

DERECHO

Trabajo de Investigación previo a la obtención del Grado

Académico de Abogado de los tribunales y juzgados

TEMA:

Régimen laboral y Derechos Constitucionales, aproximación teórica al
contrato por horas.

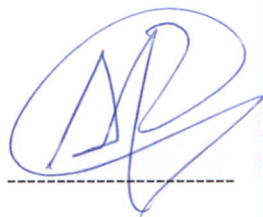
AUTOR:

ANDRÉS ALEJANDRO REINOSO LEINES

TUTORA:

Mgs. Alba Guevara Barcenés

Certificación de autoría Yo, (**ANDRÉS ALEJANDRO REINOSO LEINES**), declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi propia autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada. Cedo mi derecho de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE), para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y demás disposiciones legales.



Firma del autor

(Alejandro Reinoso)

APROBACIÓN DE LA TUTORA

Yo, Rosa Alba Guevara Barcenes, Certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo responsable exclusivo, tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.



Firmado electrónicamente por:

**ROSA ALBA
GUEVARA
BARCENES**

**Dra. Alba Guevara
Tutora de Monografía**

Dedicatoria y agradecimientos.

Dedico este trabajo a cada estudiante universitario que, entre desvelos y anhelos, se levanta cada día con el firme deseo de salir adelante, aún en medio de la incertidumbre. A quienes, con el alma cansada pero la voluntad encendida, persisten. A sus familias, que con amor, esfuerzo y silencios compartidos, los sostienen, los aman, y velan por cada uno de sus sueños.

A quien tenga en sus manos esta dedicatoria, le pido recordar que ni un aula, ni un título nos hacen más; somos más cuando convertimos el conocimiento en servicio, cuando ponemos lo aprendido al servicio del país y del prójimo.

Este logro se lo entrego, con el corazón en la mano, a mi madre y a mi padre, pero sobre todo a mi hermana: mi impulso en medio del caos, mi aliada incluso en las diferencias. En ella encontré el soporte y la inspiración que sostuvieron cada uno de mis pasos durante estos cuatro años.

Consagro este triunfo a Dios y a ese yo de 13 años, al que tantos dudaron, al que lastimaron con comparaciones injustas y palabras que buscaban apagar su luz. Al que le dijeron que no podía, que se rindiera, que no soñara tan alto. Hoy le hablo con orgullo y ternura: lo logramos. A pesar de los tropiezos, de las caídas, y de aquellas voces que nacieron del juicio y no del amor, hemos llegado hasta aquí. Hoy me abrazo, me celebro, y me honro, porque cada noche de desvelo, cada lucha silenciosa, cada herida transformada en fuerza, me trajo a este momento. Y a todos los que alguna vez dudaron de mí, desde lo más profundo de mi corazón, los perdono... y les dedico también este logro.

Agradezco profundamente a mis profesores, y en especial a mi tutora de monografía, la abogada Alba Guevara, por su tiempo, por su mirada atenta incluso contra el reloj, por corregirme con paciencia y guiarme con sabiduría, no solo académica sino también humana.

Finalmente, gracias a Gabriela, quien durante un año y seis meses me regaló palabras, lecciones y amor.

INDICE

Capítulo I	1
El contrato por horas en Ecuador	1
1.1 Antecedentes Normativos	2
1.1.1 El contrato por horas en Ecuador.....	6
1.2. Ley reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de terciarización de servicios complementarios. Mayo del 2006.	11
1.3. Decreto ejecutivo 2638: Reglamento para la contratación laboral por horas. Presidencia Ing. Lucio Gutiérrez.....	17
1.4 Mandato Constituyente 8.....	21
1.5 Constitución de 2008.....	29
Capítulo II	34
Análisis de los Derechos y Principios Constitucionales en el Trabajo.....	34
2.1 Derechos fundamentales de los trabajadores.....	35
2.1.1 Afiliación a la Seguridad Social	36
2.1.2 Recibir como mínimo el sueldo básico en función de la tabla sectorial	37
2.1.3 Los derechos de laborales son irrenunciables e intangibles.....	38
2.2 Impacto y relación de la falta de empleo en la aplicación de los derechos laborales	39
Capítulo III.....	41

Intento fallido de constitucionalizar el contrato por horas y vías constitucionales alternas	41
3.1 Análisis del dictamen favorable de la Corte Constitucional N° Dictamen 1 – 24 – RC/ 24A a la contratación por horas	41
3.2 Vías jurídicas para la regulación del contrato por horas	44
3.2.1 Posibilidades constitucionales para regular el contrato por horas laborales	45
4.- Conclusiones	49
5.- Recomendaciones	51
6.- Referencias	52
7.- Bibliografía	58

Introducción

Es preciso saber que, el régimen laboral en el Ecuador es un conjunto de normas jurídicas que garantizan las relaciones productivas entre los empleadores y empleados, cuyos fines, objetivos y principios se encuentran normados en el Código del Trabajo para el sector privado, y para el sector público en la Ley Orgánica del Servicio público, más conocida como LOSEP.

Ahora bien, en estas consideraciones teóricas debemos tener en cuenta que el régimen laboral al ser el conjunto de normas no solo establece obligaciones para el empleador y el empleado, sino que también otorga derechos que son acogidos como principios constitucionales en el Ecuador.

Con respecto a las modalidades de contratación laboral en el Ecuador, basados en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo, la contratación por horas no es un instrumento legal que regulen las actividades laborales, sin embargo, los últimos presidentes constitucionales, han tratado de introducir modificaciones en relación a este tipo de contrato laboral, basado en los índices de desempleo y empleo no adecuado, que se han ido incrementando en el Ecuador post -pandemia COVID -19, es decir, se ha considerado a la contratación por horas a nivel de políticas laborales y económicas del estado, como solución a este problema y los que se derivan como la pobreza y carencias de un nivel de vida adecuado.

Para finalizar, el presente trabajo de investigación, analizará los antecedentes normativos previos a la Consulta y Referéndum propuesto por el actual presidente en lo referente a la contratación por horas dentro del Régimen Laboral ecuatoriano, revisando la Ley para la Transformación Económica del Ecuador del año 2000, la Ley Reformatoria al Código de Trabajo del 2006, y el Mandato Constituyente 08 de la Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi que redactó la actual Constitución de la República del año 2008, como también las posibles vías jurídicas alternas para la implementación de esta forma de contratación laboral basados en el dictamen favorable de la Corte Constitucional que para aprobar la pregunta N.-4 del referéndum emitió.

Planteamiento del Problema

En relación con este punto, es necesario considerar que la figura jurídica del contrato por horas en el Ecuador ha tenido una serie de altibajos en su aplicación formal dentro de la contratación laboral y negativa para su aplicación jurídica contractual.

Esta disyuntiva jurídica y cierto rechazo social a la contratación laboral por horas, se podría atribuir a una serie de consideraciones conceptuales e ideológicas que han repercutido en la discusión nacional de este tipo de contratación laboral.

Así, desde la parte del gobierno, consideran a la contratación por horas como un alternativa para disminuir las tasas de desempleo y de empleo No formal, además de permitir, según su criterio, una oportunidad para atraer capitales externos a la economía ecuatoriana, y por otra parte,

se encuentra la visión de los gremios laborales, que consideran a esta modalidad de contratación laboral como un atentando a sus derechos como trabajadores contemplados en la Constitución de la Republica del Ecuador, es decir, se encuentran en un claro enfrentamiento ideológico desde la visión del empleo adecuado y de sus derechos.

Así pues, la sociedad ecuatoriana en su conjunto se encuentra en una encrucijada legal y económica, entre permitir esta modalidad de contratación o negarla como en efecto sucedió con los resultados del Referéndum popular del abril de este año, sin embargo, el debate sobre este tema se mantiene en el ámbito laboral ecuatoriano por parte del poder político del Estado y el sector empresarial del país.

Objetivos

General:

Reflexionar sobre las alternativas constitucionales para introducir en la legislación ecuatoriana el contrato por horas.

Específicos:

Analizar los antecedentes jurídicos del año 2000 y 2006 sobre la propuesta de la aplicación del Régimen Laboral de contratación por horas en el Código Laboral del Ecuador. Determinar los principales argumentos a favor y en contra de la figura contrato por horas.

Justificación

En cuanto a la aplicación de un nuevo régimen de contratación laboral, por medio del contrato por horas, es fundamental considerar, que esta forma de contratación admitiría jurídicamente en el Ecuador una visión adicional al tipo de régimen laboral y no solo la relación contractual del plazo indefinido, permitiendo una flexibilización laboral y por ende generación de nuevas plazas de trabajo formal.

Cabe señalar que en el país, dentro del régimen laboral de acuerdo a Coba, (2023) periodista del periódico digital Primicias, que citando al Ministerio de Trabajo, sostiene que existen cuarenta y un tipos de contratos laborales, sin embargo para el sector productivo empleador, no son atractivos por la recarga remunerativa y las implicaciones legales que estos conlleva, y que según su criterio expresado en reiteradas ocasiones en los medios de comunicación nacional, atentan a la productividad de las empresas, debido a que conlleva una serie de sobrecargas remunerativas y de costos por beneficios sociales a favor del empleador y en contra de potenciales inversiones en sus áreas productivas, lo que vuelve al país poco atractivo a la inversiones nacional y extranjera para la creación de nuevas plazas de trabajo formal.

Así pues, al analizar una posibilidad jurídica de aplicación del contrato por horas basados en el dictamen favorable de la Corte Constitucional dentro del régimen laboral ecuatoriano, justifica la pertinencia e importancia de este trabajo investigativo. Más aún si consideramos los aportes positivos que en materia de generación de empleo adecuado producirían en el país, como lo

sostienen las Cámaras de Producción que en palabras de González (2023), Presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil, es “...una vía para generar más de empleo... con todos los derechos que un trabajador debe tener y la aportación al seguro social””, es decir, es una oportunidad para el fomento del empleo adecuado, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores contemplados en las normativas del Régimen Laboral, en estricta concordancia con los principios y derechos que se contemplan en la Constitución de la República en cuanto a materia laboral y a favor de los trabajadores.

Antecedentes

Con respecto a la contratación por horas dentro del régimen laboral en el Ecuador, tenemos legislación previa, que va desde el año 2000 con la publicación de la Ley para la Transformación Económica R.O. N.- 34 del 13 de marzo del 2000 o más conocida como TROLE 1, en la que se regula la flexibilización laboral con la contratación eventual, temporal y por horas, que más adelante sería regulado en el gobierno del ingeniero Lucio Gutiérrez.

Sin embargo, a pesar de su aplicación y de estar normados jurídicamente, esta forma de contratación laboral y sus respectivas normativas fueron prohibidas con el Mandato N.- 8 de la Asamblea Constituyente de Montecristi del año 2007-2008.

Luego, en el gobierno del actual presidente Daniel Noboa, mediante Referéndum y Consulta Popular, se impulsó con la categoría de enmienda constitucional, mediante decreto ejecutivo N.- 163, pregunta N.- 4 sobre la posibilidad de incorporar como una forma de contratación laboral la figura del contrato por horas, sin embargo, la respuesta del pueblo en las urnas fue negativa a su propuesta.

Por otra parte, la Corte Constitucional, en el proceso de calificación del Referéndum emitió fallo favorable el 6 de febrero del año en curso, en relación a la propuesta del trabajo por horas en la pregunta N.- 4, es decir, se planteó una perspectiva jurídica favorable a una nueva forma de contratación laboral, y que en cuyo fallo, se enumera los beneficios de la misma, entre ellos la disminución del desempleo y empleo NO adecuado, sin embargo, a pesar del fallo Constitucional

previo a la Consulta Popular y Referéndum que se realizó en mes de abril de este año, el pueblo ecuatoriano expreso su negativa a esta propuesta gubernamental, los factores son múltiples y diversos, que van desde una incorrecta campaña publicitaria del gobierno a favor de esta iniciativa, hasta la consideración que es una forma de precarización laboral por parte de los empleadores, postura que la sostuvieron los gremios de empleados, Movimientos Sociales y pueblo en general.

En definitiva, existe normas jurídicas que han planeado a la contratación por horas, como una forma de flexibilización laboral, que, de acuerdo con el criterio del presidente, de sectores económicos productivos, pero desde la visión de los empleadores, tienden a modernizar las relaciones laborales entre empleados y empleadores como también activar la economía y producción.

INDICE

Capítulo I

El contrato por horas en Ecuador

En relación con la contratación laboral, debemos considerar la definición planteada por Ríos (2023), que manifiesta “un contrato laboral, es un acuerdo formal entre una empresa y un trabajador, en el cual el empleado se compromete a prestar sus servicios al empleador a cambio de una compensación salarial” (párr. 4). Es decir, es un acuerdo formal de prestación de la mano de obra y de su experiencia laboral a cambio de cierta remuneración en un plazo determinado, siendo este acuerdo normado por la acción jurídica de las leyes.

Ahora bien, al referirnos a la contratación por horas, es necesario tomar en cuenta que “se denomina contrato por horas aquellos en los cuales las partes contratantes convienen la remuneración a percibir por cada hora de trabajo” (Alomía Rodríguez, 2002, s/p).

En otras palabras, dentro del régimen laboral y de las formas de contratación laboral, que pudieran existir, no es importante la forma indefinida o por horas de contratación, sino la exigibilidad del pago justo de una remuneración fijada con anterioridad entre el empleador y el empleado, sin dejar el lado la aplicación y ejecución de los derechos laborales como norma constitucional previa a la firma del contrato laboral.

Dentro de esta teorización sobre el contrato por horas, cabe señalar que su ejecución está prohibida por norma jurídica Constitucional en nuestro país, cuya base se encuentra en el Mandato 8 de Montecristi Art. 1 y 2, como también en la Constitución de la República en su Art. 327, sin

embargo, existen voces de actores productivos y de juristas que abogan por la aplicación de dicha forma de contratación, con el fin de flexibilizar el régimen laboral y de hacer atractivo al Ecuador a la inversión extranjera e interna en los sectores productivos, y de esta forma permitir a la población sin empleo adecuado y desempleados, tener una opción laboral que repercuta de forma favorable al mejoramiento de sus condiciones de vida.

1.1 Antecedentes Normativos

Por lo que refiere a los antecedentes normativos para la contratación por horas, debemos señalar que existen ejercicios jurídicos previos a la consulta y referéndum propuesto por el actual presidente Constitucional del Ecuador, Daniel Noboa, como, por ejemplo, la Ley para la Transformación Económica del año 2000, Trole 1, que permitía la contratación por horas, basados en la nueva visión laboral o por los intentos de modernizar las formas de contratación laboral y por ende el Código de Trabajo, sin embargo, durante el periodo de 5 años, se dejó dichas reformas sin un reglamento claro de aplicación y de control.

Así pues, en la Ley Trole 1, aprobada en el Congreso Nacional de aquellos años, se procede expedir una serie de cambios en cuanto a materia laboral con las reformas permitentes al Código de Trabajo.

Por ejemplo, mediante el Art 84 de la Trole 1, se sustituye en el título del Art 17 del Código de Trabajo la consideración de “Contratos eventuales, ocasionales y por horas”, es decir, ejecutando las reformas propuestas desde el poder ejecutivo de esos años desde lo formal.

Ahora bien, en el Art. 85, se define la contratación laboral por hora, ya que se manifiesta que jurídicamente son contratos por horas aquellos en las que las partes convienen el valor de la remuneración por cada hora de trabajo, siendo aplicables a cualquier actividad productiva en la que se establezca una relación laboral, pudiendo terminarse libremente por cualquiera de las partes afectadas en el Contrato.

En el mismo artículo de la Ley Trole 1, incluso se establece el pago por hora de trabajo realizado, así se fija que para el año 2000 será de 0,50 ctvs de dólar, además de prohibir cualquier forma de cambio de contratación laboral del que goce el empleado antes de la publicación de esta Ley.

Además, el Art. 86 ordena sustituir el Art. 11 del Código de Trabajo y que se agregue otro literal el h) por horas, es decir, se mantienen los cambios coherentes a las normas laborales anteriores a la promulgación de la Ley Trole 1; y el Art. 87 modifica el Art 14 del Código, incluyendo el literal g) que asumen los contratos que se pacten por horas. Como se podrá apreciar, los cambios introducidos por la Ley Trole 1, fueron de forma y de fondo, se modificó el Código de Trabajo en los artículos pertinentes, con el objeto de normar esta forma de contratación y otras en la llamada flexibilización laboral y modernización del Régimen Laboral ecuatoriano, todo con el objetivo de reducir el desempleo y subempleo, que históricamente han afectado al Ecuador a lo largo de su etapa Republicana.

Es así, que en el año 2005 mediante Decreto Ejecutivo N.- 2638 durante el gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez, se norma dicha forma de contratación laboral. La normativa regula las relaciones

económicas laborales y de derechos de los trabajadores entre otras tomando como base la Ley para la Transformación Económica del Ecuador del año 2000 - Trole 1-.

En los artículos sin numeración que se presentan en esta Ley y que más adelante se encuentra en su respectivo reglamento, existen normas expresas que limitan las acciones de la intermediación Laboral y terciarización de servicios complementarios que desembocan en la contratación por horas y que se desprende del Art.1 y en varios artículos sin numeración.

Así, se establecen requisitos para la firma de ese tipo de contratación como la existencia de dos tipos de contratos. El primero, el contrato mercantil que se establece entre la empresa prestadora de servicios de intermediación y la usuaria de esos servicios; y como segundo contrato el que se debe firmar entre la empresa intermediación laboral y el empleado. De igual forma se solicita los mismos requisitos a las empresas de terciarización de servicios complementarios.

En cuanto a la duración de los contratos con los empleados, estos deberán tener la misma duración que los contratos mercantiles firmados por las empresas y sus usuarios, salvo el caso de que se acuerden otros tiempos de duración, pero siempre estarán regidos por el Código de Trabajo y supervisados por el Ministerio del ramo.

De la misma forma en el reglamento basado en la Ley del 2006, se estipula que solo el 50% del personal que labora en una empresa podrán estar sujetos bajo estas modalidades de contratación, incluso se prohíbe a los empleadores que el personal contratado bajo este régimen laboral no estén inmersos en las especificaciones del Art.36 de Código de Trabajo; no se puede contratar bajo estos

parámetros a personal que vaya a sustituir a empleados que este en derecho de huelga legítimamente amparados por el Código de Trabajo contemplados en los Arts. 497 y 505 del mencionado cuerpo legal; como también los empleados que vayan a cumplir labores que contemplen un alto riesgo en el desarrollo de sus actividades; y sobre todo los empleados que tengan relación de dependencia directa con el empleador, es decir se prohíbe que se modifiquen las relaciones laborales anteriores a la publicación de esta ley y su reglamento.

Así también, el Reglamento en general contempla las mismas normativas para esta modalidad de contratación laboral, y que se refleja en el Código de Trabajo del mismo año, por ejemplo, como parte integral de las formas de contrato, en su articulado N.-11, se estipulaba como una forma de contratación en el literal h: el contrato por horas.

Además, debemos aclarar que esta normativa permitía al empleado formalizar otros contratos por horas pero con otros empleadores, ya que negaban la posibilidad de que si existiera un contrato laboral previo entre el empleado y el empleador se firmaría un nuevo contrato por horas, este acto fue estipulado para evitar la vulneración de los derechos laborales, sin embargo, permitía tanto al empleador como al empleado mejorar sus condiciones productivas y de vida respectivamente, con la firma de otros contratos por horas, como también la posibilidad de abrir nuevas plazas laborales para los desempleados.

En definitiva, de esta ley se desprende una serie de normativas para controlar las actividades de Intermediación laboral y terciarización y la consiguiente relación laboral del contrato por horas.

1.1.1 El contrato por horas en Ecuador.

Andrade (2003), considera que el contrato por horas es aquel documento cuya firma es consensuada por el empleador y el empleado, a fin de estipular una remuneración salarial por hora de trabajo realizado por parte del empleado y a favor del empleador, considerando los tiempos y plazos fijados para el mismos y en concordancia con los derechos y obligaciones contemplados en las normas jurídicas laborales y de la Constitución.

Por lo que se refiere a la contratación por horas en el Ecuador, primero analicemos el alcance jurídico que tiene la firma de un contrato para las partes firmantes, así Arguello (2020), define al alcance jurídico de un contrato como “de dos principios...obligatoriedad e irrevocabilidad o intangibilidad” (parr. 9). Es decir, la obligatoriedad hace referencia a que las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones contempladas en el contrato firmado y que fueron de conocimiento previo de las partes; y la irrevocabilidad hace referencia a que ningunas de las partes firmantes pueden desconocer los alcances y límites del contrato firmado, ya que se establece con su firma un vínculo legal, que regirá el cumplimiento y la ejecución plena del contrato firmado.

Entonces, la firma de un contrato laboral por horas contempla para las partes una obligación de cumplimiento legal, y de concordancia con las normas jurídicas existentes en lo relacionado a los deberes y derechos que asisten tanto al empleador como al empleado.

Ahora bien, dentro del Código de Trabajo también se contempla los alcances de la firma de un contrato laboral para las partes firmantes, en el Capítulo III, donde se desarrolla la norma sobre

exigibilidad y cumplimiento de los contratos laborales, mismos que estarán regidos por el mismo cuerpo legal citado, dejando sin efectos cualquier disposiciones o acuerdos contemplados en los contratos firmados.

Otro punto es la aplicación del contrato por horas en el Ecuador, mismo que ha sido contemplado en nuestra legislación, como se ha señalado en los puntos anteriores, pero que por factores políticos y sociales no ha contado con una continuidad en el tiempo convirtiéndose más bien en un proceso inminente político, lo que ha imposibilitado su aplicación, cumplimiento y desarrollo dentro de las formas de contratación laboral contempladas en el ordenamiento ecuatoriano.

1.1.2 Ley para la transformación económica del Ecuador. -Trole I- marzo del 2000.

Por lo que se refiere a la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, más conocida como TROLE I, en la que se da paso a la contratación por horas, como un impulso modernizador en las relaciones contractuales laborales en el país de acuerdo a sus proponentes, es necesario comprender el contexto histórico y económico que motivó la promulgación de dicho cuerpo legal, y que el mismo año fue reforzada con la promulgación de la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, conocida como Ley Trole II.

Considerando que el Ecuador en la década de los años 90, mantuvo una apertura al mercado internacional, como lo afirma Orellana (2011), al citar los indicadores macroeconómicos, tomando como referencia las tasas de interés y el tipo de cambio, más aún cuando “la inflación registro una notable baja ... al pasar del 54% en 1992 al 24% a finales de 1996” (pág. 58). Estos indicadores

macroeconómicos a simple vista permitirían creer que la economía del país se encontraba en plena mejoría, gracias a las reformas modernizadoras y a la reducción del estado impuesta por el gobierno del Arq. Sixto Durán Ballen, sin embargo, esta realidad se encontraba alejada de lo que los ecuatorianos vivían comúnmente en su día a día.

Así pues, el país salía de un conflicto armado con el Perú, por lo que su aparato productivo se había contraído y en cierta medida los recursos económicos para el frente social, se habían desviado a la defensa territorial; se presentan los primeros casos de corrupción que conoce el país de forma pública por parte del exvicepresidente Alberto Dahik en el caso de los gastos reservados; con la Ley de Modernización del Estado aprobada en 1993 se redujo el tamaño del Estado y por ende sus obligaciones con el frente social.

Para 1998 la presencia del fenómeno del Niño en la costa ecuatoriana y la poca política de previsión ante desastres, causó gran impacto en la economía nacional y en la agenda social del estado destruyendo campos productivos y el sistema vial de la región; reducción del precio promedio del barril de exportación del petróleo que en 1997 fue de \$ 15.70 ctvs. de dólar por barril hacia finales de 1998 a \$ 7 dólares por barril de petróleo, lo que desencadenó una fuerte recesión económica para las finanzas públicas; sumando a esto la naciente crisis del sistema financiero nacional y la consiguiente fuga de capitales provocada en cierta medida por la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero aprobada en 1994, contrajo la economía nacional en 7.3% como lo afirma Orellana (2011a). Además, la crisis política y la inestabilidad del gobierno ante medidas antipopulares y la reacción de los ciudadanos, era creciente. Cabe señalar la destitución del abogado Abdala Bucaram de la presidencia en el año 1997 a menos de 6 meses de haber

accedido al poder político, por parte el entonces Congreso Nacional, sin una real causa constitucional, limitaba el accionar político del presidente Dr. Jamil Mahuad en esos años, hablamos del periodo 1998-2000, que fue el lapso que gobernó el país.

Todos estos detonantes sociales, económicos y políticos transformaron a la sociedad ecuatoriana en un hervidero social de protestas y reclamos que desembocó en un proceso migratorio sin precedentes en la historia del país.

Ante este panorama, el entonces presidente Mahuad propone al país la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. -Trole I- misma que fue aprobada y publicada en el Registro Oficial N.-34 del 13 de marzo del 2000, es decir, después de su caída como presidente de la República, con esta Ley se norma el nuevo sistema monetario y de transacciones comerciales dentro del territorio nacional, es decir, se toma como moneda propia al dólar norteamericano en todas las transacciones financieras a escala nacional, con un valor cambiario de veinte y cinco mil sucres (\$25.000) por cada dólar.

En suma, se plantean varias modificaciones a sectores estratégicos del país, como la Reforma de las Finanzas Públicas; Reforma a la Ley de Hidrocarburos; la Reforma a la ley de Reordenamiento en materia Económica en el área Tributaria Financiera; Reformas a la Ley de Régimen del Sector Eléctrico; Reformas a la Ley Especial de Telecomunicaciones, entre otras normas.

Así mismo, en su Capítulo XII plantean reformas al Código de Trabajo, en su Art. 84. manifiesta que se refórmase el título del Art. 17 del cuerpo legal anteriormente señalado por el siguiente:

Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas, es decir, abre la puerta a nuevas formas de contratación laboral.

Además, con el Art. 85 de esta Ley se plantea que al final del Art. 17 del Código de Trabajo se agregue:

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador si podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2000 será el 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que, con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

...Los trabajadores contratados por hora serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá la resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

...El empleador que mantuviere contratos de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá trasladarlos a la modalidad de pago por horas. El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley no podrá convertirlas a contratación por hora. (Ley para la Transformación Económica del Ecuador, 2000, pág. 35).

Dicho de otra manera, esta normativa introdujo en el país un cambio al el Régimen Laboral ya que permitió un proceso de flexibilización laboral en lo referente a la contratación de empleados, según el criterio del presidente Dr. Gustavo Noboa (2007), y a las Cámaras de la Producción del país que además aseguraban que este tipo de régimen laboral permitiría la creación de nuevas plazas de empleo formal.

1.2. Ley reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de terciarización de servicios complementarios. Mayo del 2006.

Otro punto, es la Ley Reformativa al Código de Trabajo, que dentro de estas normas permitía la flexibilización en cuanto a la contratación laboral, viene a regular las actividades de intermediación laboral y de terciarización en servicios complementarios debido al incremento de esta modalidad de contratación en aquellos años, sin una norma legal que regule estas nuevas formas laborales como también de la contratación por horas.

Pues bien, en esta Ley reformativa al Código de Trabajo del año 2006, se fundamentan las normas que regulan las actividades de intermediación y terciarización laboral, en su Art. 1 manifiesta que al final del TITULO III y luego del Art. 346 del Código de Trabajo se incorpore el capítulo que habla sobre las definiciones de intermediación laboral y tercerización, como también

en los demás artículos innumerados regular su constitución, contratación con las empresas usuarias de sus servicios y sus empleados, duración de los contratos entre los firmantes, remuneraciones, y todo lo que tenga influencia en el ámbito laboral con esta nueva normativa.

De la misma manera regulan las autorizaciones, requisitos y tiempo de duración de dichas autorizaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo para el funcionamiento de empresas que desarrollen este tipo de modalidades de contratación laboral.

De igual manera norman los tipos de contratos para la intermediación laboral. Por una parte, se firmará un contrato mercantil de intermediación laboral escrito celebrado entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria de sus servicios; y un contrato de trabajo celebrado por escrito con la empresa tercerizadora y el empleado, a su vez también regula la duración de dichos contratos, respetando y considerando los derechos laborales de los empleados terciarizados.

Así, el contrato mercantil tendrá una duración determinada dentro de las normas del contrato con la empresa adquiriente de los servicios que la intermediaria brindará, pudiendo estos terminar cuando las partes lo convengan sin perjuicio de los empleados que tengan contratos indefinidos con la terciarizadora, sin embargo, también finiquitará los contratos por horas con los empleados bajo esta modalidad contractual.

De la misma forma los contratos firmados entre los empleados terciarizados y la empresa intermediaria tendrá la duración que se determine el contrato mercantil de intermediación con la empresa adquiriente de sus servicios.

Es importante señalar, que la remuneración del trabajador bajo estas modalidades de contratación, también son contempladas en esta Ley, regulando su valor en una remuneración básica unificada o considerando los mínimos sectoriales, que se determinarán por la categoría laboral de sus servicios, es decir, se respetan los derechos laborales a un pago justo y equitativo por sus servicios prestados.

Así mismo, se legisló sobre las actividades en las que se pueden aplicar este tipo de Régimen Laboral contractual, es decir, la intermediación, señalando que los mismos puede ser aplicados a todas las actividades que la usuaria de los servicios requiera, señalando “...bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios” (Ley reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de terciarización de servicios complementarios, 2006, pág. 4). En síntesis, norma la contratación de intermediación del empleado determinando el tipo de actividades en las cuales se puede ejercer libre y legalmente este tipo de contratación laboral.

Así mismo, se determina en esta norma, el número total de empleados que la usuaria de los servicios de intermediación laboral, pueden tener bajo esta modalidad de contratación, señalando que se puede trabajar hasta con el 50% de empleados terciarizados, considerando para este cálculo a los empleados de temporada que gocen de estabilidad amparados en el Código de Trabajo y su artículo 17.

Hay que hacer notar, que esta ley, considera dentro de sus normas reguladoras los derechos laborales del empleado, estipulando claramente que los derechos que asisten a los empleados bajo esta modalidad de contratación son los determinados “ ... en la Constitución Política de la

República, los convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables” (Ley reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de terciarización de servicios complementarios, 2006b, pág. 5). Por lo tanto, bajo estos principios queda prohibido todo cobro de contribuciones, descuentos, o cualquier otro tipo de disminución salarial del empleado que se pudiera estipular en la firma del contrato de prestación de servicios laborales bajo esta modalidad.

Luego, se considera dentro de la norma analizada las sanciones por infracciones que las empresas de intermediación laboral pudieran cometer, enlistado una serie de acciones punibles de sanción, así, por ejemplo, categorizan las sanciones entre leves, graves y muy graves.

Entre las infracciones que señala esta Ley, se consideran los puntos que mantiene una relación con el tema de estudio:

2) Infracciones graves:

- a) El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;
- ...d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;
- g) No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,
- h) No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción o

ante el juez competente.

3) Infracciones muy graves:

a) Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare en vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social.

...c) Pagar al trabajador intermediado, por concepto de su remuneración, una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto;

d) No depositar en el IESS lo que le corresponde al trabajador intermediado en concepto de aportes, fondo de reserva y demás obligaciones;

e) Celebrar contratos de trabajo al margen de las regulaciones o para actividades no previstas en la presente Ley; y,

(Ley reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de terciarización de servicios complementarios, 2006c, pág. 6).

Ahora bien, dentro de la Ley también se legisló sobre las empresas de servicio de colocaciones de empleos como una iniciativa privada, más conocida como agencias de empleo en aquellos años, y en su articulado 2 disponen que en el art 557 del Código de Trabajo se agregue un artículo

innumerado “...Art. ...- Del servicio de colocación de empleo a través de agencias privadas de colocación.- La colocación de empleo consiste en la actividad mediante la cual una persona natural o jurídica, a través de una agencia privada de colocación, ofrece servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo...” (Ley reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de terciarización de servicios complementarios, 2006d, pág. 11). Cabe señalar, que las agencias de empleo no podían cobrar por sus servicios ofertados bajo ningún motivo y estaban bajo el control y supervisión de la Inspectoría del Ministerio de Trabajo y Empleo, además de no representar ningún nexo ni mantener una relación contractual dentro de la intermediación y la terciarización de empleados.

En conclusión, esta Ley Reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regulaban las actividades de intermediación laboral y de terciarización representó un avance en el Régimen Laboral ecuatoriano según las autoridades estatales de esos años, ya que normaba las relaciones contractuales que se establecían mediante estas modalidades de empleo, permitiendo a más sectores de la población acceder a una fuente de trabajo remunerada y sobre todo orientada al respeto y cumplimiento de los derechos laborales, sin embargo, ciertos empleadores no cumplieron con la norma dispuesta, evadiendo sus responsabilidades en lo referente a la afiliación a la Seguridad Social, que para el año 2006 era de un millón trescientos mil ecuatorianos afiliados y para el año 2007 la cifra era la misma, según consta en los reportes actuariales del IESS e informados por el Presidente del Consejo Directivo del IESS de ese entonces Fernando Cordero (2008), es decir, el número de afiliados no se incrementó en el periodo analizando por las autoridades (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2008, parr. 4); lo que significa que a pesar

de haber descendido las tasas de desempleo y sub empleo o empleo adecuado, en un 0.61% en el periodo del 2005 al 2006, y entre el 2006-2007 en un 3%, que se desprenden de las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2005-2007, pág. 5), datos que claramente presentan incongruencias en la cifra de afiliados y la tasa de desempleo, ya que su crecimiento no es proporcional a las cifras presentadas, lo que trajo consigo una serie de desacuerdos sociales con la terciarización e intermediación laboral.

1.3. Decreto ejecutivo 2638: Reglamento para la contratación laboral por horas. Presidencia Ing. Lucio Gutiérrez

En relación con el Decreto ejecutivo 2638, dictado en la presidencia del Ing. Lucio Gutiérrez, en dicho documento se expresa mediante normas jurídicas las reglas para la aplicación de los cambios propuestos en la Ley para la Transformación Económica del Ecuador del año 2000, en la que se estipula reformas al Código de Trabajo, considerando la flexibilización en la contratación laboral, asumiendo nuevas formas de contratos, es así como entre una de estas nuevas formas se considera a la contratación por horas.

Con este decreto ejecutivo, mediante Acuerdo Ministerial N.- 0032 del 2 de mayo del 2006, establece el Reglamento para la Contratación Laboral, así:

Art. 1: “Fijar a partir del 1 de enero del 2006, el valor mínimo por hora de labor en 1 dólar para aquellos contratos que se celebren bajo esta modalidad” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006a)

Esta normativa despertó inconformidad en el sector de los empleados, sobre todos los que podían ingresar por su actividad laboral a esta modalidad de contratación, pues la consideraban por debajo del promedio para cubrir sus necesidades. En cambio, el sector productivo tenía una visión más empresarial acerca del pago, con relación a sus ganancias, establecido por la norma, puesto que lo consideraban, para las circunstancias económicas de aquellos años, elevado, tomando en cuenta el estado de la economía en general en el Ecuador. Sin embargo, debemos considerar que se dejó la puerta abierta para la fijación de otros valores a cobrar como transacción entre el empleado y el empleador, ya que se establece el mínimo que se debe cancelar por hora trabajada.

Art. 1 “... De los componentes de la remuneración que se incluye en el contrato por horas” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006b). Se refiere a que dentro del salario o sueldo pactado se deben considerar los beneficios económicos y sociales del trabajador contemplados en el Código Laboral y la Constitución.

Art. 2. “De los derechos de los trabajadores contratados por horas” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006c). Con este artículo se garantiza la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores recogidos en las normas jurídicas que rigen las actividades laborales y sobre todo los contemplados en la Constitución, tanto en los beneficios económicos, pago de décimos sueldos y/o sobre sueldos; beneficios sociales como la afiliación al IESS y vacaciones pagadas.

Art.3 “De la remuneración en el contrato por horas”. (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006d). En este sentido la remuneración podía ser pactada por el empleador y el empleado al

momento de la suscripción del contrato, sin embargo, estos valores a recibir no podían ser inferiores al salario mínimo vital de aquellos años (Usd. 135.6 al mes).

Este artículo norma la remuneración percibida por el trabajador sujeto a la contratación laboral por horas, actualizando el cálculo y pago que se contempló en la Ley para la Transformación Económica del Ecuador del año 2000 en 0.50 ctvs de dólar la hora trabajada, por lo tanto, fija nuevos valores de pagos mínimos en un Usd.1 por hora laborada como lo señala el Art. 1 del mencionado Reglamento.

Art. 4. “De las fracciones de Hora” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006e). En este sentido se normaba las residuos o fracciones de hora trabajadas por el empleado, sea el caso por pedido del empleador o por las condiciones mismas del trabajo realizado. Así, se iban sumando esos residuos o fracciones de hora hasta completar una hora trabajada, y si la manera de pago pactada en el contrato era de forma mensual o quincenal, esas fracciones no se redondeaban, sino se acumulaban hasta completar la hora, de esta forma se evitó el redondeo de una fracción de hora trabajada sin afectar ni al empleado ni al empleador.

Art. 5. “De la vigencia de contrato”. (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006f). El artículo que causó mayor inconformidad en los empleados y gremios sociales fue justamente éste, ya que, por sus características propias, era un contrato de prestación de servicios de tiempo indeterminado, es decir, se podía dar por terminado en cualquier momento sea por parte del empleador o el empleado, todo esto sin derechos a recibir una indemnización económica por el despido. Esta característica fue el motivo fundamental para que los gremios de empleados no

aceptasen el contrato por hora, y que años más adelante mantendrían en su discurso gremial la falta de estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación.

Art.6. “De la coexistencia de contratos por horas y del porcentaje máximo de trabajadores para esta modalidad” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006g). Con este artículo se permitía tanto al empleador como al empleado mantener formas distintas de contratación laboral, siempre y cuando no sean con la misma empresa y/o empleado, en cierta, forma permitía al empleado mejorar sus ingresos económicos, y al empleador diversificar y optimizar sus recursos de inversión para la empresa. De la misma forma se establecía un límite de trabajadores bajo esta modalidad de contratación, que en base a este acuerdo era del 75%, a pesar de que en la Ley de Transformación Económica se consideraba el 50 % de empleados bajo este tipo de contratos.

Art. 7 “De las solemnidades del contrato” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006h). Este tipo de contratos debían ser acordados de manera escrita y firmados ante el Inspector de Trabajo, y en un plazo de 30 días después de la fecha de suscripción por parte del empleado y el empleador, ser inscrito en el Ministerio de Trabajo y Empleo, so pena de una sanción económica de hasta Usd. 200 y la obligación de la inscripción inmediata del contrato.

Art. 8. “De las sanciones por falta de pago oportuno y completo del valor hora pactado”. (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006h). El Ministerio de Trabajo y Empleo por medio del director regional de Trabajo, podía aplicar la sanción respectiva al empleador que no haya cancelado la remuneración por hora acordada con el empleado al momento de la firma del contrato por hora, y que debía ser inscrito en los tiempos estipulados en este Reglamento, aplicando los Art.

614 y 628 del Código de Trabajo más los intereses legales a la fecha de la infracción y una multa de Usd 200, por el incumplimiento.

Art. 9 “Prohibición” (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006i). La norma prohíbe de forma literal el cambio de modalidad contractual previa de un empleado a la modalidad de contrato por hora. Este artículo va en forma directa a defender y proteger los derechos adquiridos de los trabajadores antes de la publicación de la Ley y de la norma que regula el trabajo por horas.

Art. 10 “De las obligaciones administrativas”. (Reglamento para la Contratación Laboral. 2006i). Se establece que, hasta el 15 de enero de cada año, el empleador debía presentar un informe pormenorizado sobre el número de empleados bajo la modalidad de contratación por horas en anterior año y el cumplimiento del Reglamento en análisis.

En conclusión, el Decreto ejecutivo 2638, que implementa el reglamento para la contratación por horas, norma el proceder de los empleadores en la aplicación de esta modalidad de contratación, para de esta forma evitar posibles abusos y que vaya de acuerdo con el espíritu de esta nueva forma de régimen laboral, que es la reducción del desempleo y empleo no adecuado o subempleo, que es el objetivo central por parte de las autoridades estatales, de esta forma se podría afirmar se legaliza y regula la flexibilización laboral dentro del Código de Trabajo en el país.

1.4 Mandato Constituyente 8

Por lo que se refiere al Mandato Constituyente N.- 8, es necesario señalar que la Asamblea Nacional de Montecristi 2007-2008, respondía a los intereses de una sociedad que no creía en la

clase política tradicional, a expectativas de grupos sociales y gremiales, que buscaban que las decisiones constitucionales de Montecristi mejoraran las condiciones de vida de todos los ecuatorianos, mismas que habían caído como resultado de un país dividido y convulsionado social, económica y políticamente desde finales de la década de los años noventa.

Pues, desde el año 1996 al año 2007, el cargo de presidente de la Republica del Ecuador, representaba inestabilidad en el ejercicio del poder. En este periodo de casi 10 años, se registraron siete presidentes Constitucionales y dos triunviratos, según algunos tratadistas históricos como Mora, E (2004), que sostiene que en aquellos años la situación del Ecuador era caótica y que el cargo presidente de la República, era un puesto que nadie quería ocupar por los vaivenes políticos (pág. 146), en otros casos, nos hablan de cinco presidentes y dos encargados temporales de la presidencia junto con dos triunviratos.

En conclusión, la presidencia del país se encontraba marcada por la inestabilidad política, las crisis económicas y el descontento popular.

En este contexto, la población ecuatoriana desconfiaba de la clase política y su accionar una vez que llegaban a la dirección del estado, razón por la cual capta la atención del pueblo la figura política del Econ. Rafael Correa Delgado, quien en un primer momento logró captar y consolidar en votos electorales ese malestar contra la clase política tradicional.

En medio una campaña presidencial atípica en el año 2006, surge como ganador Rafael Correa, que con un discurso anti político y la oferta de llamar a una Asamblea Nacional Constituyente, asume la presidencia mediante Decreto ejecutivo 002 del 15 de enero del 2007, informó para su conocimiento al Congreso Nacional y envió al entonces Tribunal Supremo Electoral la

convocatoria a consulta popular para convocar a una Asamblea Constituyente, que redacte y proponga una nueva Constitución de la República al pueblo, todo este camino debido a que la Constitución de ese entonces no facultaba al Presidente realizar una convocaría a elegir una Asamblea Constituyente.

Con el respaldo del 81,72% del pueblo, el 15 de abril del 2007, se convoca a las elecciones para Asambleaístas Constitucionales, y el 30 de septiembre de aquel año el movimiento social Alianza País, que auspicio la candidatura del Econ. Rafael Correa logra el 70% de los ciento treinta -130- Asambleaístas electos, es decir, obtiene el control absoluto.

Ahora bien, la Asamblea Nacional Constituyente inicia sus funciones el 30 de noviembre del 2007, en la ciudad de Montecristi, considerada como sede por el simbolismo de haber sido la cuna del Gral. Eloy Alfaro, bajo la consigna de refundar la República.

Así, en este contexto político y social, se produce el Mandato Constituyente N.- 8, que en aquellos años recogió el sentir del pueblo en materia laboral, por los desacuerdos con la forma de contratación y el pago por hora de trabajo, además de considerarla como una forma de precarización laboral a pesar de haber sido normado con el Reglamento para la Contratación Laboral del 2006.

En este sentido, el Mandato Constituyente N.- 8, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 330, del 6 de mayo del 2008, dispone “la eliminación y prohibición de la terciarización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo”. (Mandato 8, 2008, pág.7).

1.4.1 Análisis del Mandato Constituyente 8 y su impacto en la regulación laboral

Por lo que se refiere al análisis en sí, del Mandato 8 y en el impacto en la regulación laboral, se considera para el estudio los artículos que mencionan directamente la prohibición de este régimen laboral de contratación, así:

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador. (Mandato 8, 2008a).

De esta forma se termina la flexibilización en el Régimen Laboral ecuatoriano, y se plantean las relaciones laborales de forma directa entre empleados y empleadores, respondiendo de esta forma al pedido de amplios sectores sociales, trabajadores que tenían en su agenda justamente el fin de la terciarización e intermediación laboral, ya que la que consideraban una forma de precarización laboral. Entiéndase por precarización laboral, la inestabilidad laboral, el pago insuficiente para cubrir las necesidades elementales de un trabajador, la falta del goce de los beneficios sociales totales de la Seguridad Social, que a decir de los gremios de empleos representa la intermediación y terciarización y el consiguiente contrato de trabajo por horas.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el

trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley. (Mandato 8, 2008b).

En este artículo de forma directa y mandataria constituyente, y que más adelante recoge la Constitución del 2008 en su artículo 327, se determinó la prohibición del contrato o trabajo por horas, y de esta forma proteger al trabajador y fomentar que las relaciones laborales sean directas entre empleado y empleador, pero garantizando las formas de contratación que se contemplaban en el Código Laboral, Art. 82, que permite el contrato de jornada parcial permanente, que se diferencia al de contrato por hora, debido a que la relación laboral se la realiza de forma directa con el empleador, y con la observancia del cumplimiento de los derechos del trabajador y la justa remuneración del tiempo adicional laboral al convenido en el contrato.

Ahora bien, en los demás articulados del Mandato 8, los constituyentes van regulando las relaciones laborales que se produzcan con la aplicación de esta normativa constituyente hasta que

se termine la redacción de la nueva Constitución, pero sin dejar de lado las garantías de aplicación y amparo de los derechos laborales mientras dure el proceso Constituyente.

En cuanto a las disposiciones transitorias y generales, brevemente analizaremos:

Las disposiciones transitorias, son el resultado del Art 1 y 2 de este mandato, con los que dan por finalizada la intermediación laboral, terciarización y contratación por horas. Lo afirmativo es que se establece la disposición en favor de los empleados despedidos por efectos del mandato por medio de la contratación directa de las empresas públicas y privadas que gozaron de sus servicios brindándoles un mínimo de un año de estabilidad laboral. Además de castigar a las empresas que se dedicaban a la intermediación laboral, terciarización y contratación por horas al finito de todos los contratos sin derecho a reclamo algo.

Vale la pena decir, en forma general, que el Mandato Constituyente N.- 8, representa para el sector laboral un retroceso jurídico en materia de contratación, esto porque la flexibilización contractual entre empleados y empleadores que se había conseguido con la Ley para la Transformación Económica del año 2000, la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se Regula la Actividad de Intermediación Laboral y la Terciarización de Servicios Complementarios, de mayo del 2006 y el Reglamento para la Contratación Laboral del mismo año habían incorporado al Código de Trabajo, permitieron que se puedan acceder a más plazas de trabajo con empleo formal adecuado.

Así, el Banco Central del Ecuador en su informe anual Coyuntura del Mercado Laboral Dic 5-6-7, manifestó que la tasa de desempleo en el país al año 2005 es del 10.71%; para el año 2006 el 10.1%; para el año 2007 el 7.10% (Banco Central del Ecuador, 2007, s/p), por lo que en base a los

datos, se podría afirmar que la aplicación de las normas que permitían la flexibilización laboral en la que se encuentran los contratos por hora representaron un avance en lo referente a la disminución del desempleo y sub empleo. Y, para el año 2008 en base a las estadísticas reportadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos -INEC- en su informe estadístico para ese mismo año la tasa de desempleo se ubicó en el 6.4% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos,2008, pág. 4) con la aplicación del Mandato 8, es decir, que presentó una evidente baja en las tasas de desempleo y empleo No adecuado. En este análisis se pueden apreciar que la tasa de desempleo se encontraba en una baja permanente, sin embargo, para el año 2009, con el mandato Constituyente N.- 8 en aplicación y vigencia de la nueva Constitución, las cifras de desempleo suben al 8.3% en el primer semestre de ese año ((Instituto Nacional de Estadísticas y Censos,2009, pág. 3), en años posteriores las tasas de desempleo bajan debido a la inversión del Estado en la obra pública, cuyo análisis es distinto al objetivo de la presente investigación.

Otro punto es la terminología empleada al largo del Mandato 8, se habla de la Intermediación Laboral, Terciarización y Contrato por Hora, por lo que consideramos necesario aclarar los términos antes descritos, salvo el caso de contrato por horas que ha sido analizados previamente en temas anteriores.

Para Rojas (2004), las acciones que una empresa utiliza para poner en contacto a las personas demandantes de un puesto de trabajo con los solicitantes de trabajadores, según la especialidad o necesidad empresarial, es una intermediación laboral, y cuyas acciones deberían estar sujetas a controles por parte de la autoridad pertinente en el ramo laboral a fin de evitar abusos y violaciones

a los derechos de los trabajadores, que justamente es el espíritu del Mandato 8 y que más adelante se recoge en la Constitución del Montecristi con las observaciones planteadas en la investigación.

Y, terciarización laboral según Morales (2023) es “...la contratación de terceros para la producción de bienes o la prestación de servicios, de modo que son eventos en que una compañía requiere externalizar...por tanto contrata a un tercero o proveedor que suple esa necesidad” (párr. 2). Es decir, que la empresa o el empleador se sirve de otra empresa o empleador para culminar un proceso que puede estar alejado de su matriz de servicios, pudiendo ser estas, en el caso ecuatoriano, servicios complementarios como vigilancia, alimentación, movilización de enseres o bienes muebles, sin que la empresa usuaria de estos servicios mantenga una relación contractual con los empleados de la empresa que brinda esos servicios.

En forma sencilla, la intermediación laboral es poner en contacto al demandante de empleo y al ofertante de empleo, mientras que la terciarización, es cuando una empresa busca a otra para que produzca un bien o alguna función de su empresa de la cual no desea tener relación directa de dependencia.

Para finalizar, el contexto del Mandato 8, centraba su base en las luchas sociales de los trabajadores, que, a pesar de haber obtenido logros y conquistas laborales en lo referente a sus derechos en el siglo pasado, para la primera década del año 2000, debido a la aplicación de normas jurídicas que flexibilizaban el régimen Laboral y la contratación de empleados, sentían la vulneración y la nula protección del Estado hacia sus derechos. Un liberalismo laboral que cada vez se hacía más expresivo en la sociedad ecuatoriana, a pesar de las buenas intenciones y espíritu

de las normas jurídicas flexibilizadoras, pero que se encontraban con grupos empresariales que no respetaban las leyes y anteponían su voluntad mercantil frente al derecho de los trabajadores.

Por tal razón el objetivo central del Mandato 8 y su reglamento, fue eliminar la contratación por horas y la flexibilización del régimen laboral de contratación, por considerarla una forma de precarización laboral, y que socialmente es un sinónimo de explotación, a pesar de las buenas intenciones que pudieron tener las normas jurídicas que aprobaron su aplicación

1.5 Constitución de 2008

Por lo que se refiere a la Constitución del 2008, partamos de la definición de la Corte Constitucional del Ecuador, que en su Programa de divulgación constitucional con la ciudadanía Módulo 1: Constitución y Estado ecuatoriano del 2011, acerca de este cuerpo legal, sostiene: “... es la norma suprema que establece nuestros derechos, responsabilidades y garantiza su vigencia efectiva. Establece la organización básica de las instituciones del Estado, y regula los límites del ejercicio del poder” (pág. 17).

Así pues, bajo esta definición podemos afirmar que nuestros derechos sociales, civiles, políticos y laborales entre otros, están protegidos y amparados por la Constitución de la República, cuya observación y aplicación es de estricto cumplimiento para el Estado y sus representantes, como para la ciudadanía en general.

Entonces, el cumplimiento de nuestros derechos conlleva a una vida plena, sana y productiva, que es uno de los deberes del Estado propender esa ejecución de nivel de vida, porque cualquier

otra consideración que altere y o difiera cualquier derecho, es considerado como inconstitucional y sancionado según la observancia jurídica por las normas que rigen a la sociedad respectivamente.

Ahora bien, la Constitución de Montecristi, más conocida como la Constitución del 2008, es un ejercicio pleno de poderes que, de acuerdo a los Asambleaístas de Montecristi, obedece a un mandato supremo del pueblo ecuatoriano, por lo tanto y en respuesta a estas características, nuestra Constitución es garantista y progresiva en la aplicación de derechos. Cabe señalar que su antecedente y contexto histórico le revisten de características especiales, sobre todo porque fue producto del descontento del pueblo ante la clase política y las normas que impulsaron y que afectaron de manera negativa en la población, de ahí que su espíritu es una expresión clara de anhelos de cambio y transformación radical de la manera y forma de administrar al Estado e incluso de la interrelación poder político-soberano -pueblo-.

1.5.1 Examen de la Constitución de 2008 en relación con los contratos por horas

Con respecto al análisis de la Constitución del 2008 referente al trabajo por horas, es importante considerar el cambio en la visión dogmática constitucional que se ejecutó en la Asamblea Constituyente de Montecristi, considerando que el Estado ecuatoriano, es un estado social de derechos y propone de esta forma nuevas relaciones entre los ciudadanos e incluso marca a la naturaleza y todo ser vivo como receptores de derechos, a lo que se considera el Sumak Kawsay o Buen Vivir.

En este marco Constitucional, el trabajo por horas no encuentra cabida, ya que se define una nueva forma de desarrollo socio económico, basado en la economía social y solidaria, por lo tanto,

en la redistribución social de la riqueza que se produce dentro de los distintos sectores económicos, lo cual establecerá, según la visión de los Asambleaístas de Montecristi, una sociedad centrada en el respeto a la dignidad y vida plena de los ciudadanos y sus colectividades.

Ahora bien, esta visión dogmática propuesta en Montecristi es recogida en la Constitución de la República, Art. 1 “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia...” (2008). De esta formulación de principios, se desprende que las acciones del Estado deben estar orientadas a promover y vigilar el cumplimiento de los derechos de todos los ecuatorianos, a fin de garantizar una vida digna y plena, donde fruto de su trabajo puedan satisfacer sus necesidades. En este mismo sentido la Constitución de la República, debe emplear todos los mecanismos jurídicos para que las leyes de menor jerarquía se vayan adaptando de forma paulatina a los principios Constitucionales de garantía y progresión de los derechos.

De la misma manera citando a la Constitución de la República, en lo referente a la garantía de derechos el Art. 6. manifiesta que “Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución” (2008). Por lo que se desprende del mencionado artículo constitucional que los derechos son de estricta ejecución y goce por parte de todos los y las ecuatorianas.

En la misma línea argumentativa del goce y respeto de los derechos de los y las ecuatorianas nos referiremos algunos puntos que se encuentran en el Título II Derechos, Capítulo Primero Principios de aplicación de los derechos, Art.11 de la Constitución de la República, que en sus partes pertinentes afirman el derecho afirmativo e igualitario de los ecuatorianos, como la exigibilidad de los mismos sea de forma individual o colectiva.

De la misma forma, se declara que no podrá existir una norma jurídica que restrinja el contenido progresivo, obligatorio, irrenunciable e indivisible de los derechos y de las garantías constitucionales que de ellos se desprendan.

De la misma forma en la Sección Octava Trabajo y seguridad social de la Constitución de la República, Art. 33 manifiesta que:

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

Bajo estas consideraciones constitucionales acerca del trabajo, como un derecho y deber social y el rol del Estado de garantizar un empleo adecuado que garantice una vida digna, niega toda posibilidad de contratación por hora, ya que es considerada como una forma de precarización laboral anteriormente analizada.

De la misma forma en el Título III Garantías Constitucionales, Capítulo Primero Garantías Normativas de la Constitución de la República en su Art. 84 se establece que:

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de

la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución. (2008).

Los Asambleístas de Montecristi, rechazaron formal y legalmente cualquier intento de contradicción contra el espíritu de las normas laborales y la progresión en la aplicación de los derechos fundamentales y laborales de los y las ecuatorianas, por parte de una ley de menor jerarquía, y revisten de autoridad normativa a las Instituciones y órganos pertinentes a vigilar y establecer preceptos jurídicos que vayan a garantizar la dignidad del ser humano en todo sentido, sobre todo en el derecho a un trabajo digno.

Pues bien, la Constitución de la República contempla en su Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Trabajo y producción, Formas de Trabajo y su retribución el art. 327 que allana el camino para la prohibición del contrato de trabajo por horas, así:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (2008).

Con el artículo constitucional anteriormente citado, el contrato por hora en el Ecuador se encuentra prohibido, igual que toda forma de precarización laboral o de contratación laboral que

vaya en contra de la norma constitucional expresada en el anterior articulado y que atenten contra la aplicación, ejecución, protección y progresión del derecho al trabajo digno y renumerado que todos los y las ecuatorianas gozamos por principio constitucional, determinando que el custodio del cumplimiento de estos articulados es el propio Estado.

En definitiva, el Art. constitucional 327 establece una relación de los derechos sociales y económicos; individuales y colectivos; al trabajo; al Buen Vivir; a la irrenunciabilidad de los derechos laborales con la prohibición expresa y debida sanción de no permitir la precarización laboral, considerando al trabajo por horas en esta categoría, más aún cuando por principio constitucional, el Estado ecuatoriano es un Estado constitucional de derechos y justicia social, que promueve y garantiza una vida digna y armónica con la naturaleza, estableciendo relaciones sociales y productivas entre sus ciudadanos de respeto y tolerancia a la diversidad, considerando a la dignidad humana como un principio constitucional que permita alcanzar el Sumak Kawsay o Buen Vivir.

Capítulo II:

Análisis de los Derechos y Principios Constitucionales en el Trabajo

De acuerdo con Grisolia (2016), el derecho es considerado con un conjunto principios, reglas, normativas de carácter jurídico, coercitivas hasta cierto punto para el individuo, pero que garantizan una vida social plena y armónica dentro de un conglomerado social. (pag.11)

Ahora bien, bajo esta conceptualización jurídica, podemos afirmar los derechos, aun siendo en cierta medida coercitivos, determinan la calidad de vida de los ciudadanos, ya que de su aplicación

social depende una existencia y desarrollo de la vida comunitaria y productiva plena y segura, capaz de permitir al ser humano, garantizar el cumplimiento de sus necesidades.

Los principios son normas sociales que se basan en ideales, reglas y creencias socialmente aceptadas que permiten la elaboración de leyes, ideologías, es decir, es el alma de un postulado teórico y que depende de la visión misma de quien o quienes los proponen a la sociedad y que junto con el grado de aceptación social permiten una regulación de la vida societal y productiva.

Sobre esa base de postulados teóricos en lo referente a los derechos y principios, se debe sentar la norma jurídica con respecto al trabajo y las relaciones que de él se reproducen entre empleados y empleadores.

En definitiva, el derecho recoge las aspiraciones sociales de formar parte de una sociedad que busca la armonía y una convivencia plena, por lo tanto, los derechos revisten de obligaciones sociales tanto al ser humano como al Estado como estructura social, que debe vigilar el cumplimiento de los mismo. En este sentido los derechos laborales, están direccionados en la misma forma y sentido, es decir, en regular las actividades productivas y de relación contractual entre el empleador y el empleado, pero siempre considerando el sentido más afirmativo de la ley en la aplicación de estos derechos a favor del empleado.

2.1 Derechos fundamentales de los trabajadores

En la Constitución de la República, se fundamentan los derechos del trabajador en su Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Trabajo y producción, Formas de Trabajo y su retribución en el Artículo N.- 326 fundamentados en la obligación que tiene el estado de erradicar el desempleo

y el empleo no adecuado, es decir, sus políticas públicas en cuanto a la generación de empleo deben ser oportunas y eficaces, capaz de satisfacer la demanda nacional.

De la misma manera, este empleo adecuado del cual es responsable el Estado debe propender a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, debiendo eliminar toda forma de expresión laboral que atente contra el empleo formal y adecuado, justo y bien remunerado, por lo que, en caso de cualquier controversia o mal entendido en cuanto a la aplicación de la norma jurídica en el ámbito laboral, siempre se debe aplicar el sentido más favorable para el trabajador.

Estos derechos se desprenden de los principios de constitucionales, y que guardan relación directa y vinculante con los contemplados en el Código de Trabajo, así tenemos:

2.1.1 Afiliación a la Seguridad Social

Derecho del trabajador contemplado en Art. 42 Obligaciones del empleador, numeral 31: “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada de los primeros quince días...” (2015). La aplicación de este derecho del trabajador y obligación del empleador permite que el empleado tenga acceso a los servicios médicos, y de prestaciones sociales que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS- a sus afiliados, no solamente mientras dura su etapa productiva, sino que también los beneficios se mantienen en su etapa de trabajador cesante.

Ahora bien, al no contar con un trabajo formal y adecuado, las personas desempleadas no gozan de los beneficios a la Seguridad Social, entiéndase, prestaciones médicas y económicas, jubilación

y demás beneficios que se desprenden de la afiliación al IESS, sin contar, que a futuro perderían una renta de jubilación que les permitiría afrontar una vejez con dignidad.

Además, una persona desempleada o con empleo no adecuado, no puede cubrir sus necesidades más elementales, como son la alimentación, salud, vestuario, vivienda y educación para sus hijos, por lo que sus derechos constitucionales a una vida digna también son vulnerados, de ahí el carácter activo del Estado que debe proteger y promover el empleo adecuado.

2.1.2 Recibir como mínimo el sueldo básico en función de la tabla sectorial

Contemplado en el Capítulo VI de los Salarios, sueldos de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales. Párrafo 1o. De las remuneraciones y sus garantías, Art.81.- “Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código”. (2015).

Estos acuerdos regulan las remuneraciones que el empleador debe cancelar al empleado, en este caso impone como norma un mínimo de remuneración que el trabajador recibirá como justo pago a sus servicios prestados dentro de los determinados por la ley.

Es decir, este precepto constitucional, garantiza que el trabajador perciba un sueldo mínimo establecido en el marco jurídico laboral por los representantes del Estado, sin dejar de lado la libre negociación de una remuneración entre el empleado y el empleador.

Ahora bien, el pago o una remuneración mínima controla por el Estado, permitiendo que el trabajador pueda acceder a los servicios de Seguridad Social, como también al cubrimiento de sus

necesidades básicas, sin por esto querer justificar un sueldo mínimo, sino que como regla social económica impuesta por el Estado es de estricto cumplimiento, por lo que en cierta medida permite el goce de los derechos del trabajador, incluso en cierta medida este salario mínimo, permitió que en su momento sea considerado como una base para la fijación del pago por hora dentro de un contrato laboral por horas.

2.1.3 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles

El artículo 4 del Código de Trabajo y el artículo 326 de la Constitución de la República, manifiesta de forma determinante que los derechos de los trabajadores en el Ecuador son irrenunciables e intangibles, por lo tanto, cualquier forma de contratación laboral que altere, modifique o se contraponga a la norma Constitucional y la contemplada en el Código de Trabajo, son nulas de aplicación jurídica por la acción de los principios legales antes expuestos.

Entonces, los derechos del trabajador no podrían ser modificados bajo ninguna forma de contratación laboral que se determine dentro de la llamada flexibilización laboral, donde se incluye la contratación por horas, por lo que esta forma contractual debe estar alineada y coordinada con la ejecución de los derechos de los trabajadores, e incluso si por fuerza mayor, llámese a ésta la necesidad de trabajar del ciudadano, y por más que dentro de esta necesidad firmara un contrato que altere o modifique sus derechos de forma voluntaria, este contrato será nulo de aplicación jurídica, por la razón de la irrenunciabilidad de sus derechos, en otras palabras, por la obligación legal constitucional que tienen todos los ciudadanos de respetar el ordenamiento jurídico y las normas del país. Así, bajo estos principios constitucionales y del Código de Trabajo, se protege la integridad jurídica del empleado y la ejecutabilidad y progresión de sus derechos.

2.2 Impacto y relación de la falta de empleo en la aplicación de los derechos laborales

Acerca de la falta de empleo en los derechos laborales, la relación es directa a la consecución del Buen Vivir contemplado en la Constitución de la República, debido a que la falta de ingresos económicos imposibilita al ciudadano acceder a nuevas y mejores formas de vida y por ende a la cadena productiva del país, y mucho más al cumplimiento de la satisfacción de sus necesidades individuales y familiares.

No debemos olvidar que nuestra Constitución de la República en su artículo 33, considera al trabajo como derecho y deber social que debe ser garantizado y promovido por el Estado, ya que mediante el cumplimiento de este derecho se puede acceder a la realización personal y familiar del empleado, de ahí que las reformas a nivel de referéndum planteadas por el presidente Daniel Noboa en abril de este año, apuntaba justamente a la realización y cumplimiento de este derecho.

Ahora la forma como se debería promover el empleo digno y bien remunerado es la discusión política dentro del país, por lado se encuentran los empresarios que abogan por la flexibilización en la que la contratación laboral y justamente se encuentra entre la opción el trabajo por hora; y por otro los empleados que solicitan mayor inversión del estado en el sistema productivo interno y políticas laborales, claras que vayan a favorecer la creación de nuevas plazas de trabajo.

Además, el incumplimiento por parte del Estado en la creación de nuevas plazas de trabajo se puede apreciar en las cifras que el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos- INEC- presenta en su informe sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Sub empleo del I Trimestre del 2024, donde el empleo adecuado en relación con la Población Económicamente Activa-P.E.

A- es del 35.10%; el Subempleo 20.5% y el desempleo el 4.1%, cifras negativas y que se mantiene estadísticamente al alza.

En este sentido también debemos señalar que los índices de pobreza y desigualdad social para el año 2023 en el país fueron preocupantes, según cifras del INEC presentadas en su informe sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Sub empleo. Junio 2023, donde la pobreza se sitúa en el 27% a y la pobreza extrema en un 10.8% nivel nacional; considerando que la pobreza se acentuó más en la zona rural, así el 46.4% de pobreza y el 22.6% de pobreza extrema.

En este sentido debemos considerar que la pobreza según el INEC (2023), es cuando una persona no cuenta con los recursos suficientes que le permitan satisfacer sus necesidades básicas (pag.5), mientras que la extrema pobreza de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL – (2005) considera que la pobreza extrema o también llamada indigencia, se produce cuando un individuo no cuenta con ningún recurso económico para satisfacer de necesidades elemental.

En conclusión, la relación entre el impacto de la falta de empleo en la aplicación de los derechos laborales, es evidentemente directa y restringe el goce de los derechos, más elementales una persona, que ante la falta de poder generar recursos económicos de manera legal no puede satisfacer sus necesidades como alimentación, vivienda, educación y salud; y en el caso del desempleo o empleo no formal, el limitante en la generación de los recursos económicos que permitan cubrir todas sus necesidades, no solo una parte de ellas, también es una forma de violentar sus derechos constitucionales a un trabajo digno, es decir, es una falla de las políticas públicas del Estado en la consecución del bienestar de sus ciudadanos.

Capítulo III:

Intento fallido de constitucionalizar el contrato por horas y vías constitucionales alternas.

En cuanto a los intentos por constitucionalizar el contrato por horas, el país se ha visto inmerso en una serie de acuerdos y desacuerdos legales en cuanto a su aplicación y en muchos casos, su discusión se ha visto distraída desde el punto de vista de los actores políticos en el país.

En este sentido, el análisis de la aplicabilidad constitucional de esta forma de contratación laboral se debe realizar desde el campo jurídico, de ahí el aporte del presente trabajo de investigación.

3.1 Análisis del dictamen favorable de la Corte Constitucional N° Dictamen 1 – 24 – RC/ 24A a la contratación por horas.

Con respecto a, un dictamen jurídico, Luqui (s.f), sostiene que estos son acciones de validez jurídica, realizadas por un experto en la materia de la que se emite dicho dictamen, por lo tanto, estos fallos deben ser acatados por las entidades o personas a los que afecta el mismo o que en su defecto, realizaron la consulta para que se emitiera ese acto jurídico. (pag.47)

Así mismo, “El derecho constitucional ... nos permite actuar en esos campos con el objetivo de orientar la vida jurídica y política a partir del consenso constitucional.” (Universidad Técnica Particular de Loja, 2021, parr. 2). De ahí que, se pueda comprender al Derecho Constitucional como la base jurídica, política, y social de un estado, mismo que por medio de la legislación constitucional, regula el marco normativo y la estructura política y organizativa del estado.

Ahora bien, el Derecho Constitucional, analiza los elementos jurídicos y de aplicación en las acciones del estado referente al cumplimiento de los derechos y obligaciones que tienen los ciudadanos, contemplados en la Constitución y que rigen su accionar en la sociedad, por lo tanto es deber inexcusable, de las autoridades de control jurídico dar cumplimiento estricto a sentencias, dictámenes o pronunciamientos, que emite el cuerpo colegiado especializado en esta materia, como lo son los jueces de la Corte Constitucional.

En cuanto al Dictamen 1 – 24 – RC/ 24^a emitido por la Corte Constitucional del Ecuador, previo al referendo y consulta popular propuesto por el gobierno nacional del presidente Daniel Noboa, la Corte Constitucional menciona, que:

4. Emitir dictamen favorable respecto de la pregunta 4 y sus considerandos, siempre y cuando, en la propuesta normativa que modifica el artículo 327 de la Constitución, el presidente de la República replique la frase “cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores”, para garantizar la libertad del elector, las cargas de claridad y lealtad y la interrelación e interdependencia entre los distintos componentes normativos (LOGJCC, art. 104, numeral 3, y artículo 105, numeral 1). (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, p. 34)

Así pues, la Corte Constitucional, emite un dictamen favorable a la pregunta 4 del referendo, con el dictamen de permitir la constitucionalización del contrato por horas, reformando el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador, no obstante, la misma Corte es quien hace una apreciación indicándole al presidente de la república que se admite la pregunta del referendo, con

relación al contrato por horas, siempre y cuando este se celebre por primera vez entre el trabajador y empleador.

Es decir, el dictamen emitido por la Corte hace relación directa al artículo primero de la Constitución de la República del Ecuador, que, en su articulado primero, declara al país, como un estado de derecho y justicia social, asumiendo de forma directa y con obligación inexcusable el bienestar de sus ciudadanos por medio de brindar el cuidado, protección y oportunidades a sus ciudadanos por igual.

Así también, se presenta a nuestro criterio una relación con los artículos constitucionales 325, que considera como una obligación del estado, garantizar el trabajo a todos los ecuatorianos, como también con el artículo 326, literal 1, en el que el estado asume el rol, de eliminar el desempleo y subempleo, garantizando un empleo adecuado y pleno a sus ciudadanos.

Considerando el análisis, de la propia Corte que propone una relación entre lo consultado por el gobierno en la pregunta 4 del referendo y la norma constitucional contemplada en los artículos 33 en el cual se considera al trabajo como un derecho y un deber social del estado hacia sus ciudadanos, puesto que mediante su realización, ejecución y pleno goce de sus beneficios, permite al ciudadano desarrollar condiciones de vida que le permitan el cumplimiento y satisfacción de sus necesidades, personales y familiares; y el artículo 66 en el que se reconoce los derechos a las personas mediante los literales 15, 16 y 17, en el que se indican que los derechos de las personas son el desarrollar actividades económicas, su libertad de contratación, y su libertad de trabajo, entendiéndose que toda persona dentro del territorio nacional podrá desarrollar actividades

económicas de forma personal o por medio de un gremio, adicionalmente se indica la prohibición de toda forma de precarización laboral.

3.2 Vías jurídicas para la regulación del contrato por horas

Con respecto a las vías jurídicas, para la regularización de los contratos por hora, a pesar de estar prohibido en rango Constitucional, y frente al pueblo haber obtenido su rechazo en el referendo de abril de este año propuesto por el presidente Daniel Noboa, bien se podría considerar medidas jurídicas alternativas, que, garantizando los derechos irrenunciables e imprescindibles de los trabajadores contemplados en todas las normativas legales que rigen las actividades productivas, en el país, podrían fomentar el cumplimiento de las obligaciones constitucionales del Estado ecuatoriano, frente a sus ciudadanos, en el aspecto laboral.

Así tenemos, la propuesta, del ministerio del trabajo por medio de sus ministra Ivonne Núñez, el 2 de mayo de 2024 en rueda de prensa en la Gobernación del Guayas, afirmaba que la necesidad del fomento y el cumplimiento, del derecho al trabajo que tenemos todos los ecuatorianos, crea la necesidad de considerar al trabajo de contrato por horas, como una alternativa, proponiendo que se podría regularizar las jornadas laborales que sean inferiores a 4 horas, y según el criterio de esta autoridad del estado, solo se requiere de un acuerdo ministerial.

Sin embargo, de esta postura, los gremios sindicales, han manifestado su rechazo y su oposición jurídica por no constar en la Constitución y haber sido rechazado en el referendo de abril de este año.

En definitiva, el trabajo a contrato por hora, mediante el criterio de la Ministra de Trabajo, es una opción cierta para aprobar esta modalidad de contratación por lo que con un Acuerdo Ministerial se podría permitir su implementación en el Régimen Laboral, y de esta forma disminuir las tasas de desempleo del 4.1% y subempleo del 20.5% en el primer trimestre de este año, declaradas en los informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, analizados en el presente trabajo.

3.2.1 Posibilidades constitucionales para regular el contrato por horas laborales

En cuanto a, las posibilidades constitucionales para reformar la Constitución, y para ser precisos el ámbito de contratación por horas y acogerla dentro de su normativa existen 3 mecanismos de reforma constitucional, la enmienda, la reforma parcial y la asamblea constituyente, los cuales se van a analizar dentro de las siguientes posibilidades:

Enmienda; que modifique la Constitución en su parte pertinente al contrato por hora. Cabe señalar que esto se debe realizar de acuerdo al artículo 441 de la Constitución de la República del Ecuador en el que nos dice que se puede modificar el texto constitucional que se desee siempre y cuando el cambio no afecte a cuatro condicionantes: 1. La enmienda no debe alterar la estructura fundamental del estado, 2. Que no restrinja los derechos y garantías, 3. Que no modifique el proceso ya establecido para la reforma de la Constitución, 4. Que la enmienda no altere el carácter y los elementos constitutivos del estado. En base a esto, el proceso a seguir es un referéndum constitucional, el mismo puede ser llamado por el presidente de la república, la ciudadanía que responda al 8% del padrón electoral registrado o 1/3 de los miembros de la asamblea nacional. Así mismo, es importante explicar que el actual gobierno explora esta posibilidad, siendo la misma

negada por el soberano, sin embargo acogiendo la propuesta del ministerio del trabajo de formular un posible acuerdo de regulación de los contratos laborales por hora en cuyos tiempos sean menores a 4 horas laborales, el gobierno mediante una adecuada socialización de los beneficios de la contratación por horas, sin que los empleados pierdan garantías en sus derechos constitucionales y mediante un gran dialogo nacional se podría nuevamente aplicar esta opción.

2. Otra opción seria, una reforma parcial a la Constitución, la misma tiene igual relacion a la enmienda en cuanto a la modificación de uno o varios artículos del texto constitucional, no obstante, de acuerdo al artículo 442 de la constitución de la República del Ecuador, se establecen menos impedimentos de reforma, únicamente se indican dos: 1. Que no restrinja los derechos y garantías, 2. Que no modifique el proceso ya establecido para la reforma de la Constitución. Teniendo en cuenta lo ya expuesto, la misma puede ser llamada por el presidente de la república, la ciudadanía que responda al 1% del padrón electoral registrado o la mayoría simple de los miembros de la Asamblea Nacional, ahora bien, el proceso a seguir es que la misma lo resuelva mediante dos debates que por ley se ordena, esto para reformular la pregunta y que la reforma sea clara y precisa con lo que se quiere consultar al país.

3. Así mismo, una convocatoria para la integración de una nueva asamblea nacional constituyente cuyo fin sea, la redacción de una nueva Constitución, y por consecuencia se reformaría el marco normativo en el sentido de la contratación por horas, esto según el artículo 444 de la Constitución de la República del Ecuador, puede ser llamada mediante consulta popular llamada por el presidente de la república, 2/3 partes de la Asamblea Nacional o el 12% de las personas registradas en el padrón electoral.

Ahora bien, como ya hemos visto durante el desarrollo de este trabajo académico, el gobierno actual hizo uso de un mecanismo de reforma a la constitución, siendo este la enmienda constitucional, mediante referéndum. Así pues, el análisis que realiza la Corte Constitucional en su dictamen 1-24-RC/24, en el que acepta este mecanismo de enmienda constitucional es que no atenta a la estructura fundamental de la Constitución, tampoco afecta a los elementos constitutivos del estado, no obstante, al momento de analizar si atenta o afecta a los derechos o garantías constitucionales del trabajador, esta analiza el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en la que se habla expresamente del Derecho al trabajo, entendiendo de forma expresa que el contrato por horas no constituye un tipo de contrato “permanente”.

Por otro lado, la misma Corte, analiza la protección a los trabajadores cuando estos son despedidos y en este caso, se visualiza la opción de que estos se vean afectados por la introducción del contrato por horas, siendo despedidos y re-contratados bajo la modalidad ya señalada, pero se llegó a conclusión de que esta modalidad, la misma que se quiso incluir en el ordenamiento jurídico, no vulneraría los derechos laborales de quienes ya ostentan una modalidad de contrato, ya que se señala que el contrato por horas se lo celebrara de forma única y exclusiva al comienzo de la relacion laboral.

Por lo que, se dio paso al primer mecanismo de reforma constitucional ya señalado, no obstante el mismo fue negado en las urnas por la sociedad, por lo que el otro mecanismo de reforma a la constitución, sería una reforma parcial.

Por lo que se refiere a este mecanismo, la iniciativa puede venir del presidente de la república, del 1% de ciudadanos registrados en el padrón electoral, o por una mayoría simple de la asamblea

nacional, no obstante una vez se haya presentado la iniciativa, la misma deberá ser tratada por la asamblea nacional mediante 2 debates, en los cuales se deberá analizar que la pregunta generada no atente contra los derechos y garantías de los ciudadanos, que la misma no atente al proceso de reforma constitucional, si llega a cumplir con estos requisitos el trámite puede continuar.

Ahora bien, dentro de estos 2 debates la asamblea podrá hacer partícipe tanto a quien tuvo la iniciativa de reforma parcial, como a la sociedad academica y civil, esto para garantizar una participación directa de la sociedad en general y observar que la pregunta que vaya a ser formulada sea clara y precisa, además que la misma exprese de forma simple lo que se quiere reformar, para ello, si se desea incluir al ordenamiento jurídico la modalidad de contrato por horas, este no deberá vulnerar los derechos laborales conseguidos atreves de conquistas en las luchas sociales, esto dándole una nueva visión al contrato por horas, adaptándolo a la realidad que atraviesa el país, todo esto llevado a cabo mediante los debates que se darían dentro del legislativo, y al final la pregunta que sea formulada deberá ser clara y precisa.

A continuación, del primer debate y del segundo que se llevara a cabo después de 90 días, y en caso de ser aprobada la iniciativa dentro de la Asamblea Nacional, será el Consejo Nacional Electoral el encargado de definir el calendario y cronograma electoral para que se lleve a cabo un referéndum constitucional.

En definitiva, para la aprobación del contrato por horas, por la vía constitucional, contamos con los 3 mecanismos ya expuestos, y en este caso solo queda una vía para la reforma constitucional, la cual es la reforma parcial, contando con dos debates dentro de la asamblea nacional y la participación activa de la sociedad.

4.- Conclusiones

1. El trabajo por horas, es un mecanismo de contratación laboral, que permite el empleo de ciudadanos de forma directa y flexible y que por ende permite la disminución de las tasas de desempleo y de empleo no adecuado, como se analizaron en los datos estadísticos presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos- INEC-, pero que sin embargo sin el debido control, por parte del Estado y su organismo pertinente, se podrían llegar a vulneraciones de los derechos de los empleados, por lo que es necesario y de suma importancia el accionar regulador del Estado dentro del marco de sus competencias Constitucionales, en la aplicación, progresión e inviolabilidad de los derechos que nos asisten a todos los ecuatorianos.

2. Se debe considerar que los derechos de los trabajadores, inviolables e insustituibles por parte del Estado, y por parte del trabajador son inalienables e irrenunciables, por lo tanto, a esta modalidad de contratación laboral, se la debería explorar dentro del ámbito constitucional, ya que permite el ejercicio pleno de los derechos de los ecuatorianos y del carácter activo del ordenamiento jurídico, como también una exigibilidad del Estado frente a sus obligaciones, como estructura, orgánica funcional de protección, garantía y aplicación de los derechos de sus ciudadanos.

3. Existe normativa jurídica en cuanto a la contratación laboral en el país, de igual forma existe el pronunciamiento favorable de la Corte Constitucional del Ecuador con el dictamen N.- 1-24RC/24^a a la contratación por horas, para la aplicación de estas normativas y sus consiguientes regulaciones, por lo que se debe considerar la experiencia jurídica previa al igual que el dictamen

para mejorar los procesos de aplicación de estas modalidades, siempre tomando como premisa la protección de los derechos de los trabajadores.

4. En la aplicación de la contratación laboral por horas, como parte de la flexibilización laboral, se deben implementar y normar, mecanismos de control que conlleven sanciones a las empresas o empleadores que vulneren los derechos del trabajador, a fin de evitar la precarización de los derechos del trabajador y su consiguiente oposición a este régimen laboral.

5.- Recomendaciones

Una vez finalizada el análisis del tema Régimen laboral y derechos Constitucionales, aproximación teórica al contrato por horas, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. A la Asamblea Nacional, considerar a la contratación laboral por horas, como un mecanismo de incentivar y fomentar la producción y la creación de nuevas plazas de trabajo, tomando en cuenta y considerando la aplicación de los derechos de los trabajadores y forma progresiva, de su aplicación, es decir, que el derecho al trabajo digno, a la justa remuneración, a la seguridad social, a la seguridad económica y alimentaria son preceptos constitucionales que no pueden ser alterados, modificación o más allá eliminados en cualquier nuevo cuerpo jurídico que regule las relaciones productivas, económicas, sociales y laborales de los ecuatorianos.

2. Al sistema jurídico nacional, entiéndase por esto Corte Constitucional del Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Cortes Provinciales y Unidades Judiciales de primera instancia, a proteger, promover, y exigir el cumplimiento de los derechos constitucionales del trabajador frente a cualquier nueva forma de régimen de contratación laboral.

3.- Considerar el pronunciamiento de la Corte Constitucional del Ecuador en el dictamen N.-1-24RC/24^a a la contratación por horas, a fin de observar sus recomendaciones legales y poder contribuir desde el campo jurídico a bajar los índices de desempleo y subempleo o empleo no adecuado, par que más ecuatorianos se puedan favorecer del pleno goce de sus derechos constitucionales.

6.- Referencias

Aguirre, G. (2005). *El reglamento para la Contratación Laboral por Horas Frente a la Constitución*. Quito -Ecuador. DerechoEcuador.com. Recuperado: <https://derechoecuador.com/el-reglamento-para-la-contratacion-laboral-por-horas-frente-a-la-constitucion/>

Alomia, J. (2002). *Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Quito-Ecuador. Jurídica del Ecuador.

Arguello, M. (2020). *Efectos de los Contratos: Lo esencial que debes saber*. Managua-Nicaragua. Derecho e Inversión. Recuperado: <https://www.derechoeinversion.com/post/efectos-de-los-contratos>

Ayala, E. (2000). *Historia, tiempo y conocimiento del pasado*. Corporación editora Nacional.

Banco Central del Ecuador. (2006). Coyuntura del Mercado Laboral Dic 06. (Archivo PDF).
Pág.02. Quito, Ecuador.

Banco Central del Ecuador. (2005). Coyuntura del Mercado Laboral Dic 05. (Archivo PDF).
Pág.01. Quito, Ecuador.

Biblioteca Lexis. (2024). *Código de Trabajo*. Quito -Ecuador. Lexis. Recuperado:
[https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-](https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo#043EF057D2860E4CA9C07198A85FE267B3950D78)
trabajo#043EF057D2860E4CA9C07198A85FE267B3950D78

Biblioteca Lexis. (2024b). *Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trolebús)*.
Quito -Ecuador. Lexis. Recuperado: [https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-transformacion-](https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-transformacion-economica-ecuador-trolebus)
economica-ecuador-trolebus

Cámara de Comercio de Quito. (2001). *Reglamento para la contratación laboral por horas*.
Quito -Ecuador. DerechoEcuador.com. Recuperado: [https://derechoecuador.com/reglamento-](https://derechoecuador.com/reglamento-para-la-contratacioacuten-laboral-por-horas/)
para-la-contratacioacuten-laboral-por-horas/

Código De Trabajo. (2012). Art. 17; 42 literales 4,5,6,9,10,11,14,24,30,31,36;44;46;81;55
literales 1,2,4; 346

Centro de escritura Javeriano (2010). *Normas APA Sexta edición*. Iberoamerican Institute of
Hague. Recuperado: chrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.iberoamericaninstituteofthehague.or](https://www.iberoamericaninstituteofthehague.org/attachments/article/182/Normas%20APA%20Sexta%20Edici%C3%B3n.pdf)
g/attachments/article/182/Normas%20APA%20Sexta%20Edici%C3%B3n.pdf

Constitución de la Republica. (2008). Art. 6; 11literales: 2,4,6,7,8;16;33;84;325;326 Literales del 1al 16;327. Octubre del 2008. (Ecuador)

Castro, M. (enero,2022.). Política. Así se desató la peor crisis social y económica de la historia del Ecuador. *GK*. Recuperado: <https://gk.city/2020/01/20/cronologia-caida-jamil-mahuad-dolarizacion-sucre/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL-. (2010). Indicadores de Pobreza y pobreza extrema utilizadas para el monitoreo de los ODM en América Latina. Extraído de Naciones Unidas (2010). EL Progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igual. (Archivo PDF).

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Dictamen 1-24-RC/24A. Febrero del 2024. (Ecuador).

Corte Constitucional del Ecuador. (2011). Constitución y Estado ecuatoriano. Programa de divulgación Constitucional con la Ciudadanía N.-1. (Archivo PDF). Pág. 17,18 22,23. Quito, Ecuador.

Defensoría Pública. (2015). *Mandato Constituyente 8. Eliminación y Prohibición de la Terciarización*. Quito -Ecuador. Biblioteca Digital. Recuperado: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/836>

Defensoría Pública. (2021). ¿Cuáles son los derechos que tiene un trabajador en nuestro país? Quito -Ecuador. ¿Tienes alguna pregunta? Recuperado: https://www.defensoria.gob.ec/?epkb_post_type_1=cuales-son-los-derechos-que-tiene-un-

pais#:~:text=Entre%20los%20principales%20derechos%20que,empleador%3B%20d)%20Gozar
%20de%20beneficios

Grisolia, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Talleres Gráficos La Ley.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). Reporte Economía Laboral. (Archivo PDF). Pág.3. Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, Subempleo -ENEMDU- Indicadores Laborales. (Archivo PDF). Pág.11. Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2023a). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, Subempleo -ENEMDU- Indicadores Laborales. I Trimestre 2023 (Archivo PDF). Pág.11. Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2023b). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, Subempleo -ENEMDU- Indicadores Laborales. Junio 2023 (Archivo PDF). Pág.08. Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2009b). Panorámica del Mercado Laboral Ecuatoriano. (Archivo PDF). Pág.03. Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2008a). Panorámica del Mercado Laboral Ecuatoriano. (Archivo PDF). Pág.04. Quito, Ecuador

Ley para la Transformación Económica del Ecuador- Trolebús-(2000). Artículos: 84,85,86,87,88,89,90,91,92, 93,94. Marzo del 2000. (Ecuador)

Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la Actividad de Intermediación Laboral y la de Terciarización de Servicios Complementarios. (2006). Cuerpo legal sin numeración en los artículos. Mayo del 2006. (Ecuador).

Luqui, C (s/f). El DÍctame Jurídico. (Archivo PDF). Pág. 47

Mandato Constituyente N.- 8. (2008). Artículos: 1ero al 7mo; Disposiciones Generales: 1era a 3era; Disposiciones Transitorias 1era a la 5ta; Disposiciones Finales: 1era y 2da. Marzo del 2008. (Ecuador)

Morales, E. (junio,2023). ¿Qué es la terciarización laboral? *legis.gestionhumana.com*
Recuperado: <https://www.gestionhumana.com/noticias-y-tendencias/que-es-la-tercerizacion-laboral#:~:text=La%20tercerizaci%C3%B3n%20laboral%20corresponde%20a,proveedor%20que%20suple%20esa%20necesidad.>

Ríos, K. (2023). *¿Conocer todo sobre el contrato laboral?* Barcelona-España. PayFit.com.
Recuperado: <https://payfit.com/es/contenido-practico/contrato-laboral/>

Rojas, A. (diciembre,2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho*. Recuperado: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2847/4181>

Vallejo, J. (2009). *Efectos del Mandato Constitucional N.-8*. (Tesis de doctorado). Universidad del Azuay. Facultad de Ciencias Jurídicas. Escuela de Derecho. Cuenca, Ecuador.

Vásconez, L. (3 de mayo del 2004). Gobierno busca regular el trabajo por horas vía acuerdo ministerial. *El Comercio*. Recuperado: <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/gobierno-busca-regular-trabajo-horas-acuerdo-ministerial.html>.

Universidad Técnica Particular de Loja. (2021). Evolución del Derecho Constitucional en el Ecuador. Recuperado: <https://noticias.utpl.edu.ec/evolucion-del-derecho-constitucional-en-el-ecuador#:~:text=El%20derecho%20constitucional%20es%20la,de%20pacto%20pol%C3%ADtico%20y%20social>.

Villaba, M (2019). *Dolarización dos décadas después*. Quito, Ecuador. Ediciones Abya Yala

7.- Bibliografía

Caballenas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Perú. Editorial Eliasta.

Coba, G. (2024, 19 de julio). Ecuador tiene 41 tipos de contratos laborales, pero solo seis son atractivos. *Primicias*. Recuperado: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-empleo-ecuador-ministerio-trabajo/>

Escandón, M (2008). *Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajador y su Aplicación en el Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay. Facultad de Ciencias Jurídicas, Escuela de Derecho. Cuenca, Ecuador.

Fernández, P. (febrero,2021.). Leyes Trole: más de dos décadas de intentos privatizadoras, parte 1. *Radio Pichincha*. Recuperado: <https://www.radiopichincha.com/leyes-trole-mas-de-dos-decadas-de-intentos-privatizadores-parte-1/#:~:text=La%20Ley%20Trole%20I%20hizo,9.35%20por%20ciento%20la%20pasiva.>

Hidalgo, K. (abril, 2024). Trabajo por horas: ¿Generación de empleo o precarización? *Vistazo*. Recuperado: <https://www.vistazo.com/politica/nacional/trabajo-por-horas-generacion-de-empleo-o-precarizacion-LG7190827>

Gaussens, P. (jului-diciembre,2016). ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la “revolución ciudadana” (2007-2013).

Revista Latinoamericana de Derecho social. Recuperado:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000200031&script=sci_arttext

Grupo Gear. (2023). *Conoce un poco sobre el régimen Laboral Ecuatoriano para la jubilación docente. ¿Qué es el régimen laboral?* Ecuador. Recuperado:

<https://grupogear.com/ec/blog/concursos-docentes/conoce-regimen-laboral-ecuatoriano-jubilacion-docente/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2008). *Panorámica del Mercado Laboral Ecuatoriano*. (Archivo PDF). Pág.04. Quito, Ecuador

Revista Jurídica. (octubre,2005). El contrato por horas. *Revista Jurídica. Facultad de Jurisprudencia. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Recuperado:

<https://www.revistajuridicaonline.com/2005/10/el-contrato-por-horas/>

Salvador, M (2007). *Ventajas y desventajas de la aplicación del contrato del trabajo por horas en el Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Quito, Ecuador.

Toapanta, A. (s.f). *Escuela Sindical*. (Archivo PDF). Pág.02. Quito, Ecuador.

Ulloa, N. (2020). *Flexibilización laboral en los contratos laborales de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones*. (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Quito, Ecuador.

Unir. (marzo,2021). ¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación?

Unir Revista. Recuperado: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>

Universidad Europea Online. (noviembre,2023). ¿Qué es el derecho laboral y cómo se aplica en Ecuador? Recuperado <https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/derecho-laboral/>