion-laboral-ecuador-2020/>.

Bajo este contexto, para atenuar las consecuencias de la pandemia del covid-19, el gobierno aplicó una serie de medidas, entre ellas la Ley de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial en junio 2020, en donde dentro, de los aspectos más relevantes se encuentra la “reducción de jornada laboral y acuerdos, los despidos por fuerza mayor, nuevos emprendimientos, cobertura de salud en el IESS, acuerdos de pago para empresas, negocios y personas”, así como la prelación de créditos.<sup>77</sup> Según los analistas económicos, la ley no logró amortiguar las complejidades reflejadas en el mercado laboral, pues aún persisten los despidos intempestivos y el incremento del subempleo, en consecuencia, el empleo adecuado mantiene su tendencia a la baja.

Para el año 2021, el gobierno actual, tiene el gran desafío de aprobar la reforma laboral, que se enfoca en resolver tres puntos clave. El primer factor se encuentra en la reducción de la informalidad, según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC), hasta el mes de septiembre del año 2020, cinco de cada 10 personas con empleo se encuentran en la informalidad. El segundo elemento, se centra en enfrentar la desigualdad de género y en las brechas salariales, que frenan el acceso a las mujeres a fuentes de empleo adecuado y salarios mejores. El tercer punto se establece en combatir el problema del acceso de los jóvenes a los empleos, debido a la falta de experiencia en su currículum vitae. Por lo tanto, las reformas laborales que se implementen deben estar enfocadas en los puntos mencionados y más aún en el desarrollo del mercado laboral que permita generar un impacto positivo en el crecimiento económico.

### **3. El desarrollo normativo de las reformas al Código de Trabajo, en el marco constitucional ecuatoriano**

La Función Legislativa ecuatoriana ha dado trámite a varias iniciativas de reforma, de inclusión y de sustitución de modalidades contractuales que rigen el sector público y el privado, estas acciones han estado destinadas a cambiar las tipologías de contratos de trabajo, así como las jornadas y ciertos procedimientos relacionadas al ejercicio de derechos y obligaciones dentro de un contrato laboral, estas acciones de reforma legal, así como las políticas públicas que han acompañado estos cambios, deben entenderse

---

<sup>77</sup> El Comercio, “Ley de Apoyo Humanitario se publicó en el Registro Oficial, ¿qué implica?”, *El Comercio*, 22 de junio de 2020, <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/registro-oficial-vigencia-ley-humanitaria.html>.

como un proceso de modernización o flexibilización de las condiciones clásicas que regían en nuestro país para este tipo de negocios jurídicos.

Como se ha mencionado, han existido variadas reformas a la legislación laboral, de las cuales daremos relevancia en este estudio, aquellas que se promovieron en el marco de la reforma constitucional ecuatoriana promulgada a través de la Constitución de la Republica del 20 de octubre del año 2008, analizando los Mandatos Constituyentes (Nos. 2, 4 y 8), en especial el Mandato Constituyente número 8 a través del cual se eliminó el contrato por horas, la intermediación laboral y la tercerización, así también recorreremos los cambios en las modalidades y tipologías de contratación de los años 2015, 2016 y 2017 hasta las iniciativas que tramitó la Asamblea Nacional hasta el año 2021.

Bajo ese sentido, en el año 2008 mediante los Mandatos 2, 4 y 8 se establecieron reformas. Por un lado, se determinó un techo máximo de remuneración mensual y variable, liquidaciones e indemnizaciones derivadas de la contratación colectiva, entre otros aspectos en el sector público. También se eliminó la intermediación, tercerización, contrato por horas y cualquier forma de precarización laboral.

En año 2009, mediante la Ley para el pago mensual del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía por parte del Estado y la Reformatoria a la Ley Orgánica d Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público y al Código de Trabajo, se reformó el régimen de cesantía pagadas por el IESS y la mensualización y pago directo del fondo de reserva a los trabajadores como medida para mitigarla carga económica que significaba en ese momento pagar luego de 12 meses seguidos el total de una remuneración adicional a los trabajadores.

Mientras que, en el año 2010 mediante el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones se instauró reformas basadas en la definición del salario básico, incrementos al pago de las remuneraciones de los contratos eventuales y ocasionales del 35%. Asimismo, a través de la Resolución de la Corte Constitucional n.º 31 se realizó la declaratoria de inconstitucionalidad del inciso segundo del artículo 581 del Código de Trabajo.

Mediante la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales en el año 2012 se facultó a las autoridades de trabajo (incluido los jueces de trabajo) ejercer la acción coactiva para emitir medidas precautelares y cautelares hasta el último nivel de propiedad para exigir el cobro de las obligaciones patronales, equiparación de derechos para los trabajadores del servicio doméstico con los trabajadores en general,

determinación del periodo y jornada de trabajo en la etapa de lactancia, entre otras reformas. Por su parte mediante el Código Orgánico, Monetario y Financiero, en el año 2014, estableció una exclusión de la responsabilidad solitaria a los representantes legales de las empresas del sector público.

En el año 2015, mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se estableció reformas que se relacionan con la estabilidad mínima e inclusión de la estabilidad indefinida a través del contrato tipo en las relaciones laborales, incorporación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, definición del periodo de prueba, cruce de información para el ejercicio de control del Ministerio de Trabajo, reformas a la definición del contrato de grupo o por equipo, unificación de utilidades en las empresas de servicios complementarios, así como reforma al beneficio de utilidades, mensualización de los décimos. En el mismo año con el Código Orgánico General de Procesos reformaron las disposiciones procesales en la instancia jurisdiccional que establece el Código de Trabajo.

Posteriormente en el año 2016 con la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo se instauró la reforma que se relacionan a la introducción de contrato del empleo juvenil, reformas sobre la reducción, prolongación y suspensión de la jornada de trabajo, licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, reformas a la cesantía e incorporación de seguro de desempleo. Asimismo, bajo la Ley Orgánica Reformada a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo se reformó las fechas y los días feriados de descanso obligatorio.

Por su parte la Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que rigen el Sector Público y la Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso Laboral en el año 2017, se reforma la aplicación de la enmienda constitucional laboral que excluía al sector público de la negociación colectiva, además se desarrolla la normativa que previene el acoso laboral en las relaciones de trabajo.

Mediante la Ley Orgánica Integral para prevenir la Violencia contra las Mujeres en el año 2018 se reformó a través de la cual se incorpora el permiso remunerado para las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia entre otras, así como la Resolución de la Corte Constitucional No. 2 se realiza una declaratoria en lo relacionado al límite de las utilidades, mientras que mediante la Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo Estabilidad y Equilibrio Fiscal se realiza

una exclusión del décimo cuarto sueldo para el pago de aportes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Mientras que en los años 2019 y 2020 a través de la Ley Orgánica Reformatoria al Código Orgánico General de Procesos y la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del covid-19 se reformó al proceso establecido para el despido ineficaz, así como reformas a la reducción, modificación y suspensión de la jornada laboral, inclusión del contrato de trabajo emergente.

En esta parte, cabe recalcar que existen otras reformas que han afectado a las relaciones de trabajo por cuenta ajena (o relaciones en dependencia laboral) que se han propuesto como leyes independientes o con nombre propio, provocando en nuestra legislación la existencia de disposiciones que rigen las relaciones de trabajo pero que no están codificadas o insertas en el cuerpo normativo pertinente sino que coexisten en el régimen jurídico ecuatoriano, ya sea por un error del legislador o porque intencionalmente se propusieron de esta manera para disimular su real naturaleza.

Esta metodología de generar leyes laborales, pero que no se encuentran codificadas en el Código de Trabajo, incluye reformas flexibilizadoras de las relaciones laborales, y este proceso legislativo enmascara la real naturaleza de la reforma legal, pretendiendo posicionar a través de una u otra ley, el contenido y los efectos reales que dichos cambios generan a la legislación laboral.

Advertida esta realidad, no deberá generar extrañeza que los gobiernos, sin distinción de la corriente política/filosófica que pregonen, promuevan la flexibilización de las instituciones clásicas del derecho laboral, utilizando para aquellos leyes independientes, que tácitamente, cambian la estructura y los principios rectores del contrato de trabajo en el Ecuador, para aquellos los voceros políticos que defiendan dichos cambios, dispondrán de un abanico de justificaciones que van desde la “reactivación económica”, avanzan por la “necesaria modernización de la legislación laboral” y se enarbolan en justificaciones más alineadas a la emoción que a la razón, como el pretender establecer que “debemos hacer sacrificios desde ambos sectores, emprendedores y trabajadores”, entre tantos argumentos que suenan bien en la forma pero que denotan vacíos sustanciales en el fondo.

En este desarrollo de ideas y argumentos, es necesario establecer que la institución de mayor relevancia para este estudio es el contrato de trabajo y la característica de estabilidad indefinida., A continuación podremos analizar, al menos brevemente, las diferentes tipologías que a la fecha, están vigentes en el Ecuador, advirtiendo que muchos

de estos “tipos” de contrato no están definidos o mencionados en el Código de Trabajo sino que han sido incluidos por parte del órgano rector de la política laboral, representado por su máxima autoridad quien ha dado rienda a su facultad normativa pero sobre todo reglamentaria, para incorporar una serie de llamativos, confusos pero vigentes, tipos de contratos de trabajo.

#### **4. Impacto del recargo en los contratos eventuales, ocasionales y de temporada y su conexión con la flexibilización laboral en Ecuador.**

Es necesario señalar que la legislación laboral ecuatoriana ha previsto modalidades contractuales que excepcionan la estabilidad indefinida en los contratos de trabajo, esto se aprecia con los contratos eventuales, ocasionales, de obra o servicio de acuerdo al giro del negocio, el contrato de trabajo emergente y los contratos incorporados al Régimen Jurídico Laboral a través de Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo como: el contrato productivo, el contrato de emprendimiento, el contrato turístico y cultural y al contrato joven y de formación.

Para esta parte, es necesario analizar el marco normativo por el cual se ha dispuesto el encarecimiento en los contratos eventuales, ocasionales y de temporada que describe el artículo 17 del Código del Trabajo, mismo que define tres figuras relevantes y diferenciadas: contrato eventual, contrato ocasional y contrato de temporada. En lo central para este análisis, se ha establecido que el contrato eventual atiende exigencias circunstanciales (reemplazos por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad, entre otros) y también puede usarse por mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales, con un límite máximo de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de 365 días (un año). En cuanto al contrato ocasional, conforme la intención del legislador, el mismo permite atender necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador y su duración no excede de treinta (30) días en un año. Finalmente, el contrato de temporada responde a trabajos cíclicos o periódicos y reconoce estabilidad entendida como derecho a ser llamado en cada temporada, configurándose despido intempestivo si no lo fuere.

El “encarecimiento” que señala el Código de Trabajo, ordena que el salario pagado en contratos eventuales y ocasionales tenga un incremento del treinta y cinco por ciento del valor hora del salario básico del sector correspondiente.

Es relevante precisar que, en la literalidad del artículo 17, el contrato de temporada no incorpora un recargo salarial del treinta y cinco por ciento (35%); su lógica protectora

está en otra dirección: instituye una estabilidad cíclica (derecho al llamado) y conecta el incumplimiento con el régimen indemnizatorio del despido intempestivo. Así, el “encarecimiento porcentual” funciona como un mecanismo legal explícito para dos figuras contractuales: eventual y ocasional, con el ánimo de resarcir la falta de estabilidad indefinida, mientras que la figura de temporada eleva “costos” de otra manera: al reforzar continuidad y consecuencias de la no renovación cuando las labores son recurrentes y previsibles en ciclos, garantizando en alguna medida, la estabilidad o continuidad indefinida del trabajador.

### **5. El contrato indefinido como regla desde 2015 y su impacto en la arquitectura de la temporalidad.**

La reforma al Código de Trabajo del 2015 a través de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo No Remunerado del Hogar, aprobada en el Registro Oficial Suplemento 483 del 20 de abril de 2015, reconfiguró la estructura del régimen contractual al declarar que el contrato individual a tiempo indefinido es la “modalidad típica” de contratación laboral estable o permanente y que su extinción procede únicamente por causales y procedimientos del propio Código de Trabajo; además, enumeró excepciones, incluyendo expresamente “los contratos eventuales, ocasionales y de temporada”, aunque con el pasar del tiempo, a través de acuerdos ministeriales, excepcionaron la tipicidad del contrato de plazo indefinido con otras modalidades contractuales.

La misma reforma al Código de Trabajo modificó la clasificación de contratos, esto se aprecia del texto del Artículo 11 del Código de Trabajo, “reordenando” el mapa de modalidades: por tiempo indefinido, de temporada, eventual, ocasional, por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio entre otros.

Dos efectos estructurales son particularmente relevantes para la tesis:

**i.**Primero, la declaración del contrato indefinido como “tipo” refuerza una idea de política legislativa: toda temporalidad es excepcional y debe justificarse, lo cual eleva el estándar de control (administrativo y judicial) sobre el uso de contratos temporales.

**ii.**Segundo, la reforma de 2015 habilitó y desarrolló una figura que, en la práctica, se lee como una válvula de flexibilidad formal: el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio (Artículo 16.1 del Código del Trabajo), que termina al concluir la labor y exige pago de bonificación por

desahucio; además, incorpora un mecanismo de “llamados” para nuevas obras y servicios, con consecuencias de indemnizaciones por despido intempestivo si, existiendo plazas disponibles y necesidad operativa, el trabajador no es llamado, aunque en la práctica no ha existido ni existe una referencia estadística de la Inspectoría del Trabajo a nivel nacional, que señale sobre dicho control por parte de las autoridades laborales.

Por ello, el *espíritu del legislador* al pretender compensar la falta de estabilidad indefinida con el “recargo del 35% terminó desplazando la intención contractual de muchos empleadores hacia modalidades “más flexibles” con el ánimo de permitirse contratar por proyectos o servicios con reglas propias, procurando mantener el pago de salarios sectoriales mínimos sin que incurran, como dispone el artículo 17 del Código de Trabajo, el recargo salarial de eventual u ocasional.

#### **6. El recargo del 35% como compensación frente a estabilidad limitada.**

Por otro lado, existe un criterio no vinculante promulgado por la Corte Nacional de Justicia de carácter no vinculante, a través del cual la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en la consulta No. 032 de 27 de marzo de 2019 donde se establece que los contratos eventuales “no gozan de la garantía de estabilidad” que determina el Artículo 14 del Código de Trabajo y, por ende garantiza el goce de una indemnización por despido intempestivo al trabajador que está sujeto a dicha modalidad contractual; pero en dicho criterio si se establece que la falta de estabilidad del contrato eventual se compensa con el recargo del 35% previsto en el Artículo 17 del prenombrado Código de Trabajo.

Así también se aprecia en otro criterio no vinculante de la misma Sala, que a través del oficio 321-2018-P-CPJP de fecha 03 de agosto de 2018<sup>78</sup> atendió una consulta cuyo tema es: “SI EL CONTRATO ES EVENTUAL NO PROCEDE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO CUANDO LA PERSONA CONTRATADA SEA DISCAPACITADA”, en la que concluyó que los “contratos eventuales no gozan de la garantía de estabilidad conforme lo determina el Art. 14 del Código del Trabajo, por ende, a su terminación no dan lugar al pago de indemnizaciones por despido intempestivo ni aun cuando la persona contratada sea discapacitado.”.

---

<sup>78</sup> Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, revisado en: [https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas\\_absueltas/No\\_Penales/Laboral/032.pdf](https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Laboral/032.pdf)

En contraste, el contrato de temporada está diseñado para necesidades cíclicas y, precisamente por reconocer un nivel de estabilidad de llamado, la “compensación” no se canaliza mediante recargo salarial sino mediante la garantía de la continuidad estacional y la amenaza del pago de una indemnización de despido intempestivo si el empleador rompe el patrón de convocatoria al mismo trabajador en las mismas período dentro del año laboral.

Finalmente, en un mercado laboral de alta informalidad, el encarecimiento de modalidades formales y excepcionales puede contribuir al riesgo de desplazamiento hacia prácticas informales. En 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Censos reportó que el 50,6% de la población con empleo correspondía al sector informal (definido operativamente por unidades productivas de menos de 100 trabajadores sin RUC)<sup>79</sup>.

## **7. Las nuevas modalidades de contratos de trabajo implementadas antes y durante la crisis generada por la pandemia del covid-19**

Con base en las últimas publicaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, así como de una revisión de los diferentes contratos definidos en la Legislación Laboral ecuatoriana, podemos establecer que, además de los contratos clásicos determinados en el artículo 19 del Código de Trabajo, existen cinco (5) nuevos tipos de contratos de trabajo, cada uno de ellos responde a una necesidad específica y gozan de características que los distinguen, por ello realizaremos una tabla explicativa donde constaran los contratos de trabajo existentes al mes de diciembre de 2021, la base legal en la que se definen sus características, entre otros aspectos, esto con el afán de establecer los detalles que los distinguen del contrato tipo o contrato indefinido de trabajo, cuáles de ellos se entienden como respuesta a la una necesidad de flexibilización laboral y cuales otros solo se utilizan para beneficio de quien es el poseedor o representante de la fuente de empleo.

## **8. Nuevas modalidades contractuales después de la pandemia del covid-19**

Luego del análisis de las reformas instauradas, es necesario mencionar lo que se ha hecho actualmente en cuanto al Mercado Laboral. Es así que mediante el Acuerdo

---

<sup>79</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Boletín Técnico núm. 05-2023-ENEMDU. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2022, publicado el 28 de febrero 2023. Revisado en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>

Ministerial MDT-2020-220 se incorporaron varias tipologías de contratos, el primero denominado *contrato productivo* que establece entre sus características que dicho contrato tiene como plazo el tiempo que dure la labor productiva, servicio o actividad a realizarse, que puede contratarse por un plazo continuo o discontinuo, que puede ser renovado por una ola vez y que el objetivo de dicho contrato es la formalización del trabajo en los sectores productivos e incentivar la generación de empleo.<sup>80</sup>

Dentro del mismo Acuerdo Ministerial, se incorpora el *contrato turístico y cultural*, el *contrato de emprendimiento*<sup>81</sup> y el *contrato joven y de formación*<sup>82</sup> que comparten similares características pero que en esencia rompen la rigurosidad de la contratación indefinida e incorporan modalidades que retornan la estabilidad mínima de un año que existía en el Ecuador, antes del año 2015 cuando se derogó dicha institución a través de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado del Hogar.

Mientras que mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del covid-19 relacionada con el *contrato especial emergente*<sup>83</sup> el cual tiene el objetivo de incentivar la producción y generar o mantener las fuentes de ingresos aún en situaciones de emergencia como las derivadas de la pandemia del covid-19 y para crear interés en nuevas inversiones o líneas de negocio, comercialización de productos o servicios, modificación o diversificación de negocios, atracción de inversión nacional o extranjera, entre otros aspectos.

De estas nuevas modalidades contractuales, cabe señalar que las mismas recogen una realidad distinta a la que la legislación laboral ecuatoriana prescribe, en especial a lo relacionado a la estabilidad indefinida, pues las modalidades expresadas en párrafos anteriores convergen en la determinación de plazos mínimos y máximos para la relación

---

<sup>80</sup> Al respecto de este tipo de contrato cabe señalar que el mismo podrá pactarse, inicialmente, por un plazo “superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional”.

<sup>81</sup> Este tipo de contrato tiene una duración “de un (1) año, dentro del cual se podrá acordar un período de prueba de hasta noventa (90) días en la primera contratación; y, podrá ser renovado de común acuerdo por las partes hasta por el plazo en el cual este vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). Al finalizar el último plazo acordado, el contrato terminará de pleno derecho, salvo que las partes de manera tácita o expresa acuerden continuar con la relación laboral, en cuyo caso se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato de trabajo indefinido”.

<sup>82</sup> Este tipo de contrato se propone como una alternativa para “impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos”, entre otros aspectos.

<sup>83</sup> Este tipo de contrato de trabajo, creado por Ley, a diferencia de otros mencionados en párrafos anteriores, podrá celebrarse por el plazo máximo de un (1) año y renovable por una sola vez por el mismo tiempo.

laboral y solo superado el plazo máximo, podría alegarse la estabilidad indefinida, esto permite concluir que aún sin la reforma al contrato tipo o genérico del plazo indefinido que dispone nuestro Código de Trabajo, la realidad normativa ha sustituido la vigencia del mismo por otras modalidades que se alejan de la estabilidad indefinida y le apuestan a estabilidades mínimas que van desde uno hasta dos años, lo que claramente flexibiliza la rigurosidad del plazo indefinido.

## 9. La flexibilización laboral en el nuevo contexto laboral

En espacios y foros nacionales e internacionales, se utiliza con temor el término “flexibilización” esto a partir del año 2008 donde se erradicó, al menos constitucionalmente, toda forma de precarización laboral, que antes de ese año se promocionaban como formas flexibilizadoras, siendo las más conocidas: la contratación por horas, la tercerización y la intermediación laboral.

Bajo ese contexto, en esta etapa de la historia reciente de nuestro país, donde además se aprecia un mercado laboral deprimido, donde las relaciones laborales entre empleadores y empleados rápidamente se deterioraron por las posibilidades de reducción, suspensión y modificación de las jornadas de trabajo y por ende de las remuneraciones, entre otras medidas que se orientaron a disminuir o desvanecer los beneficios sociales, lo que se tradujo en una serie de medidas que terminan siendo precarizadoras del empleo pleno y se perciben (soterradamente) como un modo de explotación laboral.

Con lo mencionado en los acápites anteriores, los hacedores de política han estado pensando en alternativas para combatir la explotación laboral, el aumento de la oferta laboral y la inclusión de beneficios sociales en los contratos de trabajo, es por esta razón que se ha puesto en debate la flexibilización laboral que en materia económica se basa en un acuerdo entre el empleador y el empleado, sin embargo para el caso ecuatoriano no se ha determinado claramente los parámetros en los que se quiere flexibilizar<sup>84</sup> y más aún se ha visto los efectos causados por la inclusión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aprobado en junio de 2020 cuyas bases jurídicas no están claras.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> María Feregrino, “Flexibilización laboral, teletrabajo y covid-19”, *Vida Universitaria: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas* 22, n.º 2 (2021): 371-95.

<sup>85</sup> Ana Esteves, “El impacto del covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”, *Mundo Plurales* 7, n.º 2 (2020): 1-7.

Hablar de flexibilización exige un recorrido histórico pero también un reconocimiento de ciertos abusos que desdibujaron un proceso de modernización de las relaciones laborales que en un inicio buscaba aumentar las fuentes de trabajo temporal por otra, que condeno a condiciones abusivas (precarias) a las personas trabajadoras, siendo necesario señalar que el empleador con más trabajadores en situación laboral de trabajo por horas, en intermediación o tercerización laboral fue el propio estado ecuatoriano.

Ecuador atraviesa una de las crisis de empleo más profundas de sus últimos cincuenta años, existen diferentes factores que la han profundizado destacando:

- La crisis provocada a partir de la pandemia del covid-19.
- La ola migratoria de los compatriotas venezolanos (iniciada por cubanos, dominicanos y colombianos) quienes optaron como punto de arribo a nuestro país por la ilusión de estabilidad que evoca el dólar.
- La falta de desarrollo de empresas de escala industrial.
- La paupérrima capacidad de exportación de productos manufacturados que permitan pasar del modelo extractivista a un modelo que incluya una mayor cantidad de talento humano.
- La crisis de seguridad y el incremento de grupos de crimen organizado con presencia en los diferentes niveles de gobierno, entre otras.

Es por ello que se vuelve prioritario actualizar las instituciones rígidas de nuestra legislación laboral, como el contrato de plazo indefinido, y avanzar o flexibilizar las normas laborales pero con el reconocimiento de una estabilidad mínima, por ello debemos repensar (reducir) el régimen de sanciones pecuniarias o indemnizaciones al sector empleador si de alguna manera el pago de las liquidaciones de haberes se agilitan sin que el trabajador deba recurrir al vía crucis judicial que deben recorrer quienes reclaman sus derechos como personas trabajadoras ante un Juez y mantener las multas, bonificaciones e indemnizaciones solo en casos de rebeldía o de fraude laboral, entre otros temas de discusión que siendo sensibles en el diálogo social, son necesarios.

La flexibilización laboral promovió la generalización del teletrabajo como modalidad laboral pero su mayor presencia se aprecia como medida para atender la pandemia del covid-19, esta realidad establece los principales parámetros legales y normativos que debe cumplir el teletrabajo en relación con la flexibilidad laboral, permite realizar una comparación entre lo que se debe cumplir y lo que se ha evidenciado en la realidad del Ecuador entono a la aplicación de este tipo de modalidad de trabajo

(teletrabajo),<sup>86</sup> con ello se podrá identificar los principales efectos de una aplicación inadecuada de reformas modernizadoras de las relaciones laborales (neoflexibilizadoras) y las causa que podrían generar procesos de precarización laboral por dicha aplicación inadecuada.

La investigación sobre transacciones y justificación de precarización laboral de los trabajadores en el constitucionalismo del Ecuador,<sup>87</sup> el mismo con el que se identificará las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo definido dirige el debate entre el capital y el ser humano, en el que el primero no debe ejercer dominio desmedido o supremacía sobre el empleado, lo que implica que los intereses superiores están relacionados con los derechos laborales (derechos humanos en su concepción más garantista) y no con los derechos económicos.

En este mismo rumbo de reflexiones sobre la flexibilización laboral post covid-19, el documento sobre el impacto de la pandemia de covid-19 en la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT: comentarios de la Comisión de Expertos desarrollado por la OIT (2020), permite al lector la determinación de las alternativas laborales que deben aplicarse en el Ecuador, mediante lo establecido en los Convenios y Recomendaciones proporcionados por esta organización, siendo necesario mencionar que existen y se encuentran en plena vigencia muchos convenios destinados a mitigar el efecto de la pandemia en el mercado laboral.

La investigación desarrollada por Ana Esteves<sup>88</sup> sobre el impacto del covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador es un aporte importante para el análisis de la *neoflexibilización*, la jurista desarrolla un análisis económico de los principales indicadores del empleo y sus efectos en el mercado laboral, este enfoque que parte de las ciencias económicas y aterriza en análisis de derecho, debe ser la metodología a implementarse, para una verdadera evaluación técnica de las variables de trabajo del país y de esta manera poder concluir y recomendar alternativas de solución para atender la situación de empleabilidad en el Ecuador, todo esto con el objetivo de que los estudios que se promuevan sobre esta misma temática, puedan brindar análisis y sobre todo herramienta que permitan comprobar si la flexibilización laboral en el país ha provocado

---

<sup>86</sup> Feregrino, “Flexibilización laboral, teletrabajo y covid-19”.

<sup>87</sup> Luis Argudo y Mauro Tamayo, “Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano”, *FIPCAEC* 6, n.º 3 (2021): 621-51.

<sup>88</sup> Esteves, “El impacto del covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”.

una precarización laboral o es una medida adecuada para promover el crecimiento de fuentes de trabajo, entre otros aspectos.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo No remunerado en el Hogar (2015), Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo (2016), la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), entre otras, deben ser contrastados bajo un seguimiento de dichas leyes y sus efectos en la sociedad para establecer si dichas leyes cumplieron con su objeto o requieren ser reformadas partiendo de la realidad innegable que todas las leyes al ser producto del hombre pueden ser sujetos de cambios y perfeccionamiento.

Este seguimiento de la efectividad de las normas en cuanto a la satisfacción de los objetivos propuestos para las mismas, constantes en los Informes de Primer y Segundo Debate, así como en los Informes de las Objeciones del Presidente de la República sobre las leyes laborales, permitiría reconocer errores del desarrollo normativo laboral, sobre todo porque existe una desarticulación con los diferentes sectores del quehacer laboral, pues no es una práctica común, el trabajo coordinado entre las diferentes funciones del Estado y la participación de la sociedad civil o los cuerpos colegiados vinculados al ejercicio del Derecho, pues debiendo ser llamados a ser partícipes activos en la elaboración de las normas su presencia es nula.

Por ello es que muchos operadores de justicia y el abogados dedicados a la práctica profesional privada, mantienen válidas preocupaciones en cuanto alcance de las normas laborales, más de aquellas que declaran o desarrollan derechos y garantías, pues las mismas terminan siendo declarativas o en el peor de los escenarios, algunas disposiciones como aquellas que endurecen las sanciones pecuniarias en contra de los empleadores por razones de despido, cuando la persona trabajadora integra un grupo de atención prioritaria, laboralmente hablando, esto es personas con discapacidad o a cargo de una persona con discapacidad, mujeres en estado de gestación, en goce de su permiso remunerado de maternidad o con licencia de lactancia, así como los líderes sindicales, no han optado por derechos como el reintegro a sus puestos de trabajo, a través de la figura de declaratoria de ineficacia del despido intempestivo, ya que la misma Corte Nacional de Justicia, a través de declaración emitida por la Katerine Betty Muñoz Subía, presidenta

subrogante y jueza de la Sala de lo Labora laboral,<sup>89</sup> señaló que desde el año 2014, fecha de publicación de la figura de la declaratoria de “despido ineficaz”, hasta el mes de abril de 2022, solo una persona ha optado por la satisfacción de dicha pretensión propuesta en su demanda, por lo que es razonable preguntar ¿se cumplió el objetivo de reivindicación de los derechos de estabilidad con la figura del despido ineficaz?

Por otro lado, también es necesario analizar en estos nuevos procesos de modernización normativa del derecho laboral (neoflexibilización) el efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020, al respecto Barrionuevo,<sup>90</sup> expone los principales elementos tanto estadísticos como bibliográficos del efecto de esta modalidad de trabajo en el Ecuador y su incidencia en los principales indicadores laborales del país. Además, el autor realizar una relación entre lo económico y lo normativo, lo que permite el desarrollo de esta investigación pues se ha podido contrastar los derechos laborales vulnerados con la teoría económica y respaldándolo con indicadores.

Antes de cerrar esta parte de la presente tesis, cabe incluir en el proceso de modernización de las reformas laborales, la necesaria regulación de las actividades laborales de quienes laboran por intermedio de las “plataformas digitales”, esto a partir de la creciente ola de insatisfacción social de diversos sectores de trabajadores y ex trabajadores de estas empresas que tienen gran presencia en el mercado económico del Ecuador y el mundo pero que, por el modelo de su negocio, se encuentran adelantados en los escenarios que las leyes nacionales mantienen vigentes, pues aún la legislación ecuatoriana, al menos desde los cánones laborales y de seguridad social, no prevén normas de conducta que prevengan precarización de derechos, por ello aún no se ha respondido con claridad meridional si entre las empresas de las plataformas digitales y sus “socios repartidores” o “riders” existen relaciones de dependencia laboral o relaciones de comercio propias de la esfera civil o mercantil, pues esta falta de regulación legal ha afectado la naturaleza de este tipo de modelo de negocios, sonando con fuerza, la existencia de “fraude laboral” enmascarado con contratos de adhesión atentatorios a la persona trabajadora, llamada “socio” más por nombre que por hechos, pues la condición de “socio” no se aprecia en su capacidad de negociación o de goce equilibrado de las

---

<sup>89</sup> Tales expresiones se vertieron en la comparecencia llevada a cabo por dicha funcionaria en la Comisión Especializada del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social en el mes de mayo de 2022 durante su comparecencia en referencia a las reformas sobre el despido ineficaz.

<sup>90</sup> José Barrionuevo, “El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020”, *Sociedad & Tecnología: Revista del Instituto Tecnológico de Jubones* 4, n.º 2 (2021): 224-34.

ganancias del negocio ni tampoco en la protección que debería tener de su inversión, entendida esta con el aporte del trabajo personal y de los bienes que ha dispuesto para la prestación de los servicios, generalmente de transporte y entrega de personas, productos y servicios.

Es por ello que la modernización que hemos llamado para nuestros afectos, como neo flexibilización, también debe incluir el reconocimiento de los servicios prestados por intermedio de las plataformas digitales partiendo de la definición de esta nueva modalidad empresarial y avanzar en las condiciones permitidas y prohibidas que permitirían deslumbrar cuando realmente existe un contrato de sociedad (reglados por las esferas civiles y mercantiles) y cuándo existe un contrato de trabajo enmascarado fraudulentamente.

Ahora, también es necesario que en los debates de los desarrollos normativos que se sugieren, se consideren fuentes de información para las estructuraciones teóricas, las publicaciones nacionales e internacionales relacionadas al tema, sobre todo de aquellas vinculadas a análisis sobre flexibilización del mercado laboral de diferentes realidades latinoamericanas y cuáles fueron los principales efectos en cada país, con el afán de realizar una construcción metodológica y cronológica de lo que podría pasar en el Ecuador sino se toma las acciones correctas para implementarla.

Por otro lado, es necesario para la implementación de reformas legales pero sobre todo para la implementación de políticas nacionales que se analice la informalidad y el ciclo económico partiendo de la necesidad de estudios sobre ocupación y el dinero como fuentes esenciales que permitirán el desarrollo del marco teórico y la contrastación de las distintas teorías económicas abordándolas desde los principales enfoques, en torno a la flexibilización laboral.

## **10. Precarización y sus efectos**

Al respecto, luego de las referencias realizadas y los análisis expuestos a lo largo de esta tesis, la precarización debe entenderse como la característica de ciertas relaciones laborales donde coexisten conductas que deterioran la condición de dignidad de la persona trabajadora, afectando o anulando, por ejemplo:

- La estabilidad laboral y por ende su plan de vida.

- Promoviendo o manteniendo procesos de flagrante discriminación en el goce de beneficios laborales por razones distintas a la productividad o preparación de la persona trabajadora.
- El pago de remuneraciones inferiores a los mínimos prescritos por la ley.
- La negación de la seguridad social y por ende la protección o riesgos o contingencias producidas en ejercicio de las actividades productivas.
- La utilización de modalidades contractuales o la implementación de negocios no convencionales que carecen de regulación expresa en la legislación ecuatoriana con afán de reducir el goce de derechos de las personas trabajadoras y maximizar los rendimientos económicos de una de las partes (generalmente la de mayor capacidad negociadora y dueña del negocio), y;
- La disminución o eliminación de derechos fundamentales de las personas trabajadoras como la seguridad social, los descansos, los permisos remunerados por razones de enfermedad u otros.

Pero para efectos de esta tesis, es necesario señalar que la precarización también tiene origen en procesos de flexibilización laboral, esto debido a disposiciones legales claras y de aplicación inmediata por los estamentos de control e inspección, debido también a la falta de conciencia social sobre los efectos, más allá de los económicos, que genera la reducción de condiciones de dignidad en las relaciones de trabajo, pero fundamentalmente debido a una inexistente capacidad de conciliación y negociación de los sectores que componen el quehacer laboral, donde se planteen cambios y compromisos en las reglas de contratación laboral que permita una saludable relación entre el sector empleador, el sector trabajador y el estado.

Finalmente, bajo políticas claras que impidan y erradiquen la precarización laboral, debe entenderse que la flexibilización laboral es un proceso necesario para adecuar las normas legales o reglamentarias que rigen las relaciones laborales cuyo objetivo deberá ser el atenuar los efectos en el mercado laboral provocados por la pandemia del covid-19.

Y para la nueva reforma laboral que se implementará en el Ecuador para el año 2022, el proceso flexibilizador en materia laboral solo tendrá éxito si centra sus esfuerzos en promover condiciones dignas de empleo como remuneraciones justas o al menos mínimas al amparo de la Ley, períodos continuos de descanso obligatorio, pago de sobre tiempos, seguridad social desde el primer día de trabajo, cumplimiento de normas que

promuevan la salud ocupacional y la seguridad industrial, que garanticen una estabilidad mínima que permita a la persona trabajadora planificar su plan de vida, entre otros aspectos, pero que también permita al sector empleador: público y privado, contratar una mayor cantidad de personas sin que aquello comprometa el resguardo contable o el riesgo futuro de pago de indemnizaciones, bonificaciones, multas, entre otros aspectos, por una vinculación indefinida aun cuando el giro de negocio no sea permanente en el tiempo, entre otros aspectos.



## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

A pesar de que existe la regulación tanto internacional como nacional para el trabajador, todavía existen formas de explotación laboral como las mencionadas en este documento, que muestran un tinte de estar normalizadas y que en circunstancias como la poca oferta laboral y la falta de ingresos, limita las opciones y orilla a que los trabajadores acepten cualquier tipo de empleo sin demandar aquellos derechos fundamentales como la afiliación a la seguridad social, el pago de mínimos salariales, el goce de jornadas continuas de descanso, situación que ciertos empleadores han sabido aprovechar en desmedro de un universo de emprendedores o empresarios que ejercen sus actividades dentro del marco legal. El éxito en materia laboral es mantener equilibrio y niveles de satisfacción laboral que permitan a los empleados la realización de sus actividades de manera óptima pero que los empleadores también puedan concretar sus inversiones y sobre todo sus ganancias o rendimientos en niveles aceptables al riesgo que han asumido, no obstante, el Ecuador todavía tiene un gran camino por recorrer en este ámbito.

Los principios y garantías constitucionales que regulan al trabajo permiten, al menos normativamente hablando, que los trabajadores puedan mantener un trabajo que, a través de su esfuerzo, les permita alcanzar condiciones de vida decentes para sí mismos y los suyos, por ello es necesario repensar el tema de la flexibilización pero no la que nos acostumbraron con tercerización, intermediación y contratación por horas, descontrolada y mercantilizada, sino una que permita equilibrios entre el sector empresarial y los derechos individuales al trabajo, a la recreación y al goce de tiempo familiar es decir que incluya todos los elementos que conforman el mercado laboral y beneficie a las partes.

Desde la perspectiva económica, se establece en el hecho de que los ciclos económicos son una de las causales para que existan explotaciones laborales en los países, por lo que Ecuador no es la excepción, demostrándose que en la crisis financiera del año 90 y en el aumento de los precios de petróleo en el año 2014, las cifras de empleo tuvieron dinámicas tendenciales de acuerdo al movimiento del ciclo, que en la crisis aumentó el subempleo y el empleo no adecuado convirtiéndose en explotación laboral, mientras que en el boom petrolero el empleo adecuado se incrementó y las ofertas laborales fueron mayores.

Existe la necesidad de modernizar el derecho laboral ecuatoriano a través de reformas a las instituciones clásicas del Derecho Laboral, en especial aquellas que no cumplido con los objetivos por los cuáles se promovieron pero además de que dicha reforma también incluya las nuevas modalidades empresariales que permitan un reconocimiento y garantía de derechos, cuando se usen estas nuevas modalidades con fines de promover directa o indirectamente, fraude laboral o menoscabo de derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Desde la reforma laboral introducida en el año 2015 mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado en el Hogar, el sistema ecuatoriano consolidó un principio estructural estableciendo al contrato a plazo indefinido como la regla general de contratación laboral, mientras que las modalidades temporales (eventuales, ocasionales y de temporada) quedaron como modalidades excepcionales que exigían una debida justificación.

Más sucede que el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre la remuneración previsto en el Código del Trabajo para contratos temporales cumple una doble función de política jurídica. Por un lado, opera como mecanismo compensatorio frente a la menor estabilidad del trabajador; por otro, actúa como desincentivo económico para evitar que el empleador utilice estas modalidades de forma indebida para cubrir necesidades permanentes, preservando así la centralidad del contrato indefinido.

No obstante, este encarecimiento genera un efecto práctico relevante: incentiva la migración hacia otras figuras contractuales más flexibles que no implican dicho recargo opacando el *espíritu inicial* que al legislador le impulsó esta reforma.

El análisis propuesto en la presente, evidencia que la flexibilidad laboral, en sí misma, no constituye una violación de derechos; sin embargo, su implementación sin controles normativos adecuados puede generar procesos de precarización estructural. La OIT no rechaza la flexibilidad, pero exige que esta se desarrolle bajo el principio de no regresividad de derechos laborales.

Ahora, la globalización y el desarrollo de las modalidades contractuales en materia laboral evidencia que han reconfigurado profundamente el mundo del trabajo, tensionando la relación entre eficiencia económica y justicia social. La OIT, a través de sus convenios y declaraciones, establece un marco claro: la flexibilidad es admisible únicamente en la medida en que respete un mínimo inderogable de derechos laborales. Así, el desafío jurídico contemporáneo no es resistir la flexibilidad, sino regularla

eficazmente para evitar su deriva hacia la precarización y la vulneración de derechos fundamentales

La inminente necesidad de repensar el modelo de acceso a la seguridad social y el goce de los beneficios que esta brinda a sus asegurados, reconociendo la importancia de proteger no solo a las personas en relación de dependencia laboral sino también a las otras modalidades de trabajo, tanto por cuenta propia, por intermedio de plataformas digitales, entre otras.

### **Recomendaciones**

Es necesario que existan mayores trabajos sobre las nuevas reformas en el mercado laboral y su efecto en la empleabilidad con el objetivo de que esta información sea cada vez más conocida por las personas vinculadas al desarrollo normativo y el quehacer administrativo y judicial en el Ecuador.

Que se generen espacios permanentes de debate sobre la legislación ecuatoriana y que se promueva un observatorio, desde la Academia, que merita a los diferentes actores sociales y políticos, conocer las alternativas propuestas en diferentes rincones del mundo, para atender problemas laborales comunes como los mencionados en esta Tesis, y así ensayar soluciones, políticas y leyes, con base a la experiencia de otras regiones, pero con enfoque nacional.

Se recomienda este trabajo de investigación como base para otros trabajos en el contexto laboral, ya que abarca temas en derecho laboral interesantes para proyectos similares y recoge problemáticas reales en el debate parlamentario.

Que el análisis histórico permita recoger las experiencias de los últimos tres períodos legislativos, donde la legislación parte del reconocimiento de la flexibilización a través de modalidades de contratación laboral como la tercerización, la intermediación laboral y la contratación por horas; pasando por la “erradicación de dichas modalidades” a través del Mandato Constituyente No. 8 y en estos tiempos, con las reflexiones nacionales de analizar otras modalidades que flexibilicen o que modernicen las instituciones clásicas del Derecho Laboral frente a las necesidades derivadas del desarrollo tecnológico, la reactivación económica luego de la pandemia del covid-19, entre otros aspectos.

En consecuencia, el reto contemporáneo consiste en construir modelos normativos que permitan la adaptación productiva sin sacrificar garantías fundamentales. Esto implica que el gobierno central y la Asamblea Nacional, trabajen en una política pública

y en esfuerzos legislativos que refuercen la inspección laboral en contextos de deslocalización, así como se evite el uso fraudulento de contratos temporales, además debe garantizarse una igualdad de trato en nuevas formas de empleo erradicando cualquier indicio de discriminación laboral, sin descuidar el el diálogo social como mecanismo de solución de conflictos.



## Bibliografía

- Actuaria. “Situación laboral en Ecuador 2020”. *Actuaria*, 12 de noviembre de 2020.  
<https://actuaria.com.ec/situacion-laboral-ecuador-2020/>.
- Almachiara, DiAngelo, y Marbel Gamboa. *Flexibilización del mercado laboral en Nicaragua*. Nicaragua: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2007.
- Argandoña, Antonio. “Milton Friedman y el monetarismo en la teoría y en la práctica”. *Iberian Journal of the History of Economic Thought* 7, n.º 1 (2020): 30-43.
- Argudo, Luis, y Mauro Tamayo. “Transacciones y justificación de la precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano”. *FIPCAEC* 6, n.º 3 (2021): 621-51.
- Ariza, Marina. “Ciclos económicos y dinámica laboral: inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos en la post recesión”. *Estudios sociológicos* 38, n.º 113 (2020).
- Atkinson, John. “Flexibilidad de empleo en los mercados laborales”. *Revista económica* 41, n.º 1 (1987): 1-42.
- Bahaduri, Amit. “Repensar la economía política. En busca del desarrollo con equidad”. *Manantial* V, n.º 1 (2011): 1-142.
- Banda, José. “Desempleo”. *Economía Simple*. 11 de julio de 2011.  
<https://www.economiasimple.net/desempleo.html>.
- Barrionuevo, José. “El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020”. *Sociedad & Tecnología: Revista del Instituto Tecnológico de Jubones* 4, n.º 2 (2021): 224-34.
- Blanchard, Oliver, y Justin Wolfers. “The role of shocks and institutions in the rise of european unemployment: the aggregate evidence”. *The economic journal* 110, n.º 462 (2000): C1-C33.
- Cajas-Guijarro, John, y Bryan Pérez-Almeida. “Comercio, sobreexplotación laboral y ciclos en la periferia: una propuesta teórica y el caso ecuatoriano desde un modelo PVAR”. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa* (2021): 161-97.

- Castiblanco, Edwin. “Diseño y validación de un instrumento psicométrico para la detección del nivel de algunos efectos psicosociales del desempleo”. Tesis de maestría, Universidad EAFIT, Medellín.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (2019): 1-29.
- \_\_\_\_\_. *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe*. Santiago: Cepal, 2019.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45000/125/S1901097\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45000/125/S1901097_es.pdf)
- \_\_\_\_\_. *El empleo de las mujeres rurales: lo que dicen las cifras*. Santiago: Fiat Panis, 2009.
- Cruz, Dylan. “Pandemia, jóvenes y precarización laboral”. *Repertoires and Collective Actions of the Workers of the Platforms in CABA* (2020): 1-15.
- Duque, Lenin. “Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque Marxista”. *Chachiñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanitarias* 14, n.º 1 (2021): 146-62.
- El Comercio. “El mercado laboral se deteriora y la informalidad crece en el país”. *El Comercio*, 15 de abril de 2019.  
<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/mercado-laboral-informalidad-ecuador-inec.html>.
- \_\_\_\_\_. “Ley de Apoyo Humanitario se publicó en el Registro Oficial, ¿qué implica?”. *El Comercio*, 22 de junio de 2020.  
<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/registro-oficial-vigencia-ley-humanitaria.html>.
- Ecuador. *Constitución de la República de Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- \_\_\_\_\_. *Código Orgánico Administrativo*. Registro Oficial Suplemento 31, 7 de julio de 2017.
- \_\_\_\_\_. *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Asamblea Nacional. Registro Oficial Suplemento 229, 22 de junio de 2020.
- Esteves, Ana. “El impacto del covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”. *Mundo Plurales* 7, n.º 2 (2020): 1-7.

- Feregrino, María. “Flexibilización laboral, teletrabajo y covid-19”. *Vida Universitaria: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas* 22, n.º 2 (2021): 371-95.
- Fernández, Dani. “Tres hipótesis sobre la caída del Reino Unido y del patrón oro en 1931”. *Dani Fernández*, 30 de noviembre de 2019. <https://danifernandez.org/articulo/tres-hipotesis-la-caida-del-reino-unido-del-patron-oro-1931/>.
- Fondo Monetario Internacional. “Designing Labor Market Institutions in Emerging and Developing Economies: Evidence and Policy Options”. *Staff Discussion Notes* 19, n.º 4 (2019): 1-58.
- Frenkel, R. “Globalización y crisis financieras en América Latina”. *Revista de Economía Política* 23, n.º 3 (2003): 437-55.
- Gallorio, Álvaro, y Dáster Vejar. “Repensar el Sur desde el estallido”. *Estudios del trabajo desde el Sur* 3, n.º 1 (2020): 1-217.
- García, Luis. “Desempleo en América Latina: ¿Flexibilidad laboral o acumulación de capital”. *Problemas del desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía* 48, n.º 189 (2017): 33-56.
- Gil, Susana. “Empleo”. *Economipedia*. 1 de septiembre de 2019. <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>.
- González, Diego. “Estrategias de retención de personal”. *EAFIT* 5, n.º 1 (2009).
- Hall, Laura, y Carol Atkinson. “Improving working lives: flexible working and the role of employee control”. *Emerald insight* 28, n.º 4 (2006): 374-86.
- Hyen UK Chu. “Lunes negro en la Bolsa de Valores y cómo enfrentarlo”. *Hyenukchu*. 17 de agosto de 2017. <https://www.hyenukchu.com/lunes-negro-bolsa-de-valores/>.
- Jackman, Richard, Richard Layard, y S. Nickell. “Combating unemployment: is flexibility enough?”. *Centre for Economic V.*, n.º 293 (1996): 16-41.
- Jiménez, Félix. *Elementos de teoría y política macroeconómica abierta*. Lima: Fondo Editorial, 2010.
- Keynes, John. *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1936.
- Krugman, Paul. “Past and prospective causes of high unemployment”. *Economic Review: Federal Reserve Bank of Kansas City* 79, n.º Q IV (1994): 23-43.

- Lakshmi, Bhooshetty. "Influence Of Employees Perception on The Use of Flexible Work Arrangements". *International Journal of Scientific & Technology Research* 9, n.º 3 (2020): 4135-42.
- León, Magdalena. "El buen vivir: objetivo y camino para otro modelo: Análisis nueva Constitución". *Revista La Tendencia* 1, n.º 1 (2008): 141.
- Levaggi, Virgilio. "¿Qué es el trabajo decente?". OIT. 9 de agosto de 2004. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm).
- López-Mena, Luis. "La desvinculación asistida (*outplacement*) y la continuidad en el empleo". *Revista psicológica* 6, n.º 1 (1997): 50.
- Martínez, Esteban. "La disponibilidad temporal de los asalariados en la organización flexible del trabajo". *Conflictos por el tiempo V.*, n.º 5 (2015): 25-48.
- Noroña, Silvia, y John Cajas-Guijarro. *Acumulación de capital, ejército industrial de reserva y su relación en la economía ecuatoriana*. Quito: Repositorio PN, 2014.
- Ocaña, Edmundo. "Determinantes de la morosidad en el sistema bancario ecuatoriano". *Estadísticas* 1, n.º 1 (2017): 1-20.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Analizar el desempleo y el subempleo". *Guía para programas públicos de empleo innovadores* 1 (2014): 5.
- \_\_\_\_\_. "COVID-19 y el mundo del trabajo". OIT. Accedido 12 de octubre de 2021. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>.
- \_\_\_\_\_. "El impacto de la pandemia de covid-19 en la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT: comentarios de la Comisión de Expertos". *Normas de Trabajo* 25, n.º 122 (2020): 1-400.
- \_\_\_\_\_. "Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe". Nota Técnica, 2020.
- \_\_\_\_\_. "Panorama Laboral 2019, América Latina y el Caribe". ILO, 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf).
- \_\_\_\_\_. "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo". ILO. 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_713013.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf).
- \_\_\_\_\_. "Principios y derechos fundamentales en el trabajo: el compromiso a la acción OIT". *Conferencia Internacional del Trabajo* 101 (2012): 1.

- \_\_\_\_\_. *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. Ginebra: Labour Office, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Un leve aumento del desempleo en América Latina y el Caribe, que podría empeorar en 2020*. ILO, 20 de enero de 2020. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_735495/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735495/lang--es/index.htm).
- Peiró, J. M., y A. Soler. “El impuesto al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea”. *Ivie: Generalitat Valenciana* 8, n.º 1 (2020): 1-10.
- Piñas, Luis, Beatriz Viteri, y Gandy Álvarez. “El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID19”. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 8, n.º 11 (2021): 1-22.
- Rodríguez, María, Analía Erbes, Sonia Roitter, y Andrea Puglo. “El nuevo trabajo industrial: Una mirada crítica desde la calidad del empleo”. *Economía, crisis y civilización* 28, n.º 1 (2015): 137-62.
- Rovira Salvador, Isabel. “La teoría del reforzamiento de B. F. Skinner”. *Psicología y mente*. 27 de enero de 2021. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>.
- Sarfati, Hedva. *Flexibilidad del mercado de trabajo, antología comparada*. Madrid: MTSS, 1992.
- Segura, Julio. “La reforma del mercado laboral español: un panorama”. *Revista de Economía Aplicada* 9, n.º 25 (2001): 157-90.
- Vegas, P., P. Calvo, y V. Varó. “Lunes negro de 1987: el parqué de Wall Street hizo 'crash'”. *El Economista* 2, n.º 32 (2007): 1-8.
- Zucarino, M. “Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas?” *Historia-Caribe* VII, n.º 1 (2012): 197-215.