

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA: DERECHO

SEDE QUITO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TÍTULO: MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPLEMENTADAS
EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN TIEMPOS DE CRISIS SANITARIA
DERIVADA DEL COVID-19**

Autor: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Tutor: Carlos Durán Chávez

Quito, 2021

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Yo, Dr. Carlos Durán Chávez, en calidad de asesor del trabajo de investigación designado por la Dirección de la carrera de Derecho de la UMET, certifico que la estudiante: Stefani Daniela Rumiguano Tapia, titular de la CC N°172412514-9, ha culminado el trabajo de investigación titulado: "MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPLEMENTADAS EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN TIEMPOS DE CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19", quién ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente.

Dr. Carlos Durán Chávez.

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Stefani Daniela Rumiguano Tapia, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre: MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPLEMENTADAS EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN TIEMPOS DE CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 y las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Stefani Daniela Rumiguano Tapia

C.I. 172412514-9

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Stefani Daniela Rumiguano Tapia, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPLEMENTADAS EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN TIEMPOS DE CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Stefani Daniela Rumiguano Tapia

C.I. 172412514-9

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mis padres Hugo Rumiguano y Elsa Tapia, por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mi familia quienes han velado por mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional. A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

De igual manera agradecer a mi profesor de Investigación y de Tesis de Grado, Dr. Carlos Durán por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR	II
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	1
Situación problemática	1
Formulación del problema científico	3
Determinación del objeto de estudio.....	3
Objetivos.....	3
General	3
Específicos.....	4
Hipótesis.....	4
Preguntas científicas	4
Población y muestra seleccionada	5
Métodos científicos	6
Justificación	6
Aporte práctico	7

CAPÍTULO I.....	10
1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	10
1.1. Antecedentes de la investigación.....	10
1.2.1. Definición de trabajo.....	11
1.2.2. Definición del derecho al trabajo	14
1.2.3. El derecho al trabajo en los instrumentos de derechos humanos	17
1.2.4. El derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador como derecho fundamental	19
1.3. La precarización y la flexibilización laboral	21
1.3.1. Definición de precarización	21
1.3.2. Formas en las cuales se produce precarización	24
1.3.3. Definición de flexibilización laboral.....	26
1.4. Medidas de Flexibilización Laboral.....	29
1.4.1. Teletrabajo	29
1.4.2. Diálogo social.....	31
1.4.3. Terminación de trabajos por fuerza mayor y caso fortuito	32
1.4.4. Disminución de salarios y jornadas laborales	34
1.5. Principios laborales afectados por la Ley Humanitaria	34
1.5.1. Indubio pro operario	34
1.5.2. Estabilidad laboral.....	35

1.5.3. Irrenunciabilidad de derechos	36
1.6. Jurisprudencia	37
1.7. Desempleo según el INEC	40
CAPITULO II.....	43
2. METODOLOGÍA.....	43
2.1. Nivel de Investigación	44
2.2 Tipo de Investigación.....	45
2.3. Métodos de Investigación	46
2.4. Técnicas e instrumentos de Investigación	47
2.5. Procedimiento para el análisis de resultados	48
2.6 Población y muestra	49
2.7. Definición de categorías emergentes	50
2.7.1 Flexibilización laboral	50
2.7.2 Precarización laboral.....	51
2.8. Categorización de objetivos.....	52
CAPÍTULO III.....	54
3. ANALISIS DE RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	54
3.1. Análisis e Interpretación de Resultados.....	54
3.1.2 Análisis de las encuestas	54
3.2. Fundamentos para una reforma	67

3.2. Objetivos de la propuesta	67
3.2.1 General	67
3.2.2 Específicos.....	68
3.3. Planteamiento de algunas ideas que resuelvan la problemática	68
Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	71
Bibliografía	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Composición de la Muestra.....	50
Tabla 2 – Categorización de los Objetivos.....	52
Tabla 3 – Pregunta 1.....	54
Tabla 4 – Pregunta 2.....	55
Tabla 5 – Pregunta 3.....	56
Tabla 6 – Pregunta 4.....	57
Tabla 7 – Pregunta 5.....	58
Tabla 8 – Pregunta 6.....	59
Tabla 9 – Pregunta 7.....	60
Tabla 10 – Pregunta 8.....	61
Tabla 11 – Pregunta 9.....	62
Tabla 12 – Pregunta 10.....	63
Tabla 13 – Pregunta 11.....	64
Tabla 14 – Pregunta 12.....	65
Tabla 15 – Pregunta 13.....	66

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pregunta 1	54
Gráfico 2 - Pregunta 2	55
Gráfico 3 - Pregunta 3	56
Gráfico 4 - Pregunta 4	57
Gráfico 5 - Pregunta 5	58
Gráfico 6 - Pregunta 6	59
Gráfico 7 - Pregunta 7	60
Gráfico 8 - Pregunta 8	61
Gráfico 9 - Pregunta 9	62
Gráfico 10 - Pregunta 10	63
Gráfico 11 - Pregunta 11	64
Gráfico 12 - Pregunta 12	65
Gráfico 13 - Pregunta 13	66

RESUMEN

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se abordarán los aspectos más importantes en relación al tema de la flexibilización laboral, por lo que se procurarán incluir los dos enfoques que existen en relación a este aspecto, tanto las posturas favorables como las contrarias, partiendo del hecho de que con la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ya se implementaron varios tipos de medidas de flexibilización, como la celebración de acuerdos de preservación de fuentes de trabajo directa entre los trabajadores y empleadores, en los cuales la regla general es la posibilidad de que se puedan negociar algunas de las condiciones del contrato individual del trabajo, aunque con un conjunto de reglas mínimas que se disponen en la misma Ley humanitaria, que son necesarios para que estos acuerdos tengan validez legal. Asimismo, se dispuso la posibilidad de que los empleadores puedan disponer la reducción emergente de la jornada de trabajo y con ello también de las remuneraciones, aspectos que antes de que se produzca la pandemia eran innegociables, en razón de la protección que dispone la Constitución de la República, los instrumentos internacionales en materia de los derechos del trabajador y la normativa laboral vigente, siendo necesario realizar un análisis que contraste estos dos aspectos.

Palabras clave: Trabajador, Empleador, Derechos de los trabajadores, Flexibilización Laboral, Precarización Laboral.

ABSTRACT

In the development of this research work, the most important aspects in relation to the subject of labor flexibility will be addressed, so it will be tried to include the two approaches that exist in relation to this aspect, both the favorable and the opposite positions, starting from the fact that with the implementation of the Organic Law of Humanitarian Support, several types of flexibility measures have already been implemented, such as the signing of agreements for the preservation of direct sources of work between the workers and the employer, in which the general rule is the possibility that some of the conditions of the individual labor contract can be negotiated, although with a set of minimum rules found in the humanitarian law itself, which are necessary for these agreements to be legally valid. Likewise, the possibility was established that workers can have the emergent reduction of the working day and with it also of remunerations, aspects that before the pandemic occurred were non-negotiable, due to the protection provided by the Constitution of the Republic, international instruments on worker rights and current labor regulations, being necessary to carry out an analysis that contrasts these two aspects.

Keywords: Worker, Employer, Workers' Rights, Labor Flexibility, Labor Precarization.

INTRODUCCIÓN

Situación problemática

La flexibilización laboral constituye sin duda uno de los temas más controvertidos dentro del Derecho Laboral, debido a las diversas consecuencias que existen sobre los derechos del trabajador, siendo desde siempre un tema pendiente de discusión y debate en el Ecuador. Sin embargo, para estudiar esta temática se deben tomar en cuenta antecedentes significativos y además el contexto de la pandemia, ya que esta modificó radicalmente las relaciones entre trabajadores y empleadores, pues en Ecuador entró en vigor la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual fue promulgada sin mayor socialización y discusión del asunto con los sectores sociales y las asociaciones de trabajadores. En esta normativa se implementan un conjunto de medidas de flexibilización laboral cuya constitucionalidad y legalidad todavía se discuten. Por esta razón, se considera importante analizar el presente tema, y debido a los conflictos que existieron, existen y que podrían afectar derechos de los trabajadores que resultan muy importantes.

La flexibilidad laboral es uno de los aspectos que mayor tiempo ha venido siendo solicitado por los sectores empresariales para poder mejorar al sector productivo del país y alcanzar la competitividad de la industria en la región, lo que implica la implementación de una serie de medidas jurídicas en el Código del Trabajo que permitan que la contratación en el Ecuador no sea tan rígida y permita ciertas excepciones frente a derechos laborales considerados como absolutos e irrenunciables en el Ecuador.

Sin embargo, la flexibilización laboral siempre ha sido un tema controvertido, en el sentido de que se la considera como una forma de precarización del trabajo y una regresión de derechos, criterio que ha sido mantenido por las asociaciones de trabajadores, organizaciones no gubernamentales, colectivos sociales, entre otros sectores, quienes han manifestado su desacuerdo en relación con esta propuesta. Por esta razón es que no se han podido realizar modificaciones normativas sustanciales que permitan algún tipo de flexibilidad, además de que resulta necesario establecer si estas medidas afectan los derechos y principios contenidos en la Constitución de la República

del Ecuador, instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, el Código del Trabajo, convenios internacionales de la OIT, y el resto de la normatividad laboral.

Pese a todos estos cuestionamientos, el contexto de la pandemia del COVID-19 tuvo como consecuencia que se implementen por parte de los empleadores varias medidas de flexibilización laboral dispuestas principalmente dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229, del 22 de junio del 2020 en el capítulo III, titulado “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo” y su Reglamento. Adicionalmente, a través de diversos acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo, se han dispuesto un conjunto de medidas que modifican las condiciones laborales.

De allí que la presente investigación tenga como objetivo analizar las medidas vigentes de flexibilización laboral a fin de establecer los posibles efectos de las mismas sobre los derechos de los trabajadores, pues el artículo 33 de la Constitución de la República es claro al disponer que “ El trabajo es un derecho y un deber social” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) y que es obligación del Estado garantizar 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” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), esto en concordancia con lo previsto dentro del artículo 325 de la Constitución de la República, donde se ratifica la obligación estatal de protección de estos derechos.

Así también, de acuerdo con lo dispuesto dentro del artículo 326, numeral 2 de la Carta Magna “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”, y por lo tanto, “será nula toda estipulación en contrario” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008); y que del mismo modo, el artículo 327 de la Norma Suprema establece que se prohíbe toda forma de precarización y la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

Formulación del problema científico

¿Cuáles fueron los antecedentes que provocaron la implementación de las medidas de flexibilidad laboral en el Ecuador durante la emergencia sanitaria y qué impacto tuvieron en los derechos y principios laborales desde la perspectiva jurisprudencial y doctrinaria?

Determinación del objeto de estudio

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se abordarán los aspectos más importantes en relación al tema de la flexibilización laboral, por lo que se procurarán incluir los dos enfoques que existen en relación a este aspecto, tanto las posturas favorables como las contrarias, partiendo del hecho de que con la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ya se implementaron varios tipos de medidas de flexibilización, como la celebración de acuerdos de preservación de fuentes de trabajo directa entre los trabajadores y empleadores, en los cuales la regla general es la posibilidad de que se puedan negociar algunas de las condiciones del contrato individual del trabajo, aunque con un conjunto de reglas mínimas que se disponen en la misma Ley humanitaria, que son necesarios para que estos acuerdos tengan validez legal.

Asimismo, se dispuso la posibilidad de que los empleadores puedan disponer la reducción emergente de la jornada de trabajo y con ello también de las remuneraciones, aspectos que antes de que se produzca la pandemia eran innegociables, en razón de la protección que dispone la Constitución de la República, los instrumentos internacionales en materia de los derechos del trabajador y la normativa laboral vigente, siendo necesario realizar un análisis que contraste estos dos aspectos.

Objetivos

General

Analizar las medidas de flexibilización laboral implementadas en la República del Ecuador durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 y sus efectos en las relaciones laborales.

Específicos

Explicar desde el punto de vista dogmático la flexibilización laboral, los derechos y los principios de obligatoria observancia en las relaciones laborales.

Sistematizar la normativa laboral vigente en la República del Ecuador durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19.

Examinar diversos criterios jurisprudenciales relacionados con los derechos del trabajador y principios en materia laboral.

Evaluar los efectos de las medidas de flexibilización laboral implementadas en la República del Ecuador durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 en las relaciones laborales.

Hipótesis

Las medidas de flexibilización laboral implementadas en la República del Ecuador durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 han tenido principalmente efectos positivos en las relaciones laborales de los trabajadores, dada la dura realidad social y laboral acontecida a partir de la pandemia del COVID – 19; sin embargo, es necesario que algunas de estas medidas se sostengan a largo plazo y se incorporen dentro de la legislación laboral vigente del Estado a fin de que se puedan mantener y crear nuevas fuentes de trabajo, a la par de que deben implementarse capacitaciones informativas acerca de la flexibilización laboral, ya que existen todavía muchos paradigmas respecto de la misma.

Preguntas científicas

¿Qué son la flexibilización laboral con base a los derechos y los principios de obligatoria observancia en las relaciones laborales?

¿Cuál es la normativa laboral vigente en la República del Ecuador durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19?

¿Cuáles son los diversos criterios jurisprudenciales relacionados con los derechos del trabajador y principios en materia laboral?

¿Cuáles son los efectos de las medidas de flexibilización laboral implementadas en la República del Ecuador durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 en las relaciones laborales?

Población y muestra seleccionada

La muestra que se tomará en cuenta para la presente investigación será no probabilística de tipo intencional, que de acuerdo con lo explicado por los autores Hernández, Fernández y Batista son aquellas en las cuales “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 178).

La muestra no probabilística de tipo intencional es la que escoge directamente el investigador su tener que utilizar una fórmula matemática al respecto; esto se debe a que el tamaño de la población resulta muy amplio como para poder aplicar la fórmula matemática de muestreo, de modo que resulta una mejor opción escoger directamente a las personas que serán parte de la muestra, para lo cual se establece un criterio o un conjunto de parámetros que deben cumplir las personas y con base a ello se realiza la elección de los mismos.

Para el presente caso, se considera necesario que las personas que componen la muestra se deben escoger con base a tres criterios: que sean trabajadores bajo relación de dependencia; que sean empleadores; que sean representantes gremiales o que sean funcionarios públicos pertenecientes al Ministerio de Trabajo u organizaciones públicas afines.

Métodos científicos

Como métodos de la investigación científica para la elaboración del presente trabajo de investigación académica se ha escogido a los siguientes: método analítico y método descriptivo

Con el método analítico se abordará principalmente en lo referente al análisis de los distintos cuerpos normativos que regulan las relaciones y los derechos laborales, de tal forma que se podrá establecer de forma clara si las medidas de flexibilización laboral pueden o no ayudar a mejorar el contexto de la pandemia y si estos pueden afectar o no tales derechos, constituyéndose en una forma de precarización laboral, o por si el contrario, algunas de las mismas son de utilidad y pueden ayudar a la creación de fuentes de empleo y por lo tanto, deberían ser implementadas de manera permanente a futuro.

Con el método descriptivo, se pretende realizar una investigación acerca del fenómeno de la flexibilidad laboral, con base en el contexto de una situación y tiempo específico, que es la pandemia provocada por el COVID-19, la cual ha tenido una serie de consecuencias dentro del ámbito jurídico, principalmente en lo que se refiere al derecho laboral, puesto que se han modificado las condiciones de trabajo de las personas debido a las medidas tomadas por los gobiernos.

Justificación

Es pertinente realizar el presente estudio con el tema de investigación planteado, precisamente debido al actual contexto en el que se encuentra el Ecuador y el mundo, en el que la pandemia provocada por el virus del SARS-CoV2, que provoca la enfermedad llamada COVID-19, la cual ha cambiado la configuración de la sociedad y también por lo tanto de las relaciones jurídicas.

De este modo, la importancia social del presente tema de investigación se fundamenta en los diversos cambios que ha producido la enfermedad del COVID-19 dentro del contexto laboral, en razón de que la pandemia ha producido la pérdida de millones de empleos en el mundo, y por lo tanto, se requieren de medidas por parte de las autoridades que permitan la reactivación del empleo, de allí que una de las opciones que

siempre se ha planteado y que se profundizó con el tema de la pandemia, son las medidas de flexibilización laboral, que ya han sido implementadas por parte de las autoridades gubernamentales del Ecuador y que requieren una discusión seria desde la perspectiva jurídica.

Los beneficiarios directos del presente trabajo de investigación serán principalmente los trabajadores, en razón de que, desde ciertos sectores de la sociedad y la academia ecuatoriana, se ha planteado que la flexibilización laboral constituye una forma de precarización del trabajo, lo cual afecta sin duda varios derechos de este grupo de personas, de allí que se requiera analizar cuáles son los afectos sobre los derechos de los trabajadores, aunque también de los empleadores.

Debe manifestarse que se considera que actualmente existen todas las condiciones necesarias para desarrollar la presente investigación, ya que se cuenta con recursos materiales bibliográficos y jurídicos necesarios, como compendios de Derecho Laboral y ensayos científicos acerca de la flexibilización laboral, además de que existe el talento humano necesario para cumplir con los objetivos y dar una solución a la problemática.

Debido a los motivos señalados, se considera que la investigación tiene novedad científica, pues si bien es cierto ha abordado anteriormente temas relacionadas con la flexibilización laboral, las mismas no han sido abordadas dentro del contexto de la pandemia, de modo que se buscará presentar un documento que tenga validez y aporte científico.

Aporte práctico

En lo que se refiere al aporte práctico de la presente investigación, debe señalarse que si bien es cierto ya existen distintas investigaciones académicas realizadas acerca de temas de flexibilización laboral en el Ecuador y su posible implementación en el Ecuador, la misma no ha sido abordada desde la perspectiva de la pandemia del COVID -19, en donde la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ya ha incorporado una serie de medidas de flexibilización, pues debido al contexto de gravedad de la pandemia,

ha sido necesario que se implementen una serie de medidas con el objetivo de preservar y crear nuevas fuentes de empleo.

Sin embargo, la implementación de estas medidas no ha sido bien visto por algunos sectores de la sociedad, ya que se ha considerado que las mismas pueden vulnerar algunos de los derechos del trabajador y otras que inclusive podrían ser formas de precarización laboral, siendo necesario analizar esta problemática a profundidad, para lo cual, se ha estructurado la investigación de la siguiente manera:

En el primer capítulo de la investigación se analizan los fundamentos teóricos de la investigación, empezando por los antecedentes de estudio, donde se hace un resumen acerca de los principales estudios que han abordado acerca de los temas principales de la investigación, como en el caso de flexibilización y la precarización laboral en el Ecuador.

Seguidamente se estudia el derecho al trabajo, para lo cual se empieza por analizar las definiciones de trabajo, el derecho al trabajo desde la perspectiva general de la doctrina y también de los pronunciamientos realizados por los organismos internacionales. Finalmente se hace referencia al derecho al trabajo desde el punto de vista normativa, empezando por lo previsto dentro de la Constitución de la República del Ecuador y los instrumentos internacionales en materia laboral, donde se lo concibe como un derecho fundamental.

Posteriormente se aborda el tema de la precarización y de la flexibilización laboral, que son los dos puntos más importantes referentes a la temática de estudio, ya que se debe comprender que implican estos dos procesos que han sido ampliamente polémicos, cuestionados y analizados desde la doctrina, pues no hay consenso respecto de que los mismos implica, de allí que se procura reunir las principales posturas al respecto, realizando un contraste entre estas posturas para poder establecer si son beneficiosas o no para un Estado.

En el tercer punto se analizan cada una de las medidas de flexibilización laboral que han sido implementadas dentro de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, estableciendo si las

mismas pueden tener algún beneficio para los trabajadores o, por el contrario, las mismas han implicado una afectación de los derechos de los trabajadores.

En el último punto de este capítulo se analizan algunos aspectos relacionados con los principales derechos del trabajador garantizados dentro del marco normativo ecuatoriano y que podrían haber sido afectados por las medidas de flexibilización laboral implementadas por el gobierno.

En el segundo capítulo de la investigación se analiza los puntos acerca de metodología aplicada en la investigación que se ha desarrollado, y se establecen las pautas de cómo se realizó la investigación cuantitativa de campo mediante la aplicación de las encuestas.

Finalmente, en el último capítulo de la investigación fueron desarrollados el análisis de resultados y también se establecieron algunos aspectos relacionados con la propuesta para la solución del problema. Los últimos puntos corresponden a las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I.

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Antecedentes de la investigación

Como antecedentes investigativos académicos del presente trabajo se encuentran los siguientes:

Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia: “La flexibilidad laboral, su orientación y repercusión en el derecho laboral ecuatoriano actual”. Quito, Ecuador, 2004, tesis de posgrado realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Este trabajo de investigación aborda el tema de la flexibilización laboral de una manera integral, empezando por su origen dentro del contexto de la globalización a nivel internacional y luego desde la perspectiva Latinoamérica, para luego relacionarla con los derechos individuales y colectivos del trabajador, procurando realizar un análisis fundamentado del impacto de estas políticas de flexibilidad sobre estos derechos dentro del contexto laboral ecuatoriano. (Granizo Gavidia, 2004)

David Andrés Mayorga Naranjo, “La flexibilidad laboral como una forma de precarización de las relaciones laborales individuales en el Ecuador”. Quito, año 2016. Tesis de pregrado realizada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; trabajo académico en el cual se aborda el fenómeno de la flexibilidad laboral desde el planteamiento de la Constitución ecuatoriana del 2008, la cual tiene un particular contexto en relación a la protección de los derechos laborales, al considerar el trabajo como un derecho fundamental que permite el buen vivir, de tal modo que desde esta óptica, el autor considera que la flexibilización “adquiere un papel trascendente en el cual se evalúa disminuir los requisitos mínimos de protección contemplados en la legislación (Mayorga Naranjo, 2016).

Mayra Elizabeth Galarza Molina, “Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador”. Quito, año 2016. Tesis de pregrado realizada en la Universidad San Francisco de Quito; trabajo académico en la cual se aborda la

flexibilización laboral desde otra perspectiva, planteándola como una medida a través de la cual se puede mejorar la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, para lo cual se pretende evaluar la idoneidad de implementar como un sistema que permite la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar. (Galarza Molina, 2016)

Otro de los aspectos que se puede evidenciar es que los legisladores en un bien hacer crearon muchas normas y principios con la finalidad de proteger de una manera óptima a los derechos de los ciudadanos, pero al mismo tiempo crearon algunos problemas que afecta a los juzgadores, razón por la cual se debió crear la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, donde se trata de dar solución a estos problemas de antinomias y una de los métodos de interpretación que mejor soluciona estos problemas el de la Ponderación De Derechos.

Se cree que existe una antinomia o contradicción normativa cuando dentro de un mismo sistema jurídico se crean efectos contrarios en dos normas que pueden ser de diferentes o de la misma materia, es decir, cuando en presencia de un cierto comportamiento o situación de la vida real encontramos diferentes respuestas o soluciones que no pueden ser aplicadas simultáneamente. Por ejemplo, una norma prohíbe lo que otra manda, o permite no hacer lo que otra ordena, etc.; desde la perspectiva del sujeto del Derecho, no se puede cumplir al mismo tiempo lo establecido en dos normas, ya que si cumple la obligación viola la prohibición.

A continuación, se presentan los antecedentes más relevantes acerca de la temática de estudio que dan sustento a los objetivos de estudio y a la idea a defender, mismos que serán analizados de manera crítica, de modo que exista un aporte personal acerca de estas importantes ideas.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Definición de trabajo

El trabajo constituye una de las actividades más importantes para los seres humanos, al punto de que se las considera en la actualidad no solo como un derecho o una obligación, sino como una actividad inherente a la condición humana, pues toda persona realiza

alguna forma de trabajo que le permite solventar su propio estilo de vida y también el de sus familias.

En lo que se refiere a la definición de trabajo, sin duda el mismo tiene distintas connotaciones y matices, ya que la misma ha sido definida desde distintos contextos, y su definición varía principalmente en razón del modo de producción o el modelo económico desde el cual se haya realizado la definición, pues en un principio se puede afirmar que existen un grupo de definiciones de trabajo a las que se ha llamado como económicas, en razón de que tiene como elementos esenciales la producción el salario como característica.

Precisamente, en este sentido Castillo apunta la siguiente definición “todas las formas de trabajo y actividad (...) pensamos el trabajo como toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles o crear relaciones interpersonales y sociales más ricas” (Castillo, 2000).

Con base en la explicación del autor se comprende como el trabajo constituye una actividad a través de la cual se busca realizar una transformación del medio natural, con el objetivo de producir bienes y servicios que servirán para atender las necesidades naturales y sociales de los seres humanos, lo cual a su vez permite la creación de relaciones interpersonales y sociales para las personas.

Visto desde esta perspectiva, el trabajo implica una actividad netamente de carácter económica, que permite la generación de riqueza para las personas, las sociedades y el Estado, pero al mismo tiempo también implica la construcción de relaciones que tendrán un impacto dentro de la organización social y también en el campo de las relaciones jurídicas.

Por su parte, el autor Prieto apunta una definición de trabajo, basándose en las ideas de la doctrina europea de Sociología del Trabajo en las cuales se resalta que: “Para todas ellas, el trabajo es considerado y analizado como una actividad productiva ciertamente realizada en condiciones de asalarización, pero siempre preñada de diversidad, riqueza y matices” (Prieto, 2007, pág. 6).

Desde la perspectiva planteada por el autor, se comprende como el elemento esencial del trabajo constituye la percepción de un salario por parte del trabajador, ya que si bien es cierto el autor también considera que se trata una actividad productiva, es decir, que se enmarca dentro del contexto económico, la misma también para ser considerada como un actividad laboral en sentido estricto, requiere de la existencia de una relación en la cual se intercambie la mano de obra por un salario, pues de lo contrario no existiría el trabajo propiamente dicho.

Otro de los conceptos que no debemos olvidar al momento de hablar sobre trabajo es el contrato de trabajo al cual se puede definir como un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, que se compromete al pago de una retribución.

Un contrato de trabajo, por lo tanto, no es más que el principal documento legal que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores.

Sin embargo, también ya dentro de lo explicado por el autor se comprende que si bien es cierto la percepción del salario es uno de los elementos más importantes del trabajo, esto no impide que se pueda catalogar como trabajo a un conjunto de actividades que tienen amplia diversidad, riqueza y matices, de modo que ya se empieza desde esta visión, a reemplazar a visión exclusivamente económica del trabajo, para dar paso a una definición mucho más social.

Precisamente en lo que se refiere al concepto de trabajo y su redefinición, De la Garza explica lo siguiente:

La evolución histórica del concepto trabajo ya no puede ser determinado por “el tipo de actividad o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al Trabajo, definir que es Trabajo frente a lo que no es, valorar el trabajo en términos morales y también valorarlo en términos económicos, por ejemplo, frente al capital. (De la Garza Toledo, 2009)

Con base en la explicación ofrecida por el autor se comprende como el concepto de trabajo va evolucionando a partir de que la sociedad cambia en su modelo social, económico y político, de modo que las relaciones laborales se subordinan a estos cambios y por lo tanto el criterio respecto del concepto de trabajo cambia, pues se incluyen diversos enfoques.

Esta evolución que inicia desde la definición económica del trabajo hasta los conceptos más sociales tiene su culminación en el denominado concepto ampliado del trabajo, que es explicado por Richter de la siguiente manera:

El concepto ampliado de trabajo se ha referido fundamentalmente a las especificidades de cada tipo de trabajo remunerado, ya sea asalariado privado o público y los trabajos autónomos profesionales y no profesionales. Los cuestionamientos a esa forma de analizar las transformaciones en la prestación personal de servicio han permitido incorporar los trabajos no remunerados. Pero aún no se logra comprender que ello implica redefinir no sólo el concepto trabajo, sino también nociones tan preciadas como ciudadanía y bienestar social. (Richter, 2011, pág. 185)

El concepto amplio de trabajo incluye diversas formas de actividades desempeñadas por los seres humanos, no solo aquellas en las cuales existe una relación de dependencia entre un empleador y trabajador y por lo tanto un salario, sino que además incluye aspectos como el trabajo independiente y el trabajo no remunerado doméstico realizado por las personas, es decir, abarca toda forma de actividad laboral de los seres humanos.

Algo fundamental sobre el trabajo o relación de trabajo propiamente dicho es que esta debe contar con consentimiento, objeto y causa, ya que sin ellos no podría existir el trabajo, y dentro de estas características una relación legal y correcta entre trabajador y empleador.

1.2.2. Definición del derecho al trabajo

El trabajo reviste de una importancia histórica y actual para el ser humano, que la misma ha terminado configurándose no solamente como una obligación de los seres humanos,

sino también como un derecho humano fundamental, el cual ha sido protegido desde diversos frentes.

En este sentido, antes de poder analizar esta configuración dentro del campo internacional, es necesario apuntar algunas de las definiciones doctrinarias que han sido realizadas acerca del mismo. Respecto a ello, el Observatorio de Derechos económicos, sociales y culturales apunta uno de los conceptos más completos del mismo al afirmar que:

El derecho al trabajo hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado (Observatorio de Derechos económicos, sociales y culturales, 2017, pág. 1).

De acuerdo con la explicación apuntada por este organismo se comprende como el derecho al trabajo constituye un derecho de libertad, en el sentido de que les permite a todos los seres humanos la posibilidad de escoger cual será la actividad productiva que desempeñarán dentro de la sociedad con la finalidad de brindarle un aporte a ésta, pero a su vez también tendrán derecho a los beneficios derivados de la prestación de sus actividades productivas.

Estos beneficios que recibe el trabajador no permitirán solamente la satisfacción de las necesidades personales que permiten el nivel de vida adecuado del trabajador, sino que además deberán ayudar al desarrollo de la familia del trabajador, así como la materialización de otros derechos.

Por su parte, Trueba define el derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Trueba Urbina, 1981, pág. 135).

Dentro de la definición presentada por ese autor se comprende como el derecho al trabajo presenta una dimensión más amplia de la de un derecho fundamental, pues se

la concibe como un conjunto integral de principios, normas e instituciones que tienen como finalidad, la reivindicación de rol y los esfuerzos que presta el trabajador para la sociedad.

Por tal razón, se considera que el derecho al trabajo constituye un conjunto de preceptos a través de los cuales se dignifica la actividad desempeñada por todos los seres humanos que contribuya a la productividad social y a su construcción personal, de allí que este derecho dignifique y reivindique su condición como ser humano.

Se puede acotar además que los derechos de todos y cada uno de los trabajadores son irrenunciables ya que estos se encuentran enfocados en la protección y valoración de las labores que estos realizan, por los cuales a través del tiempo se ha ido luchando incansablemente para lograr mejoras y no retrocesos que causen daños a los trabajadores y sus familias, recordando que esto también afecta a la economía del país indirectamente.

Se debe entender que el Derecho Laboral es una de las herramientas más importantes para cualquier trabajador o trabajadora. Su conocimiento básico ayuda a comprender la situación propia dentro de la empresa, así como entrega conceptos que pueden y deben ser usados para la protección de diferentes derechos.

En razón de la importancia que tienen en el mundo del trabajo, se hace indispensable la necesidad de ofrecer algunos conocimientos básicos y fácilmente asimilables o comprensibles para trabajadores y trabajadoras, empoderándolos de sus propias realidades

Por su parte, respecto de la definición del derecho del trabajo Pérez lo considera, dentro de este grupo, “el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”. (Pérez Botija, 1960, pág. 20)

La definición presentada por el autor se enmarca dentro del ámbito de la regulación estatal, pues toma como elemento central la protección que realiza el Estado sobre las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, de modo que se le brinde una tutela

a los trabajadores por medio de un conjunto de principios y normas que se encuentran dispuestos no solo en la legislación laboral de un Estado, sino también dentro del marco constitucional y dentro de los contexto internacional, pues son numerosos los instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen este derecho como se analizará a continuación.

1.2.3. El derecho al trabajo en los instrumentos de derechos humanos

Siendo el trabajo una actividad tan importante para el ser humano, es lógico que dentro del contexto internacional se haya reconocido tal importancia, y, por lo tanto, se haya incorporado una protección de esta actividad consagrándola como un derecho que consta de manera expresa en casi todos los instrumentos internacionales de derechos humanos.

De esta manera, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prescribe:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

El instrumento más importante en materia de derechos humanos consagra una protección del derecho al trabajo dentro de su normativa, para lo cual lo considera como un derecho de libertad, igualdad y de protección. De este modo, en primer lugar, señala que todas las personas tienen derecho a escoger su derecho al trabajo libremente, con base en sus convicciones personales y su formación.

En cuanto al ámbito de la igualdad, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que este derecho debe ser garantizado por el Estado en condiciones de equidad, de modo que se garantice el derecho a la igualdad ante la ley de las personas,

lo que incluye la prohibición de discriminación de las personas en el trabajo por cualquier motivo.

Asimismo, se reconoce que el derecho al trabajo implica el establecimiento de las satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; razón por la cual el Estado tiene la obligación de garantizar el derecho al trabajo no solamente en su acceso, sino además en su mantenimiento e inclusive en los procesos de formación profesional.

En una dimensión similar a la antes analizado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone el derecho al trabajo, que en su artículo 6 determina:

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. (Organización de las Naciones Unidas, 1966)

Conforme a lo dispuestos dentro de este importante instrumento internacional, el derecho al trabajo implica un conjunto de obligaciones para los Estados, entre las que se encuentran garantizar el acceso a las oportunidades laborales, con lo cual se busca que se permita a toda ganarse los recursos necesarios para garantizar su subsistencia y la de sus familias.

Así mismo, también se considera que se trata de un derecho de libertad, por lo que debe ser garantizada su libre elección y permanencia dentro del mismo, para lo cual se requieren de herramientas muy importantes como los proceso de capacitación y también de orientación vocacional.

Igualmente se reconoce la correlación que existe entre el trabajo con otros derechos humanos muy importantes, al ser una condición que permite dignificar la vida de los seres humanos, siendo la dignidad de la persona el fundamento y base misma de los derechos humanos.

Se debe además recalcar que los seres humanos por naturaleza gozamos de derechos que nos son innatos, pero en ciertos momentos pueden darse hechos o crearse normas que pongan en peligro o lesionen estos derechos, en estos casos se debe restringir o limitar el acto o norma peligroso, es en estos momentos en que se aplica la proporcionalidad, la misma que debe velar porque dicha restricción o limitación sea proporcional al peligro o daño causado. En este sentido la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en su artículo 3, numeral 2, determina

Principio de proporcionalidad. - Cuando existan contradicciones entre principios o normas, y no sea posible resolverlas a través de las reglas de solución de antinomias, se aplicará el principio de proporcionalidad. Para tal efecto, se verificará que la medida en cuestión proteja un fin constitucionalmente válido, que sea idónea, necesaria para garantizarlo, y que exista un debido equilibrio entre la protección y la restricción constitucional. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009)

1.2.4. El derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador como derecho fundamental

Dentro de la legislación ecuatoriana, además de que se reconoce el derecho al trabajo dentro de la dimensión antes señalada dentro de los instrumentos internacionales de derechos humanos, el mismo tiene un reconocimiento expreso de carácter constitucional, ya que derecho dentro del artículo 33 de la Constitución de la República del año 2008 se prescribe:

Art. 33. 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. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Dentro de la Constitución del Ecuador se reconoce al derecho al trabajo dentro de sus dos dimensiones, ya que por un lado se la concibe como un derecho fundamental, y por el otro, también como deber social; mientras que en la parte final del artículo se disponen las obligaciones del Estado respecto de este derecho.

En cuanto la categoría del trabajo como un derecho fundamental, el autor Jorge Benavides Ordóñez explica que:

Podemos entender por derechos fundamentales a aquellos derechos subjetivos que le son propios a la persona en cuanto tal, que por la importancia de los bienes jurídicos que representan, tienen reconocimiento constitucional, de ahí que de dicho reconocimiento se derivan consecuencias de tipo jurídico, tales como la tutela judicial efectiva y el contenido esencial (Benavides Ordóñez, 2013, pág. 75).

Según lo explicado por el autor se comprende como los derechos fundamentales implican aquellos que son inherentes a la condición de seres humanos, de modo que al Estado le competen únicamente reconocerlos y garantizarlos integralmente, pues se tratan de bienes jurídicos indispensables para la protección del estilo de vida y buen vivir de las personas.

Asimismo, según se comprende de esta definición, los derechos fundamentales implican para el Estado una obligación de tutela efectiva por parte de las autoridades gubernamentales y el Estado hacia las personas, pues el reconocimiento dentro de un marco constitucional y legal acarrea este tipo de consecuencias jurídicas.

Precisamente, el Estado reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental de las personas, debido a que el mismo permite la materialización de otros derechos y la realización personal. En este sentido, el autor Galo Blacio explica lo siguiente: “El Estado garantiza que todo trabajador sea remunerado de una manera justa por el trabajo que realice, así como un trato digno y valorado económicamente, colaborando a la realización personal de cada uno de los trabajadores” (Blacio Aguirre, 2012, pág. 60).

1.3. La precarización y la flexibilización laboral

1.3.1. Definición de precarización

La precarización laboral constituye sin duda uno de los términos que mayor dificultad conceptual ofrece, ya que no existe un concepto único acerca del mismo y también diversos enfoques desde los cuales se intenta definirlo, de allí que sea analizar algunos de estos importantes conceptos a fin de ofrecer una idea más o menos clara cuando se hace empleo de este término.

En cuanto a una primera aproximación conceptual de la precarización laboral, el autor Luciano Martínez explica lo siguiente:

La precariedad es un concepto que se relaciona con el mercado de trabajo, es decir se refiere a las condiciones en que se vincula el trabajador y a las condiciones en que desempeña su trabajo. En este sentido hay que diferenciarlo del concepto de "flexibilidad" que tiene más relación con el estatuto jurídico y con el marco laboral legal que regula las relaciones del capital con el trabajo (Martínez, 2014, pág. 3).

Según lo explicado por el autor, se considera que la precariedad laboral constituye un fenómeno que se produce en cuanto a las condiciones del trabajo, pero desde su perspectiva, la misma tiene un origen dentro del mercado laboral y no dentro del marco legal, siendo esta la principal diferencia que existe entre precarización y flexibilización laboral, pues esta última más bien alude a las distintas formas en las cuales se modifica el marco legal para cambiar las relaciones laborales.

Por su parte el autor Dasten Julián Vejar apunta la siguiente definición de flexibilización laboral:

El concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc. Pero a la vez la profundidad que implica este concepto, el de "precariedad laboral", debe

ser entendida en un contexto histórico y en su compleja multidimensionalidad, espacial, temporal y semántica: La precariedad laboral solo es entendible en su complejidad como síntoma de los cambios y mutaciones en la dinámica e interior del patrón de acumulación capitalista, y como parte de una respuesta del capital a su propia crisis (Dasten, 2014, pág. 150).

En la definición presentada por el autor se comprende como la precariedad laboral puede asociarse con el deterioro de las condiciones de trabajo, de modo que nuevamente se presentan algunos aspectos concordantes con la definición anterior, al considera que este fenómeno se produce dentro del mercado de trabajo y debido a condiciones sociales, que debido a una complejidad de factores se pueden justificar.

En este sentido, el autor también señala cuales son algunas de las consecuencias de la precarización, como la inestabilidad laboral, la inseguridad dentro del trabajo y también la informalidad, todos estos fenómenos sin duda tiene un impacto dentro de los derechos del trabajador, pues en definitiva afectan a las condiciones mínimas laborales de las personas, y por lo tanto, también a los derechos labores que se les han garantizado a los trabajadores en el marco constitucional, internacional de derechos humanos y legal, que han sido las conquistas históricas de estas personas.

Por su parte, el autor Luciano Martínez, considera que el fenómeno de la precarización siempre tiene origen dentro del campo social, y respecto a esto afirma:

La precariedad ha sido vista como un "costo social" que incuban los cambios en el empleo ocurridos durante la década de los 90 en América Latina como consecuencia de la globalización, la privatización y la desregulación que en definitiva ha significado la generalización de contratos "atípicos" e incluso el incremento de trabajadores sin contrato de trabajo escrito (Martínez, 2014, pág. 3).

El autor considera que la precarización laboral siempre constituye una consecuencia directa de diversos fenómenos que se presentan a nivel mundial, como por ejemplo la globalización o los procesos de industrialización, lo que en definitiva condiciona de manera negativa las condiciones de empleo dentro de la sociedad y crea formas

anormales o atípicas en estas relaciones, incluidos cambios en los contratos que se permiten.

Para Mora Salas, entender el fenómeno de la precarización laboral y contextualizarlo en su expresión concreta en América Latina requiere considerar cuatro elementos centrales:

el vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva; el cambio en los modelos de regulación laboral; la relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social; la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social. (Mora Salas, 2005, pág. 29)

Al entender que los elementos centrales de la precarización se enfocan principalmente en la desregularización, reorganización, cambios y relación laboral, la pérdida de la estabilidad laboral, en si son formas de afectación directa al trabajador.

Al mencionar la desregulación hablamos de que la norma nos permite dar una flexibilidad laboral en ciertos aspectos como la implementación de un modelo regulador que da paso a la libertad de contratar y despedir trabajadores con acuerdos entre las partes que en la mayoría de los casos es injusto e ilegal, es aquí donde los patronos o empleadores tienen apertura de enriquecerse dando figuras de despido por caso fortuito o fuerza mayor.

Mientras que, al hablar sobre el cambio en los modelos de regulación laboral, no es tan perjudicial de todo ya que existen cambios y medidas que sí podrían ayudar y mejorar las condiciones de trabajador, lo que si se debe tomar muy en cuenta que en si la contraposición tiene dos formas por lo cual según el contexto y la variante que esta realice de una u otra forma podrá ser de oportuna aceptación o no.

La relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social es de suma importancia ya que dentro de estos no solo están los trabajadores con dependencia, sino también los sindicatos, empresas y en general personas que buscan entrar al mercado laboral ya que estos son los que han luchado por las mejoras de las condiciones y derechos al trabajo digno y no desean tener un retroceso ni condiciones precarias de trabajo en contextos de extrema vulnerabilidad, que la precarización permite.

Mientras que la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social, claramente nos da a entender que se habla del desempleo, salarios indignos, terminación de la relación laboral, inexistencia de los beneficios sociales en si un limbo de daños y vulneraciones a los derechos y condiciones del trabajador.

1.3.2. Formas en las cuales se produce precarización

Uno de los criterios más importantes acerca de la precarización laboral es el realizado por la Organización Internacional del Trabajo, quien considera que es necesario que los gobiernos de los distintos Estados no se limiten únicamente a crear trabajos, sino que deben establecer las condiciones necesarias para la protección de los derechos laborales frente a las causas que puedan afectarlas.

La OIT milita por un trabajo decente, no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de calidad aceptable, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, postulando la importancia del empleo y de los derechos en ámbito del trabajo (...) Los individuos de todo el mundo se ven enfrentados a carencias, lagunas, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro e ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez (Organización Internacional del Trabajo, pág. 4)

Conforme a lo explicado por el autor se comprende como las formas de precarización laboral están relacionadas a las formas de empleo en las cuales no se les ha garantizado las condiciones mínimas de protección de los derechos del trabajador, entre las que se encuentran todos los derechos individuales y colectivos, ya que inclusive derechos como la falta de representación se consideran en alguna manera como una de las formas de precarización.

Además, según señala el autor, no solamente aquellas formas de vulneración de los derechos de trabajo debido a la regulación normativa son aquellas que se pueden considerar como formas de precarización, sino todas aquellas que se derivan de las

condiciones del mercado de trabajo, como el empleo informal y el subempleo, que se configuran no a partir de la creación de normas, sino debido a aspectos económicos y sociales de un Estado.

Uno de los aspectos en los que mayormente existe controversia es si la flexibilización laboral constituye una forma de precarización, pues existen aspectos contradictorios al respecto. En este sentido, el autor Hernán Cuevas Valenzuela explica lo siguiente:

La flexibilidad del mercado del trabajo es el principal mecanismo de precarización laboral, y su funcionamiento tiene varias dimensiones que son necesarias de considerar:

(1) La flexibilidad salarial, referida a la posibilidad de ajustar el precio de la mano de obra según los cambios de la demanda de trabajo.

(2) La flexibilidad de número, la que se refiere al empleo a la capacidad de contratar o despedir trabajadores sin mayores costos para las empresas.

(3) La flexibilidad funcional, que se refiere a la discrecionalidad de la dirección de las empresas para organizar el trabajo, cambiar la estructura de la empresa y las funciones de los trabajadores

(4) En cuarto lugar está la flexibilidad entendida como la capacidad de la dirección de las empresas para definir con relativa soberanía las competencias y habilidades requeridas por sus trabajadores, con lo cual la empresa (y no tanto el trabajador) se convierte en el foco de las decisiones referidas a formación y capacitación laboral (Cuevas, 2015, pág. 313).

Según lo explicado por el autor se comprende como en su criterio, una de las principales formas de precarización es la flexibilidad laboral, y en este sentido explica que formas específicas de flexibilización son las que la doctrina ha identificado como tales, entre las que se encuentran principalmente aquellas que permiten la modificación injustificada de las condiciones de trabajo, la disminución salarial, entre otras.

Sin embargo, existen también otros criterios doctrinarios en los que consideran que la flexibilización laboral, o al menos algunas formas de las mismas no representan en

ninguna forma precarización, de allí que es importante analizar algunos conceptos acerca de la misma.

1.3.3. Definición de flexibilización laboral

La flexibilización laboral es uno de los términos de más difícil conceptualización, no solo por las teorías contrapuestas en torno su favorabilidad o su postura contraria a la misma, sino debido a que diversos autores y organismos internacionales han reconocido que se trata de un término polisémico surgido como una respuesta a la figura de la rigidez laboral, cuando se dieron condiciones que demandaron un cambio de comportamiento por parte de los actores intervinientes en el proceso laboral.

En este sentido, una de las primeras definiciones es la aportada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, quien señala lo siguiente:

La flexibilidad laboral puede ser entendida como un mercado “en el que el empleo es poco regulado (en términos de paga, horas de trabajo, restricciones al despido, etc.) [en el que] no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo parcial, con contratos por períodos cortos y existe una elevada rotación del personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico , 1992)

Según lo expuesto por este organismo, se considera que la flexibilidad laboral constituye un mercado de trabajo en el que se han dispuesto un conjunto de normas que tiene un menor grado de regulación en aspectos de la contratación laboral, y que por lo tanto permite un cambio en aspectos como el salario, la creación de las fuentes de trabajo, los tipos de contrato o los tiempos para los que se celebran los contratos laborales u otras condiciones preexistentes.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo BID citado en Chávez, considera que: “La flexibilidad laboral es el fruto de las reformas en las legislaciones de los países latinoamericanos que sirven para adecuar el funcionamiento del mercado de trabajo y el derecho laboral a los nuevos retos económicos del mundo globalizado” (Chávez Ramírez, 2001).

Conforme a este criterio expresado, se comprende como el criterio de algunos organismos acerca del proceso de flexibilización laboral es que el mismo implica un proceso de respuesta frente a algunos fenómenos que se debieron a partir de la década de los 90, lo que hizo que se empiecen a dar procesos de reformas legislativas e implementación de políticas públicas a través de los cuales se cambiaron algunos preceptos de la rigidez laboral, esto con el objetivo a la adaptación del mercado laboral a cambios económicos muy trascendentales.

Por su parte, los autores Delgado, Castillo y Arellano apuntan la siguiente definición acerca de la flexibilización laboral:

La reunión de un número bastante grande de prácticas empresariales y de recetas económicas como las siguientes: cambios constantes en las formas de contratación y utilización de la fuerza laboral, nuevas formas de organización del trabajo, transformación del marco jurídico-legal para flexibilizar el mercado de trabajo, pérdida de derechos como el de la estabilidad laboral o el de sindicalización, adaptación de la sociedad a empleos diferentes y temporales, versatilidad derivada de la tecnología, nuevas formas de remuneración y de cualificación, relaciones flexibles entre empresas y trabajadores, nuevas prácticas de gestión que buscan maximizar las utilidades, corporaciones “vacías”, externalización de procesos, menores restricciones en materia de seguridad social, adelgazamiento organizacional y posterior desempleo profesional (Piedrahita Delgado, Angulo Castillo, & López Arellano, 2013, pág. 233)

De acuerdo con la explicación aportada se comprende como los procesos de flexibilización laboral siempre se enmarcan en lo referente a la adaptación del marco jurídico vigente del Estado, aunque el autor considera que en este caso se ven afectados algunos de los derechos laborales como lo son la estabilidad laboral y otros derechos de carácter colectivo, pero siempre debido a que las condiciones del mercado laboral han sufrido un cambio que requiere de una adaptación importante.

Dentro de la flexibilización laboral existen elementos esenciales de gran importancia como son la polivalencia, variación de jornadas laborales, disponibilidad laboral, baja de sueldos, disminución de horas suplementarias y estabilidad laboral.

Permitiéndome dar un breve análisis sobre estos elementos podría destacar de inicio que la mayoría de estos son perjudiciales para el trabajador.

Al hablar de polivalencia o el ejercer varias funciones o roles laborales dentro de un mismo entorno no es muy pedagógico, ya que como primer punto de vista el trabajador se prepara y capacita para realizar determinada función, por la cual se supondría que es contratado, como segundo punto de vista es de propio conocimiento que cuando una persona realiza funciones desconocidas, en las cuales no se ha preparado debidamente este podría llegar a tener falencias laborales incorregibles que lo podrían perjudicar en ciertos casos hasta legalmente, y como tercer y último punto de vista la eficiencia del trabajador al ejercer varias funciones disminuirá significativamente por lo cual el desempeño podría ser deficiente.

La variación de jornadas laborales es sin duda otra desventaja ya que en esta el trabajador debe acceder a laboral en los horarios que su empleador lo considere necesario, perdiendo de esta manera el control de tiempo y relación laboral directa con su empleador ya que dentro de este contexto podría entrar el pago por servicios prestados, y claro está dando a una conexión con otros de los elementos que sería la disponibilidad laboral, baja de sueldo, e inexistente pago de horas suplementarias ya que se pierde totalmente el sentido de beneficios laborales, al hablar de una supuesta flexibilidad laboral.

Por último, pero no menos importante se podría hablar sobre la estabilidad laboral que sería una ventaja ya que al existir la flexibilización laboral los empleadores al verse beneficiados al poder tomar decisiones libremente supuestamente justas y legales crean más campos de trabajo a los cuales más personas pueden acceder, pero se debe mencionar y poner a análisis si de verdad esta será una ventaja puesto que desde el punto de vista del trabajador es menos ingresos y mucha más competencia.

1.4. Medidas de Flexibilización Laboral

1.4.1. Teletrabajo

Se manifiesta que el teletrabajo es una manera u opción de mantener la continuidad del trabajo cotidiano que el trabajador desarrolla día a día en el ámbito comercial, intelectual u otros, esta opción se implanto notablemente juntamente con la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario la misma que se reforma el Código del Trabajo incluyendo al teletrabajo como modalidad contractual. El 14 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo MDT-2020-181, claro está que tiene dos puntos de vista totalmente distintos uno positivo y el otro desventajoso.

Puesto que se puede hablar del enfoque en que es una manera más eficaz, rápida y ágil y sencilla que el trabajador pueda cumplir con su labores encomendadas como por ejemplo de un contador, un profesor sin problema lo puede realizar por medio de un aparato electrónico, pero justamente es aquí donde podemos realizar ciertas incógnitas como por ejemplo un guardia de seguridad podrá cumplir sus labores telemáticamente pues la respuesta es no ya que no todos los labores son intelectuales y fáciles de realizarlos mediante el uso de la tecnología esto se convierte rápidamente en una problemática para este sistema ya que no solo generara un desempleo, un ingreso menos, sino también que se detenga ciertas actividades económicas dentro del Ecuador.

Esto es lo que causo la pandemia por la cual nos encontramos atravesando, jurídicamente el teletrabajo tuvo una gran aceptación por lo cual se dispuso manejarlo bajo ciertos regímenes que son básicamente los mismos que los presenciales como son el cumplimiento de la jornada laboral completa, los días de descanso obligatorio, pago de horas extraordinarias y suplementarias, mantención del salario básico unificado y claro está la flexibilidad de presentarse físicamente según lo requiera o sea necesidad del negocio donde se labore, cabe también recalcar que este manera de trabajo no podrá ser un causal de terminación de relación laboral y además que el pago del salario podrá convenirse entre las partes.

Algo que se debe mencionar para no salir de contexto informativo es que los nuevos contratos de teletrabajo deberán celebrarse por escrito y según los requisitos del artículo 21 del Código del Trabajo vigente de la República del Ecuador.

Existen ciertos puntos para mencionar entre estos que dentro de los términos también se estipula que el empleador o empresa debe proveer de los medios tecnológicos para poder realizar el teletrabajo, lo cual se puede asegurar que no se encuentra realizando a cabalidad ya que muchos de los trabajadores han tenido que utilizar sus implementos personales y en ciertos casos también los llevo a adquirirlos con medios económicos propios los cuales ya indirectamente genera un gasto que vendría a ser una baja de sueldo estos.

Otros puntos hacen que dentro de esta investigación podamos indagar que no es de cierta forma la mejor opción de trabajo pero si la opción que por fuerza mayor se tuvo que implantar claro está que también tuvo ventajas principalmente en el tema de precautelar la integridad y salud del trabajador, principalmente eso porque si hablamos de más desventajas podríamos mencionar que se realizan horas extras no remuneradas que muchos de los trabajadores se vieron obligados a realizar sin molestia alguna por cuidar su espacio laboral.

Cada una de las ideas que se plantean nos hace dar cuenta primero que los trabajadores tienen ciertas vulneraciones en sus derechos pero no solo por la pandemia que atravesamos sino porque de una u otra manera el empleador hace que la reforma o ley existente sea beneficiosa siempre para él y no para el trabajador aunque aquí se puede resaltar que ciertos empleadores que tenían pequeñas industrias en ciertos casos por el escaso consumo de productos que elaboraban por primera vez se vean afectados no totalmente pero si en parte ya que se debe tener en cuenta que ellos siempre cuenta con su fondo de reserva que los deja con una estabilidad personal, mientras que el trabajador pierde su fuente de empleo y subsistencia, dejándolo totalmente desprotegido.

Uno de los aspectos más importantes que se puede dar a conocer sobre este aspecto sería que esta modalidad de trabajo ya existía y en ciertas empresas o entidades, claro está que no se encontraba implantada de manera significativa dentro del Ecuador, pero

ya tenía existencia principalmente en las plataformas digitales de negocios las mismas eran abiertas a ciertas reglas y medidas laborales, las mismas que de cierta forma se podría decir que no eran del todo justas con los trabajadores, y a su vez no ofrecían una estabilidad laboral, ni un vínculo que asegure los beneficios de ley que el trabajador anhela.

El teletrabajo se encuentra renombrado dentro de varios acuerdos ministeriales emitidos dentro de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria en las cuales se manifiesta que este es uno de los medios que fueron implementados con el principal fin de que el trabajador siga con sus labores cotidiana sin verse obligado a renunciar a sus derechos fundamentales que se contempla en el Código de Trabajo Ecuatoriano, si este se encuentra cumpliendo cabalmente en mi opinión no ya que con las ideas expuestas anteriormente se hace denotar que existen ventajas y desventajas, las mismas que hacen que esta forma de trabajo sea en parte un gran problema ya que no solo va paso a que se vulnere jornadas de trabajo sino también a que se genere desempleo y hasta cierre de negocios que no pudieron a adaptarse ya sea por falta de recursos o porque su línea de negocio no se adaptaba a esta.

1.4.2. Diálogo social

Uno de los ejes fundamentales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue la incorporación del diálogo directo entre las partes, de modo que se permitió la negociación de las condiciones de los contratos laborales entre el empleador y el trabajador conforme se dispone dentro del artículo 16 de esta normativa:

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al

Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2020)

Como se dispone dentro de esta normativa, se permite que las condiciones de trabajo puedan ser negociadas por las partes de manera directa, esto con la finalidad de que se protejan las fuentes de trabajo y la estabilidad laboral, teniendo la iniciativa de proponerlas ambas partes, aunque se establecen como límite la no afectación de derechos como el salario básico y las jornadas reducidas.

Esto sin duda fue una de las medidas más criticadas por los trabajadores y los gremios laborales, en razón de que se permitía una negociación que se consideraba iba a ser dominada por la parte con mayor ventaja en el contrato que son los empleadores, frente a la vulnerabilidad del trabajador, así como también de los perjuicios económicos que se producen en los trabajadores, quienes se veían en cierta manera a aceptar estos cambios que les perjudicaban económicamente.

Desde el punto de vista doctrinario, la disminución de salarios ha sido también considerado no solo como un tipo de flexibilización laboral, sino además como una de las formas de precarización laboral, aunque lógicamente se requiere analizar el contexto en el cual se producen los cambios que son dentro de una crisis sanitaria que implicó la existencia de una serie de restricciones que perjudicaron las fuentes de trabajo.

1.4.3. Terminación de trabajos por fuerza mayor y caso fortuito

La figura de la terminación de los trabajos por fuerza mayor y caso fortuito fue una de las que se usó de forma más polémica durante los primeros meses de la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, aun cuando no se promulgaba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, de modo que numerosas empresas recurrieron a la utilización de esta causal para dar por terminados los contratos con los trabajadores y no incurrir en mayores costos de indemnización como los de despido intempestivo.

En este sentido, fueron numerosos los reclamos que se dieron dentro del Ministerio del Trabajo, las inspectorías de trabajo y la función judicial, relativos a la mala utilización de

dicha figura, que se utilizaba únicamente con la finalidad de dar protección al capital de las empresas, pero no al trabajador.

Uno de los aspectos más cuestionados era el hecho de que las empresas no terminaban sus operaciones de forma definitiva, sino que únicamente buscaban un cierre temporal en razón de proteger sus capitales y querían evitar los costos que los generaban el pago de salarios sin tener ninguna fuente de ingreso, aun cuando la figura estaba pensada para los casos de terminaciones definitivas de las operaciones laborales.

Se podría decir además que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dio una de las principales aperturas y oportunidades para que los empleadores puedan terminar su relación laboral con el trabajador de una manera injusta e ilegal, ya que en ciertos casos con la aparente figura del cierre de las empresas muchos trabajadores se vieron vulnerados en sus respectivas indemnizaciones.

Respecto a ello, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dispuso una referencia clara de cómo utilizar esta figura dentro de sus disposiciones interpretativas:

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

Con base a esta disposición se comprende como el caso fortuito o fuerza mayor deberá estar ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, de modo que no exista una forma en la cual se pueda continuar con la actividad laboral, pues de lo contrario no se podrá utilizar esta forma de terminación laboral como causal válida, sino que debería incurrirse en otras formas de terminación de los contratos.

1.4.4. Disminución de salarios y jornadas laborales

Esta medida fue aplicada con la finalidad de que exista una aparente proporcionalidad entre la jornada laboral y el salario que es percibido por el trabajador, de modo que debido a la posibilidad que se dio de disminuir las jornadas laborales producto de la pandemia del COVID-19, se permitió asimismo que se disminuyan los salarios en proporción a la disminución de la jornada.

Si bien es cierto, la disminución del salario se da como motivo de proporcionalidad a la dimensión de la carga laboral, así como para poder permitir que los empleadores puedan soportar la reducción de ingresos a las empresas debido a la pandemia del COVID-19, esto terminó por perjudicar a los trabajadores, a quienes se les obligaba a aceptar, en cierta forma, dichas condiciones pues de lo contrario podrían perder sus puestos de trabajo.

Esta también fue otra de las medidas más cuestionadas debido a que la Constitución y la normativa laboral es clara en lo que se refiere a la rigidez del principio del salario mínimo o salario básico unificado y la imposibilidad que existe de que los trabajadores puedan percibir una remuneración menor a la misma, sin embargo esto se justifica en razón de la proporcionalidad, ya que según determina: “Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas”. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2020)

1.5. Principios laborales afectados por la Ley Humanitaria

Conforme a lo señalado dentro de la normativa se comprende que existieron diversos reclamos de constitucionalidad acerca de esta norma que se fundamentaba en varios derechos y principios laborales que se analizarán a continuación.

1.5.1. Indubio pro operario

En artículo 7 del Código del Trabajo, en torno a este aspecto, dispone que la aplicación favorable al trabajador, en la que se prescribe que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los

funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

De esta manera, uno de los principios más importantes que existen dentro de la normativa laboral acerca de los derechos de las personas, son el indubio pro operario, que implica que en todo lo referente a las dudas que rugan acerca de la normativa laboral, siempre se aplicará un sentido favorable a los derechos del trabajador, lo cual constituye un mandato que debió haber sido respetado.

Respecto a este principio, desde el punto de vista de la doctrina, la autora Carmen Estrella manifiesta lo siguiente:

Si bien este principio se encuentra enunciado y comprendido en términos generales como de protección a los trabajadores, diversas son las formas en que le mismo se expresa: a) La regla "indubio prooperario", b) La regla de la norma más favorable; y, c) La regla de la condición más beneficiosa (Estrella, 2005).

Según esta explicación, existen diversas dimensiones en cuanto al principio en análisis, que se refieren a las condiciones en las cuales se interpretara la normativa de los derechos de los trabajadores, pero siempre deberán implicar la protección de los mismos frente a las diversas circunstancias que se presente, como en el caso de la terminación de los contratos por caso fortuito y fuerza mayor, en donde en principio, no se aplicó el indubio pro operario, ya que este principio nos habla que siempre se buscara que el trabajar tenga alternativas que lo ayuden indirectamente a mantener su estabilidad laboral lo cual y en muchos de los casos se podría decir que era inexistentes ya que varios de ellos perdieron su trabajo y no solo eso sino que además fueron indemnizados ilegalmente con mínimos valores.

1.5.2. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral también constituye uno de los principios más importantes en materia laboral y aunque la misma no ha sido dispuesta expresamente dentro del marco constitucional con en otras normas supremas, esta si encuentra presente en varios artículos del Código del Trabajo.

En lo que se refiere a su conceptualización, el autor Russomano considera que la estabilidad laboral “El derecho de la permanencia en el empleo aun contra la voluntad del empresario, cuando no existen razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador” (Russomano, 1980).

De conformidad con lo expresado por el autor, se puede verificar que este derecho se halla presente en diversas partes de la normativa laboral, sobre todo en aquellas en las que se garantiza la permanencia del trabajador, solicitando de causales legales válidas para la terminación de la relación laboral.

Otros autores como Ruprecht citado en (Idrovo Vinueza, 2016) incorpora otra premisa considerable que afirman que la estabilidad laboral es “un garante para el trabajador su permanencia en el empleo mientras dure su buena conducta laboral”, de forma que se reitera la necesidad de causales válidas y legales por las cuales se pueden dar por terminada la relación laboral, mientras que también se establecen prohibiciones en que de ser incumplidas tendrán como consecuencia jurídica diversas sanciones para los empleadores.

De esta manera, la estabilidad laboral debe ser considerada como uno de los derechos más importantes, puesto que permiten la existencia misma del trabajo, y en este sentido, es necesario que el Estado establezca las medidas necesarias a fin de poder continuar con el empleo, como se hizo precisamente dentro del marco laboral, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

1.5.3. Irrenunciabilidad de derechos

La Irrenunciabilidad de derechos laborales constituye uno de los principios más importantes del derecho laboral, en este sentido el autor Jorge Toyama considera lo siguiente:

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral

no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos (Toyama Miyagusuku, 2001, pág. 166)

De acuerdo con lo explicado por el autor se comprende como el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se origina en el carácter de protección que la Constitución y los instrumentos de derechos humanos le otorgan al trabajo, de modo que establecen mandatos acerca de los derechos, de modo que los mismos no pueden ser objeto de renuncia voluntaria por parte de los trabajadores.

Además, esto implica que estos derechos puedan ser objeto de negociación entre los trabajadores y empleadores, cuando se pretendida que los mismos puedan ser restringido o menoscabados en alguna forma, pues la normativa es clara al establecer que todas las estipulaciones que se hagan y que afecten al contenido de las mismas serán nulas, de allí que deban garantizarse las mismas, en todas las formas, lo que incluye los mandatos establecidos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

1.6. Jurisprudencia

En la actualidad no se puede hablar abiertamente sobre los criterios jurisprudenciales, ya que existen aproximadamente 23 causas sin sentencias, en contra de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en las cuales se emiten diversos argumentos, los cuales se enfocan principalmente en que esta ley atenta contra los principios y derechos consagrados en la Constitución de la República, y tratados, convenios e instrumentos internacionales de derechos humanos.

La posible existencia de una acción de inconstitucionalidad, sin duda alguna ha sido uno de los temas más controversiales ya que estos fundamentos han tomado mayor transcendencia al ser emitidas en ciertos casos por entidades gubernamentales y privadas como la defensoría del pueblo, la Unión de Trabajadores, Frente Unitario de Trabajadores, la Unión Nacional de Educadores y Comité Empresarial Ecuatoriano, entidades que a través de estos fundamentos tienen como principal objetivo que se

suspenda de manera inmediata la aplicación de la ley en mención, hasta que no exista una sentencia emitida por la Corte Constitucional.

En los días 29 y 30 de octubre del 2020, se realizó la audiencia a cargo del juez ponente Alí Lozada, en la cual se presentó los argumentos de cargo que fundamentaban temas como desvinculación del empleado, jornada laboral, entre otra teorías las cuales no hacían más que confirmar su sustento de que existe una clara vulneración de los derechos del trabajador, audiencia que aún no ha emitido sentencia, por la cual aún se desconoce la jurisprudencia sobre este tema por partes de los jueces, pero a mi criterio personal podría recalcar que esta tiene fundamentos legales que hacen que la medidas que han implementado principalmente en Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, vulneran los derechos del trabajador significativamente.

Mientras que al hablar sobre la flexibilización laboral antes de que se produzca la pandemia se pondrá en análisis las siguientes sentencias:

Sentencia: No. 109-15-EP/20, emitida por la Corte Constitucional,

En la EP presentada contra la sentencia de casación dictada dentro de un proceso laboral por reliquidación del monto de jubilación patronal, la Corte señaló que CNEL EP alegó que el órgano jurisdiccional impugnado resolvió una cuestión diferente a la que planteó la casacionista, sin embargo, se verificó que el fundamento del recurso de casación versó en la indebida aplicación del art. 70 contenida en el contrato colectivo de trabajo y fue aquello lo que analizó la CNJ. Además, el organismo mencionó que la sentencia impugnada se fundamentó en normas previas, claras y públicas las cuales fueron aplicadas por autoridad competente. Por lo expuesto, la Corte Constitucional desestimó la acción presentada. Decisión. - En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve: 1. Desestimar la acción extraordinaria de protección presentada por el señor Edwin Adalberto Montenegro Parrales, en su calidad de administrador de la Corporación Nacional de Electricidad y apoderado especial del señor Jorge Eduardo Jaramillo Mogrovejo, gerente general de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP. 2. Devuélvase el expediente

al juzgado de origen. 3. Notifíquese, publíquese y archívese. (Sentencia: No. 109-15-EP/20. Acción Extraordinaria de Protección, 2020)

En esta sentencia podemos observar que los jueces son rígidos al mantener que no se requiera la acción de protección, ya que como antecedente el trabajador que solicita la reliquidación del monto de jubilación patronal, obtuvo la misma con un monto considerablemente sustentable el cual da paso para que tenga una vida digna en lo posterior, y dando lugar claro está a que no exista vulneración alguna en sus derechos razón con la cual concuerdo con la jurisprudencia administrada.

Sentencia: No. 1111-14-EP/20, emitida por la Corte Constitucional,

En la EP presentada contra el auto de inadmisión del recurso de casación interpuesto dentro de un proceso laboral por despido intempestivo, la Corte no observó vulneración de la motivación, dado que los Conjueces de la Corte Nacional enunciaron las normas jurídicas en que sustentaron su decisión y explicaron que el escrutinio para la admisión del recurso de casación debía ceñirse a verificar el cumplimiento de requisitos preceptuados por la Ley de Casación, para finalmente concluir que, al no darse los supuestos previstos para admitir la casación, el recurso debía ser inadmitido. Por lo expuesto, la Corte Constitucional desestimó la acción presentada. Decisión. - En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve: 1. Desestimar la acción extraordinaria de protección. 2. Notifíquese, devuélvase el expediente a la Corte Nacional de Justicia y archívese. (Sentencia: No. 1111-14-EP/20, 2020)

Dentro de esta sentencia de la misma manera no se da paso a la acción de protección por despido intempestivo, puesto que se prescindió de los servicios por una resolución emitida legalmente, en mi opinión si habría lugar a un análisis sobre la vulneración de derechos puesto que, a pesar de ser una empleada estatal, podría hablarse de un despido intempestivo disfrazado de una resolución con el fin de que la indemnización de la misma sea menor.

Sentencia: No. 1613-15-EP/20, emitida por la Corte Constitucional,

En la EP presentada contra el auto de inadmisión del recurso de casación interpuesto dentro de un proceso laboral por despido intempestivo, la Corte señaló que las decisiones emitidas en el auto de inadmisión se encontraban fundamentadas en el art. 6 de la Ley de Casación, de ahí que en el fallo impugnado sí se enunció la norma en la que se fundó la decisión y explicó la pertinencia de su aplicación a los antecedentes del caso concreto, puesto que se explicaron los motivos por los cuales el recurso de casación planteado por el accionante era improcedente. Por lo expuesto, la Corte Constitucional desestimó la acción presentada. Decisión. - En mérito de lo expuesto, esta Corte resuelve: 1. Desestimar la acción extraordinaria de protección No. 1613-15-EP 2. Disponer la devolución del expediente del proceso al juzgado de origen. Notifíquese y cúmplase. (Sentencia: No. 1613-15-EP/20, 2020)

En esta sentencia de igual manera se niega la acción de protección ya que se basa principalmente que las decisiones emitida en la antigua sentencia están debidamente fundamentadas en la ley por lo que se desestima la acción, en mi opinión si existiría lugar a la objeción en parte ya que por una parte se le cambio de lugar de trabajo sin ser notificado al trabajador, pero a su vez este no estaba siendo despedido sino más bien removido de sus cargos, aunque analizándolo detenidamente la ley expresa que al existir movimiento de cargo es como dar por terminado la relación laboral.

Después de haber observado cada una de las sentencias, puedo dar a conocer que la Corte Constitucional en la mayoría de las sentencias niega los recursos de casación ya que considera que están siendo juzgadas de manera justa y bajo la competencia de jueces correcta y eficaz la cual de una u otra forma de podría contradecir.

1.7. Desempleo según el INEC

Para poder realizar un análisis sobre los porcentajes de desempleo me permito adjuntar la tabla emitida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, emitida el 15 de octubre del 2020.



Resumen Una visión general de los indicadores laborales

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	mar-19	jun-19	sep-19	dic-19	sep-20*
Tasa de participación global	66,5	66,8	67,8	65,3	62,8
Tasa de empleo adecuado	37,9	37,9	38,5	38,8	32,1
Tasa de subempleo	18,7	20,3	19,7	17,8	23,4
Tasa de desempleo	4,6	4,4	4,9	3,8	6,6

*La metodología de levantamiento de la ENEMDU de septiembre 2020 fue 98,9% con encuestas cara a cara y 1,1% mediante llamada telefónica.

Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)

En la tabla se puede apreciar fundamentalmente que el desempleo en el Ecuador es uno de los principales fenómenos que logro tomar lugar durante la pandemia del COVID-19, esto claramente se justifica con los datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Censos puesto que, desde marzo del 2019 a septiembre del 2020, se puede apreciar un incremento acelerado de desempleo del 2%, es decir que cada 10 ecuatorianos 6 de ellos se encuentran sin trabajo estable, y sustento estable para sus familias, dando paso de forma paso a la pobreza ya que bajo las mismas estadísticas de INEC, está a ascendido el 3%, golpeando duramente a la economía Ecuatoriana y a su vez al trabajador el cual es el sujeto principal de este estudio.

En la actualidad podemos observar que el sentido de un trabajo estable se encuentra desapareciendo puesto que varios de los trabajadores que han sido despedidos injustamente de sus actividades labores se han visto en la necesidad de convertirse en vendedores ambulantes, los cuales no solo se ven vulnerados en los derechos de pagos injustos de liquidaciones, o terminación de contratos con la figura oculta de flexibilización laboral, sino también a desvincular las relaciones y obligaciones laborales que existían, ya que en muchos de los casos se ha aprecia que el empleador está obteniendo

beneficios al no tener que pagar horas suplementarias o en si beneficios de ley, recordándonos que el trabajador está volviendo al retroceso y vulnerando el principio de intangibilidad.

Otra de las realidades que el Ecuador Atraviesa es la falta de cabalidad y sensatez por parte del gobierno central a tener más inversión y desarrollo comercial y productivo, ya que no solo se tomó medidas de flexibilización laboral, sino que a los pequeños comerciantes que crearon una pequeña fuente de empleo, mediante la microempresas a estas cobra impuestos de ganancia, mientras que las grandes industrias y empresarios han sacado sus capitales fuera del Ecuador, generando crisis económica y desempleo con vulneración de derechos hacia los trabajadores y sus familias.

La subcontratación o subempleo al hablar sobre la misma cabe mencionar que esta es uno de ellos elementos de la precarización laboral ya que de esta manera, se elimina la figura de un patrono, y relación laboral ya que aquí solo se genera la visión de servicios prestados los cuales no generan rentabilidad ni estabilidad laboral al trabajador ya que es la realización de un servicio laboral por un costo determinado, dejando de lado cualquier beneficio que el trabajador se merece, al igual que vulneraría el derecho a la irrenunciabilidad de derechos ya que indirectamente, de esta forma no dan ni siquiera a la oportunidad de obtener derechos que beneficien al trabajador.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación que se ha aplicado es mixta ya que se compone de dos enfoques diferentes el primer enfoque es documental o bibliográfico ya que en este se expone los elementos teóricos en cuales se especifican los aspectos epistemológicos, relevancia, ventajas, desventajas, características, análisis y comparaciones, mientras que en el segundo enfoque se buscó realizar encuestas con una muestra seleccionada, que me permita recolectar información valiosa que enriquezca la investigación ya que al responder del modo más enriquecedor posible a las preguntas que guían el estudio y análisis claro del tema.

El acoplamiento de ambos enfoques me pareció la estrategia más adecuada para para avanzar en una mejor comprensión de los conceptos y los problemas que el tema en si genera además que nos permite obtener una enseñanza teórica y de campo que dará sin duda una perspectiva más completa y eficaz.

La presente investigación utiliza además esta metodología, en razón de que para su elaboración se utilizarán fuentes de carácter secundario, que provienen de importantes obras bibliográficas realizadas por otros autores sobre el tema de estudio y que tengan relación con los derechos laborales, la flexibilización y la precarización laboral.

Se aplicará un modelo de investigación en el cual se priorizará la investigación basada en fuentes secundarias, ya que se utilizarán fuentes bibliográficas acerca del derecho laboral, principalmente en lo que tiene que ver con la flexibilización laboral y los derechos de los trabajadores.

El método de investigación será el analítico, ya que se analizarán la confrontación que actualmente existe entre las medidas de flexibilización laboral con los argumentos que exponen los gremios de trabajadores acerca de cómo dichas medidas pueden afectar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, poniendo énfasis en el actual marco normativo constitucional y legal vigente.

La recolección de los datos se realiza a través de técnicas de carácter bibliográfico, principalmente de doctrina, normativa y jurisprudencia, así como de todos los datos recolectados directamente por el autor, que serán analizados de manera que permitan resolver las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos de estudio.

2.1. Nivel de Investigación

La presente investigación se ha realizado bajo el nivel de investigación de carácter descriptivo, misma que es explicada por el autor Frank Morales en los siguientes términos:

Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Morales, 2012).

Conforme a lo explicado, se puede establecer que la investigación descriptiva es aquella que se enfoca en investigar un fenómeno de estudio muy concreto, que en este caso se trata de los fenómenos de la flexibilidad laboral y la precarización del trabajo, todo en el marco de la pandemia del COVID-19, pues de acuerdo a algunos señalamientos realizados desde la doctrina y los sectores sociales, se ha considerado que la flexibilización laboral constituye una forma de precarización, lo cual también ha sido cuestionado desde la misma doctrina, de modo que en la presente investigación se han procurado estudiar las dos posturas.

Así también, como segundo aspecto importante en la investigación se ha procedido a realizar un análisis jurídico desde el punto de vista normativo, para lo cual fue necesario abordar las distintas leyes que regulan los derechos laborales, como la Constitución de

la República del Ecuador y las leyes laborales, sin perjuicio de los instrumentos internacionales existentes que conforman el denominado bloque de constitucionalidad, según lo previsto dentro de los artículos 424 y 425 de la Constitución ecuatoriana.

En tal razón, se abordó los principios previstos en la Constitución de la República del Ecuador; pero también los tratados y convenios internacionales y algunos principios y recomendaciones que han sido elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, así como la normativa secundaria nacional, que comprende el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario recientemente aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador en el contexto de la pandemia del COVID – 19, donde constan las cuestionadas medidas de flexibilización laboral.

En una última parte de la investigación se han analizado los instrumentos de campo, ya que se ha elaborado como instrumento para la presente investigación una encuesta, que fue aplicada a un grupo de personas trabajadoras, dirigentes y empresarios, con la finalidad de que los mismos puedan aportar información directa que contribuya a resolver los problemas planteados en la investigación.

2.2 Tipo de Investigación

En lo que se refiere al tipo de investigación que ha sido realizada, la misma será de dos tipos, la primera es la bibliográfica y la segunda de campo:

Bibliográfica: De acuerdo con los doctrinarios Alejandro Méndez y Marcela Astudillo: “La investigación bibliográfica es un proceso mediante el cual recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado. El objetivo es procesar los escritos principales de un tema en particular” (Méndez & Astudillo, 2008, pág. 16).

Como se observa, este tipo de investigación implica el análisis a profundidad de diversas obras contenidas en fuentes de tipo bibliográfico, como es el caso de libros, artículos científicos, revistas indexadas, bases de datos de diferentes fuentes oficiales, que tengan prestigio académico.

De campo: De acuerdo con el autor Cortés Arévalo, se puede conceptualizar a este tipo de investigación de la siguiente manera:

Se lleva a cabo con la finalidad de dar respuesta a algún problema planteado previamente, extrayendo datos e informaciones a través del uso de técnicas específicas de recolección, como entrevistas, encuestas o cuestionarios. En la parte correspondiente al desarrollo se incluirá el diseño, consistente en someter el objeto de estudio a un proceso o procesos, es decir, con qué y cómo se llevó a cabo la investigación, con el fin de recoger de forma exacta los efectos que cada proceso o variable ha surtido sobre el objeto de estudio (Explorer BioGen, 2020).

Según lo explicado dentro de este criterio, se comprende como la investigación de campo es aquella que se realiza mediante instrumentos de investigación que permiten la recolección directa de información dentro de fuentes primarias; para el presente caso, el proceso se realizará por medio del instrumento de la encuesta que será aplicada a un conjunto de personas que tienen diferentes posturas acerca del mismo fenómeno de estudio.

2.3. Métodos de Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró necesario la aplicación de dos métodos que son los siguientes:

Método Analítico. - De acuerdo con la apreciación del autor César Bernal: “Este método es un proceso cognoscitivo, que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas de forma individual” (Bernal, 2010).

Este método de investigación se abordará principalmente en lo referente al análisis de los distintos cuerpos normativos que regulan las relaciones y los derechos laborales, de tal forma que se podrá establecer de forma clara si las medidas de flexibilización laboral pueden o no ayudar a mejorar el contexto de la pandemia y si estos pueden afectar o no tales derechos, constituyéndose en una forma de precarización laboral, o por si el

contrario, algunas de las mismas son de utilidad y pueden ayudar a la creación de fuentes de empleo y por lo tanto, deberían ser implementadas de manera permanente a futuro.

Método Descriptivo. - El autor John Best define a este método de la investigación científica de la siguiente forma:

Es aquel que se orienta hacia el presente y actúa en los niveles de investigación aplicada y activa, intenta una investigación sistemática, estudiando la realidad tal y como se desarrolla. Describe y analiza, registra e interpreta las condiciones que se dan en una situación y momento determinado. Generalmente se suelen contrastar situaciones o hechos, pretendiendo encontrar relaciones causa-efecto entre variables existentes, aunque no manipuladas (Best, 1982, pág. 85).

De acuerdo con lo explicado por el autor, se comprende que este tipo de investigación es aquella en la cual se interpretan las condiciones dentro de un momento determinado, de tal modo que se buscan las relaciones entre las causas y consecuencias del fenómeno de estudio, tal como sucede en el presente caso, en donde se pretende realizar una investigación acerca del fenómeno de la flexibilidad laboral, con base en el contexto de una situación y tiempo específico, que es la pandemia provocada por el COVID-19, la cual ha tenido una serie de consecuencias dentro del ámbito jurídico, principalmente en lo que se refiere al derecho laboral, puesto que se han modificado las condiciones de trabajo de las personas debido a las medidas tomadas por los gobiernos.

2.4. Técnicas e instrumentos de Investigación

En la presente investigación se aplicaron una técnica de acuerdo a los tipos de investigación utilizado, que tienen que ver con el tipo de investigación bibliográfica, que es el análisis documental definido por la autora Anna Fernández de la siguiente manera: “Es una técnica de la investigación científica utilizada para la recolección de información de tipo bibliográfica que consiste en ir recolectando información importante relacionada con el tema de investigación obtenida en los diversos medios (Fernández, 2012, pág. 20).

Los instrumentos utilizados con la técnica de análisis documental son fichas bibliográficas de resumen, en las cuales se hizo constar la información más relevante de la temática de estudio.

Por otra parte, juntamente con la investigación de campo se tomará en cuenta el instrumento de encuesta, que se comprende como un cuestionario estructurado con preguntas cerradas que se aplica a la muestra de la población que se ha escogido con la finalidad de obtener información de calidad y directa de la fuente de investigación acerca de la temática de estudio, que en este caso es la flexibilización laboral y su naturaleza jurídica.

En lo que se refiere al instrumento del cuestionario, el mismo es definido por el autor César Bernal de la siguiente manera:

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación (Bernal, 2010, pág. 250).

Conforme a lo explicado, se comprende como el cuestionario le permite al investigador, por medio del planteamiento de un conjunto de preguntas cerradas, obtener información muy precisa respecto del fenómeno de estudio, por medio del cual resolverá las dudas que se han planteado dentro de su investigación, y cumplirá con los objetivos de estudio.

2.5. Procedimiento para el análisis de resultados

En lo que se refiere al procesamiento de la información para el análisis de los resultados, el autor César Bernal afirma lo siguiente:

Esta parte del proceso de investigación consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos (Bernal, 2010, pág. 198).

De esta manera se buscará realizar la interpretación sobre los diversos datos que han sido recopilados para la investigación, y como los mismos pueden ayudar para la resolución del problema de investigación y la construcción de la propuesta, tanto el análisis bibliográfico y hermenéutico.

2.6 Población y muestra

Según explica la autora Fracica, la población puede definirse como “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (Fracica Naranjo, 1998, pág. 36). De esta manera, se comprende que la población constituye todas las posibles unidades de estudio que son de interés para el investigador, de modo que en el presente caso abordan tanto a trabajadores, empleadores y también a los representantes gremiales de las organizaciones.

En lo que se refiere a la muestra que se tomará en cuenta para la presente investigación, la misma será no probabilística, que de acuerdo con lo explicado por los autores Hernández, Fernández y Batista son aquellas en las cuales “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Conforme se explica ya dentro de su denominación misma, la muestra no probabilística de tipo intencional es la que escoge directamente el investigador sin tener que utilizar una fórmula matemática al respecto; esto se debe a que el tamaño de la población resulta muy amplio como para poder aplicar la fórmula matemática de muestreo, de modo que resulta una mejor opción escoger directamente a las personas que serán parte de la muestra, para lo cual se establece un criterio o un conjunto de parámetros que deben cumplir las personas y con base a ello se realiza la elección de los mismos.

Para el presente caso, se considera necesario que las personas que componen la muestra se deben escoger con base a tres criterios: que sean trabajadores bajo relación

de dependencia; que sean empleadores; que sean representantes gremiales o que sean funcionarios públicos pertenecientes al Ministerio de Trabajo u organizaciones públicas afines.

De este modo, la composición de la muestra, que estará integrada por una totalidad de 100 personas se estructura de la siguiente manera:

Tabla 1 – Composición de la Muestra

Encuestado	Número
Trabajadores	40
Empleadores	40
Representantes gremiales	10
Funcionarios públicos	10
Total	100

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

2.7. Definición de categorías emergentes

2.7.1 Flexibilización laboral

La flexibilización laboral se enmarca en lo referente a la adaptación del marco jurídico vigente del Estado, aunque el autor considera que en este caso se ven afectados algunos de los derechos laborales como lo son la estabilidad laboral y otros derechos de carácter colectivo, pero siempre debido a que las condiciones del mercado laboral han sufrido un cambio que requiere de una adaptación importante.

2.7.2 Precarización laboral

Constituye una consecuencia directa de diversos fenómenos que se presentan a nivel mundial, como por ejemplo la globalización o los procesos de industrialización, lo que en definitiva condiciona de manera negativa las condiciones de empleo dentro de la sociedad y crea formas anormales o atípicas en estas relaciones, incluidos cambios en los contratos que se permiten.

2.8. Categorización de objetivos

Tabla 2 – Categorización de los Objetivos

Variable Independiente	Dimensión	Indicadores	Preguntas Ítems	Técnica / Instrumento
<p>Flexibilización laboral</p> <p>La flexibilización laboral se enmarca en lo referente a la adaptación del marco jurídico vigente del Estado, aunque el autor considera que en este caso se ven afectados algunos de los derechos laborales como lo son la estabilidad laboral y otros derechos de carácter colectivo, pero siempre debido a que las condiciones del mercado laboral han sufrido un cambio que requiere de una adaptación importante.</p>	Normativa laboral	Definición de flexibilización laboral	¿Qué es la flexibilización laboral?	Bibliográfico/ Análisis de contenido
	Doctrina laboral	Forma de flexibilización laboral	¿Cuáles son las formas de flexibilización laboral?	Bibliográfico/ Análisis de contenido
		Derechos del trabajador	¿La flexibilización laboral afecta derechos del trabajador?	Bibliográfico/ Análisis de contenido

Variable Dependiente	Dimensión	Indicadores	Preguntas Ítems	Técnica / Instrumento
<p>Precarización laboral</p> <p>Constituye una consecuencia directa de diversos fenómenos que se presentan a nivel mundial, como por ejemplo la globalización o los procesos de industrialización, lo que en definitiva condiciona de manera negativa las condiciones de empleo dentro de la sociedad y crea formas anormales o atípicas en estas relaciones, incluidos cambios en los contratos que se permiten.</p>	<p>Normativa Constitucional</p>	<p>Definición y alcance de la precarización laboral</p>	<p>¿Qué dispone la Constitución de la República y la normativa penal ecuatoriana en contra de la precarización laboral?</p>	<p>Bibliográfico/ Análisis de contenido</p>
	<p>Normativa laboral</p>	<p>Relación con la flexibilidad laboral</p>	<p>¿La flexibilidad laboral es una forma de precarización?</p>	<p>Bibliográfico/ Análisis de contenido</p>

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

CAPÍTULO III

3. ANALISIS DE RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

3.1. Análisis e Interpretación de Resultados

3.1.2 Análisis de las encuestas

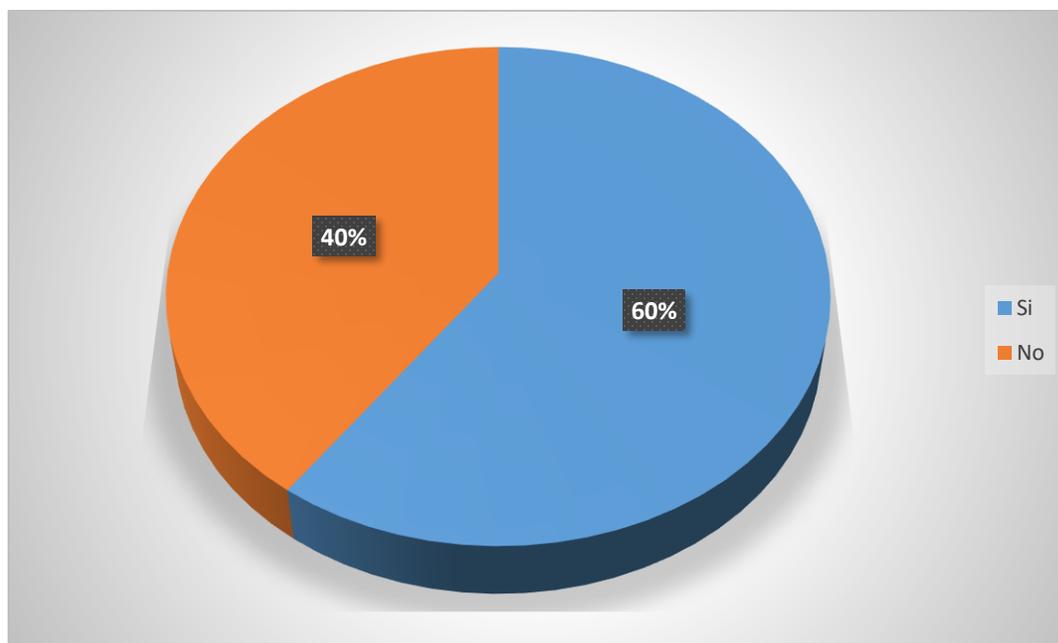
Pregunta 1: ¿Considera que la flexibilidad laboral vulnera los derechos de los trabajadores?

Tabla 3 – Pregunta 1

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	60	60%
No	40	40%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 1 - Pregunta 1



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que la flexibilidad laboral vulnera los derechos de los trabajadores, ante lo cual un 60% respondió de manera afirmativa, mientras que un 40% opinó lo contrario. Esto demuestra que actualmente, dentro de la población aún existe un porcentaje alto que considera que las distintas formas de flexibilización laboral pueden considerarse como una forma de vulneración de los derechos de los trabajadores.

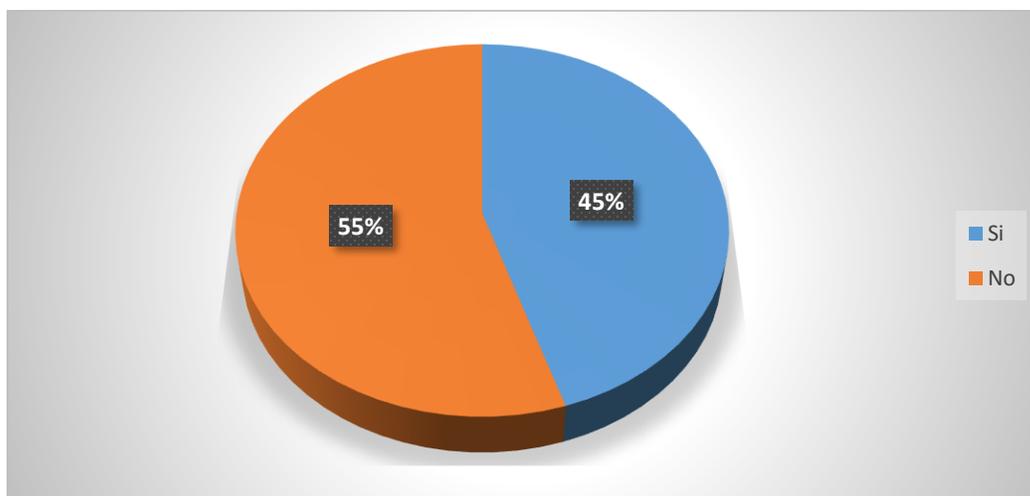
Pregunta 2: ¿Considera que la flexibilidad laboral constituye una forma de precarización?

Tabla 4 – Pregunta 2

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	45	45%
No	55	55%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 2 - Pregunta 2



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que la flexibilidad laboral constituye una forma de precarización, ante lo cual un 45% respondió de manera afirmativa, mientras que un 55% opinó lo contrario. Esto demuestra que actualmente, dentro de la población aún existe un porcentaje medio que considera que las distintas formas de flexibilización laboral pueden considerarse como una precarización del trabajo; si bien es cierto esto el porcentaje disminuye respecto de la pregunta anterior, si existe un grave estigma respecto de la flexibilización.

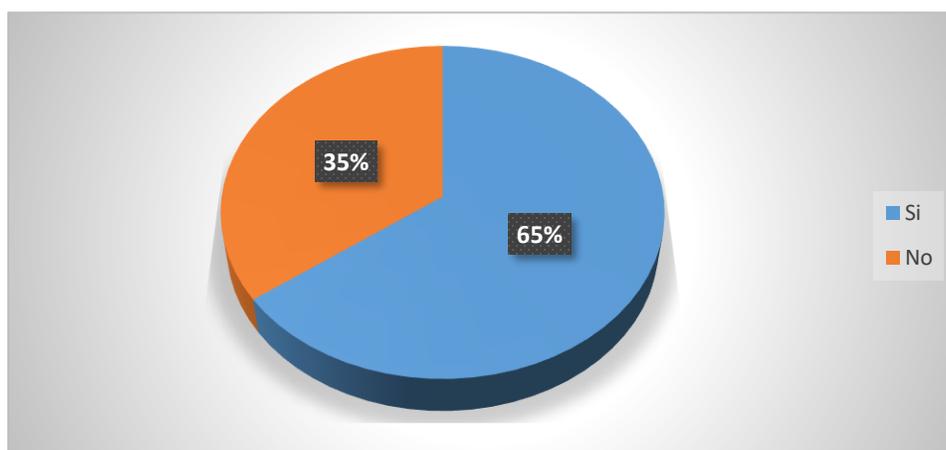
Pregunta 3: ¿Considera que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia vulneraron los derechos de los trabajadores?

Tabla 5 – Pregunta 3

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	65	65%
No	35	35%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 3 - Pregunta 3



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia vulneraron los derechos de los trabajadores, ante lo cual un 65% respondió de manera afirmativa, mientras que un 35% opinó lo contrario. Esto demuestra que actualmente, los trabajadores consideran que se han afectado sus derechos con las reformas que se dieron con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que se formuló a partir del contexto de la pandemia.

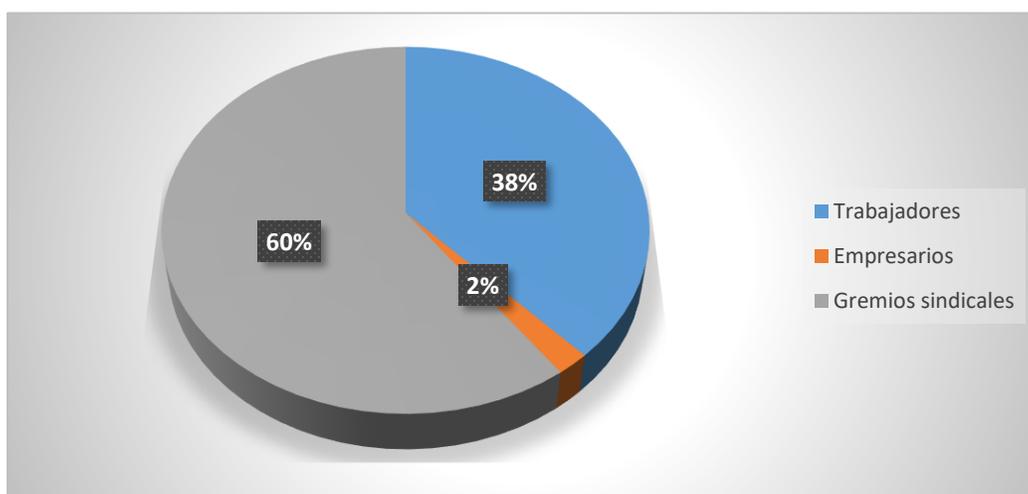
Pregunta 4: ¿Entre trabajadores, empresarios y gremios sindicales cuál de ellos cree usted que se oponen mayormente a la flexibilización laboral?

Tabla 6 – Pregunta 4

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajadores	38	38%
Empresarios	2	2%
Gremios sindicales	60	60%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 4 - Pregunta 4



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados quienes consideraban que eran los que mayormente se oponen a la flexibilización laboral, ante lo cual un 38% señala que los trabajadores, un 2% que son los empresarios y un 60% que son los gremios sindicales. Esto demuestra que la mayor parte de personas que se oponen son los gremios, inclusive por encima de los propios trabajadores.

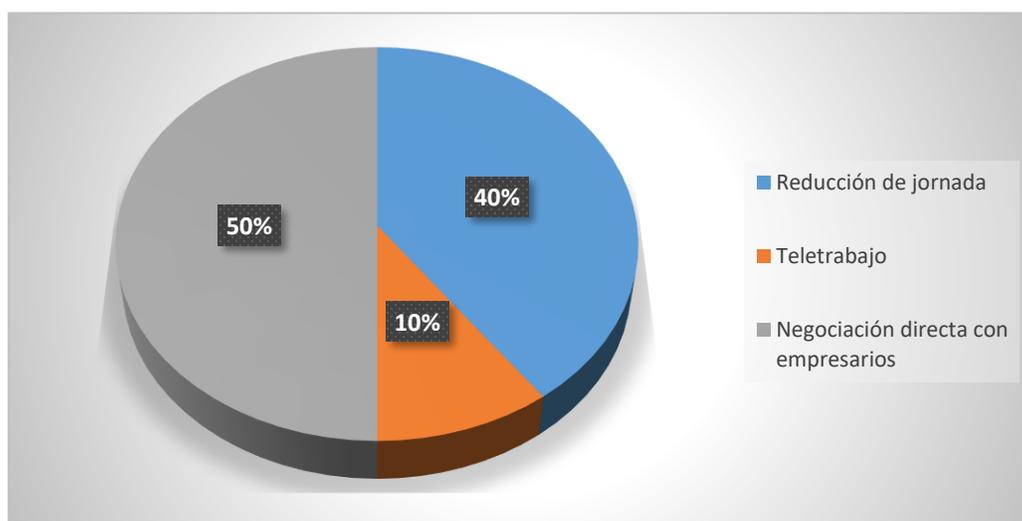
Pregunta 5: ¿Cuál de las medidas implementadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia considera que más afectó los derechos de los trabajadores?

Tabla 7 – Pregunta 5

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Reducción de jornada	40	40%
Teletrabajo	10	10%
Negociación directa con empresarios	50	50%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 5 - Pregunta 5



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados cuál consideraban de las medidas implementadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia la que más afectó los derechos de los trabajadores ante lo cual un 50% señaló que era la negociación directa con los empresarios, un 40% la reducción de la jornada y un 10% que era el teletrabajo. Esto demuestra que las dos medidas que más molestia causó a los trabajadores son la negociación directa con los trabajadores que permitió la imposición de condiciones por parte del sector empresarial, así como la reducción de jornada que permitió además las reducciones de los salarios.

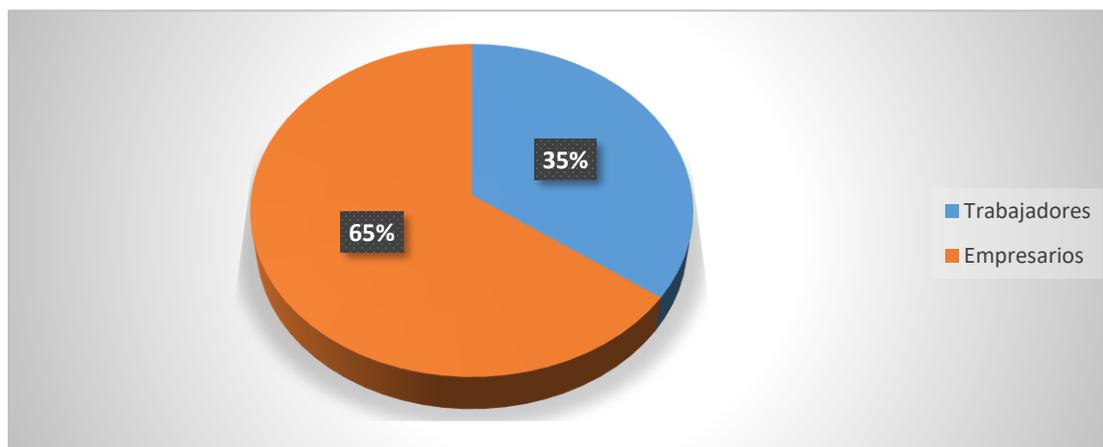
Pregunta 6: ¿Considera que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia beneficiaron en mayor parte a?

Tabla 8 – Pregunta 6

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajadores	35	35%
Empresarios	65	65%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 6 - Pregunta 6



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia beneficiaron en mayor parte a los empresarios o a los trabajadores, ante lo cual un 35% señaló que era a los trabajadores, mientras que un 65% señaló que se trataba de los empresarios. Esto demuestra que la mayor parte de personas consideró que las medidas de flexibilización tuvieron un menor beneficio en cuanto a los trabajadores.

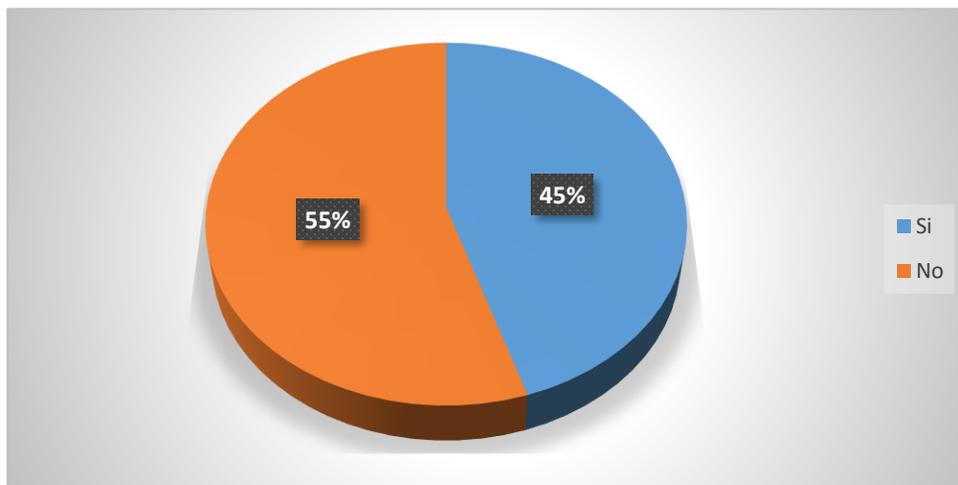
Pregunta 7: ¿Considera que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia permitirán mantener las fuentes de trabajo existentes?

Tabla 9 – Pregunta 7

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	45	45%
No	55	55%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 7 - Pregunta 7



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia permitirán mantener las fuentes de trabajo existentes, ante lo cual un 45% respondió afirmativamente, mientras que un 55% opinó lo contrario. Esto demuestra que la una buena parte de personas consideró que las medidas de flexibilización no son eficaces para mantener las fuentes de trabajo existentes, por lo cual se requeriría que se implemente otras medidas de forma adicional.

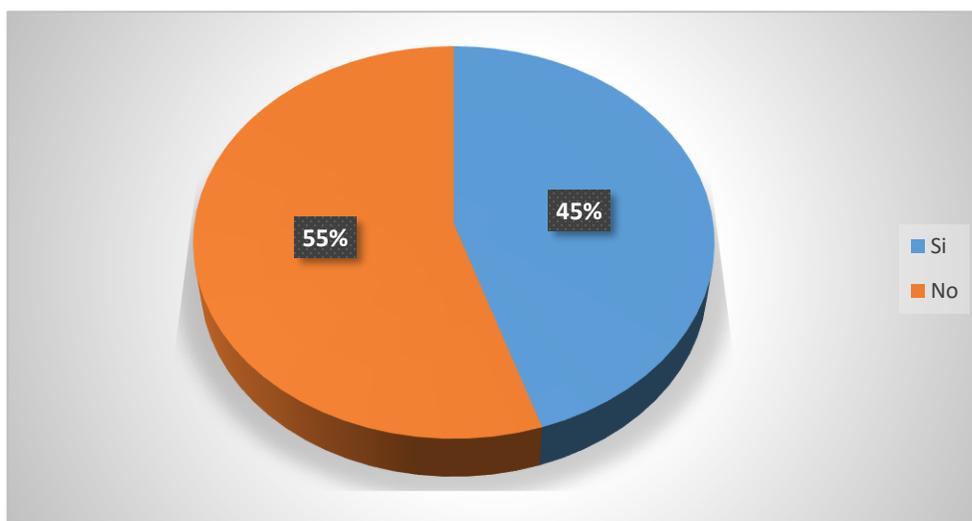
Pregunta 8: ¿Considera que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia permitirán crear mayores fuentes de trabajo?

Tabla 10 – Pregunta 8

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	45	5%
No	55	85%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 8 - Pregunta 8



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia permitirán crear mayores fuentes de trabajo, ante lo cual un 45% respondió afirmativamente, mientras que un 55% opinó lo contrario. Esto demuestra que la una buena parte de personas consideró que las medidas de flexibilización no son eficaces tampoco para mantener las fuentes de trabajo existentes, por lo cual, también en este caso se requeriría que se implemente otras medidas de forma adicional.

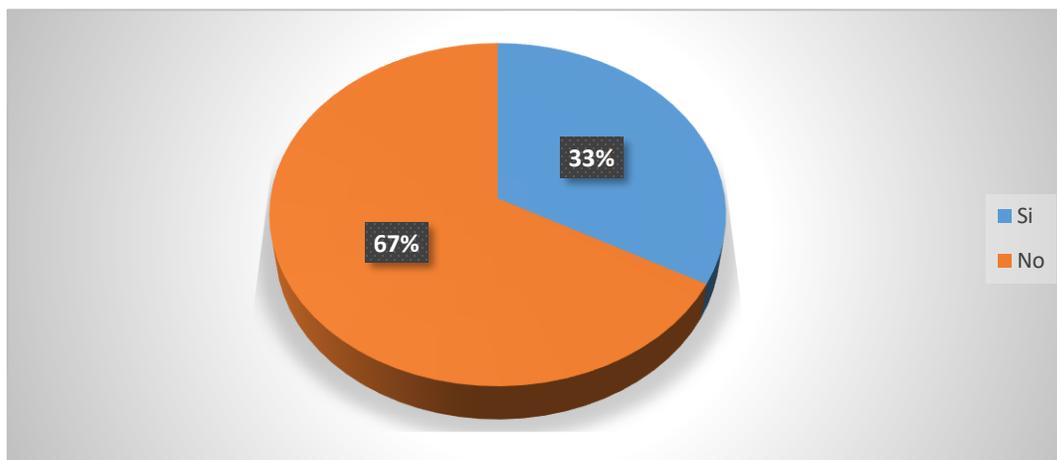
Pregunta 9: ¿Estaría de acuerdo con las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia pudieran ser establecidas como permanentes?

Tabla 11 – Pregunta 9

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	33	33%
No	67	67%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 9 - Pregunta 9



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si estaría de acuerdo con las medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia pudieran ser establecidas como permanentes, ante lo cual un 33% respondió afirmativamente, mientras que un 67% opinó lo contrario. Esto demuestra que la una buena parte de personas consideró que las medidas de flexibilización no deberían ser incorporados de manera definitiva dentro del marco legal laboral vigente, sino que tal vez solo alguna de las mismas serían necesarias de implantarse a futuro.

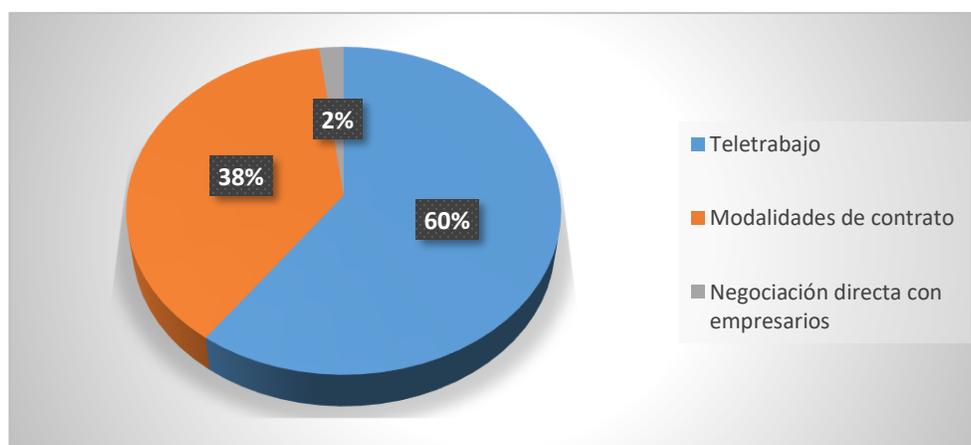
Pregunta 10: ¿Qué medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia considera que deberían ser permanentes?

Tabla 12 – Pregunta 10

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Teletrabajo	60	60%
Modalidades de contrato	38	38%
Negociación directa con empresarios	2	2%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 10 - Pregunta 10



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados qué medidas de flexibilidad laboral tomadas por gobierno ecuatoriano durante la pandemia considera que deberían ser permanentes, ante lo cual un 60% respondió que el teletrabajo, un 38% que las nuevas modalidades de contratación y un 2% la negociación directa con los empresarios. Esto demuestra que la una buena parte de personas consideró que algunas de las medidas de flexibilización implementadas por el gobierno son positivas en el contexto ecuatoriano, entre las que se destacan el teletrabajo y las nuevas modalidades de contratación laboral.

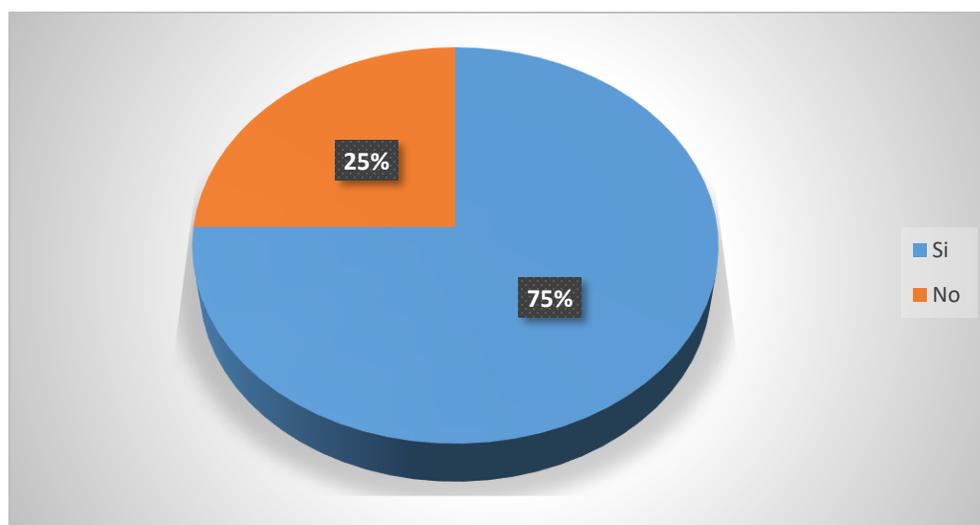
Pregunta 11: ¿Considera que actualmente existe poca información respecto de la flexibilización laboral?

Tabla 13 – Pregunta 11

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	75	75%
No	25	25%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 11 - Pregunta 11



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban que actualmente existe poca información respecto de la flexibilización laboral, ante lo cual un 75% respondió afirmativamente, mientras que un 25% afirmó lo contrario. Esto demuestra que una mayoría muy amplia de personas considera que en la actualidad no existe suficiente información respecto de la flexibilización laboral, de modo que se requiere de capacitaciones al respecto.

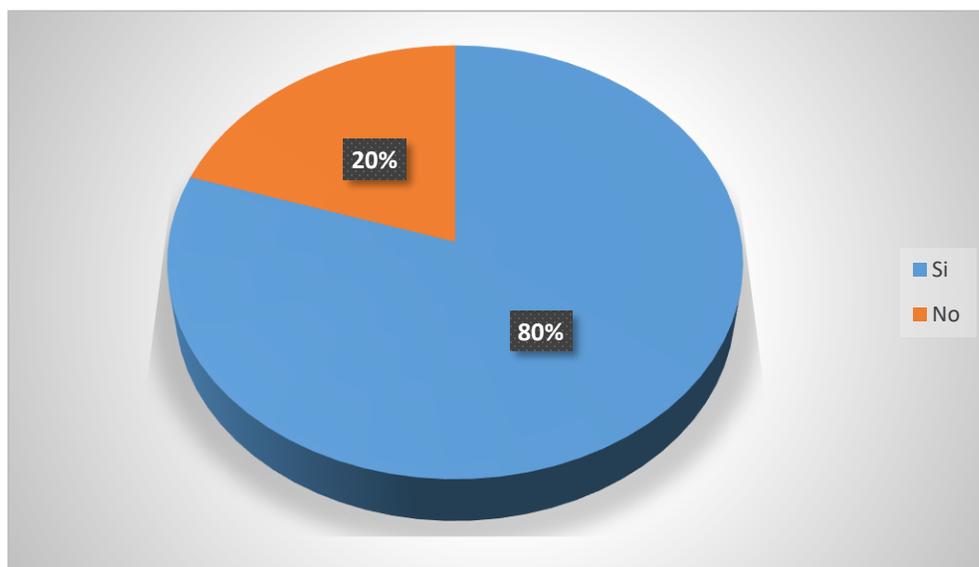
Pregunta 12: ¿Considera que actualmente existen paradigmas y estigmatización respecto de la flexibilización laboral?

Tabla 14 – Pregunta 12

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	80	75%
No	20	25%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 12 - Pregunta 12



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si consideraban paradigmas y estigmatización respecto de la flexibilización laboral, ante lo cual un 80% respondió afirmativamente, mientras que un 20% respondió lo contrario. Esto demuestra que una mayoría muy amplia de personas considera que en la actualidad no se comprende de manera adecuada la flexibilización laboral y por lo tanto se la estigmatiza y se la considera siempre como algo negativo, aun cuando esta puede tener importantes beneficios para las personas.

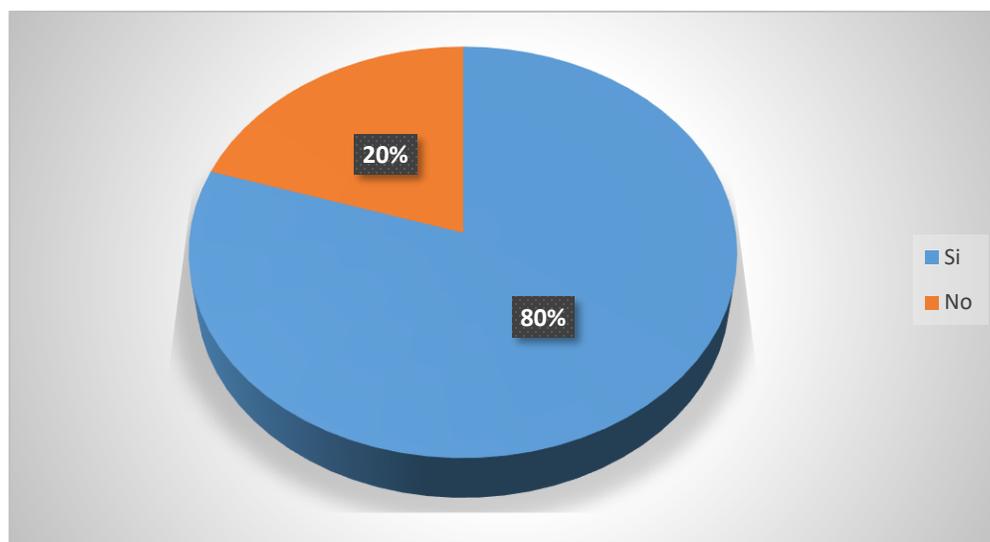
Pregunta 13: ¿Considera que actualmente debe realizarse una reforma a la normativa laboral para que se actualice?

Tabla 15 – Pregunta 13

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	90	75%
No	10	25%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Gráfico 13 - Pregunta 13



Elaborado por: Stefani Daniela Rumiguano Tapia

Análisis e interpretación de resultados

Se preguntó a los encuestados si considera que actualmente debe realizarse una reforma a la normativa laboral para que se actualice, ante lo cual un 90% respondió afirmativamente, mientras que un 10% respondió lo contrario. Esto demuestra que una mayoría muy amplia de personas considera que la normativa laboral ecuatoriano se encuentra poco actualizada, de modo que se requieren de reformas integrales a la misma, siendo una problemática de interés ya que al no haberse socializado las ventajas y desventajas hace que el trabajador presente un cuadro de vulnerabilidad ya que puede aceptar condiciones estipuladas o no en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

3.2. Fundamentos para una reforma

Una vez que se han analizado los instrumentos de la investigación, se considera importante hacer hincapié en que gran parte de los encuestados considera que algunas de las medidas de flexibilización laboral que fueron implementadas por el gobierno ecuatoriano tienen significativa importancia en lo referente a la creación de fuentes de trabajo y mantención de las ya existentes, razón por la cual deberían poder ser tomadas en consideración por las autoridades con una visión a largo plazo para su implementación.

Con base en ello, además de que las mismas no representarían alguna forma de vulneración de los derechos de las personas en general y de los trabajadores en específico, se considera que los mismos deberían ser aplicados dentro del Código del Trabajo de manera permanente, para lo cual se requiere de reformas.

3.2. Objetivos de la propuesta

3.2.1 General

- Permitir la inclusión de condiciones de flexibilidad laboral sin que se considere como una forma de precarización del trabajo.

3.2.2 Específicos

- Garantizar los derechos de los trabajadores en el contexto de la Pandemia del COVID-19.
- Permitir que los acuerdos de flexibilización laboral puedan dinamizar la economía y con ello generar fuentes de empleo
- Realizar reformas a la normativa laboral de modo que se permitan establecer condiciones de flexibilización laboral a largo plazo para garantizar la reactivación productiva.

3.3. Planteamiento de algunas ideas que resuelvan la problemática

En lo que se refiere a las ideas que resuelvan la problemática, los mismos implican la negociación de condiciones adecuadas para la reactivación productiva sin que se afecten derechos fundamentales de los trabajadores, pero sí que permitan un marco mínimo de negociación de ciertas normas en materia laboral, pues debe reconocerse que los efectos provocados por la pandemia no terminarán de manera rápida, sino que los mismos, se extenderán por un periodo considerable de tiempo.

Esto implicará que la normativa prevista dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario deberá prorrogarse o al menos implantarse dentro de la normativa laboral vigente, pues el Código de Trabajo contiene preceptos poco actualizados respecto a diversos aspectos de las relaciones laborales que requieren no solo de una revisión, sino de una reforma, incluyendo aspectos de flexibilización.

Entre estos quizás debe pensarse en la mantención de las nuevas modalidades de trabajo que se han creado a partir de la tecnología, pero además también deberán revisarse las modalidades de contratación, pues esto permitirá crear mayores fuentes de trabajo y mantener las ya existentes.

Conclusiones

Con el desarrollo de la presente investigación se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

- Las medidas de flexibilización laboral tomadas por el Gobierno Ecuatoriano respecto a las relaciones laborales en el sector público y privado, debido a la pandemia del COVID-19, han causado efectos negativos, controversiales y perjudiciales hacia a los trabajadores, razón por la cual concluyo que la flexibilidad laboral aplicada no es más que una forma de precarización laboral.
- La flexibilidad laboral implica un mercado de trabajo en el que se han dispuesto un conjunto de normas que tiene un menor grado de regulación en aspectos de la contratación laboral, y que por lo tanto permite un cambio en aspectos como el salario, la creación de las fuentes de trabajo, los tipos de contrato o los tiempos para los que se celebran los contratos laborales u otras condiciones preexistentes, como ha sucedido precisamente a partir de la pandemia del COVID-19, que ha obligado a establecer cambios laborales a nivel mundial.
- Para lograr una coherente, legal y correcta sistematización de la normativa laboral, se requiere dos aspectos fundamentales el primero la revisión jurídica clara y real de los efectos causados en los trabajadores y segundo considerar sea la modificación o completa derogación de la Ley que se encuentra vulnerando los derechos del trabajador que en la actualidad es la Ley de Apoyo Humanitario.

- El derecho al trabajo es un derecho de libertad que le permite a todos los seres humanos la posibilidad de escoger cual será la actividad productiva que desempeñaran dentro de la sociedad con la finalidad de brindarle un aporte a ésta y obtener beneficios derivados de la prestación de sus actividades productivas, para ello se examinó diversos criterios jurisprudenciales respecto a los derechos y principios del trabajador, que dieron como resultado las afectaciones que tuvo la aplicación de la flexibilidad laboral en el Ecuador.
- Se ha evaluado los diversos efectos que han causado las medidas de flexibilidad laboral, mismas que nos dan a conocer que han causado un deterioro significativo en las condiciones de trabajo, en el mercado en general y además en el entorno social de muchos trabajadores Ecuatorianos, siendo sus consecuencias la inestabilidad laboral, la inseguridad dentro del trabajo y también la informalidad; todos estos fenómenos tienen un impacto dentro de los derechos del trabajador, ya que en definitiva se afectan a las condiciones mínimas laborales y ciertos derechos de las personas trabajadores, y por lo tanto, también a los derechos laborales que se les han garantizado en el marco constitucional, internacional de derechos humanos y legal.
- En las encuestas aplicadas se evidencia que existe una tendencia acerca de la necesidad de que se reforme la normativa laboral y que dentro de la misma se puedan incluir algunas formas de flexibilización laboral, entre las que también estarían las que se implementaron debido al contexto de la pandemia, como el teletrabajo y las nuevas formas de contratación.

Recomendaciones

- Se recomienda a la Asamblea Nacional de Ecuador, que realice una reforma al Código del Trabajo en las cuales se incorporen algunos aspectos positivos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, como la incorporación de las nuevas modalidades de trabajo, el teletrabajo y las nuevas formas de contratación, de modo que estos cambios permitan una mayor dinámica del mercado laboral.
- Se recomienda al Ministerio del Trabajo que realice capacitaciones virtuales acerca de temas de flexibilización laboral, dando apertura oportuna al dialogo social, pues actualmente existen estigmas respecto del mismo, considerándolo como una forma de precarización, lo que no siempre ocurre de esta manera, de modo que se puedan incorporar algunas reformas que permitan alcanzar una regulación adecuada dentro de los tiempos de pandemia que todavía se extenderán por un tiempo considerable.
- Se recomienda a los gremios de trabajadores y de empresarios que se instalen mesas técnicas de dialogo que permitan llegar acuerdos acerca de medidas de flexibilización, de modo que estos acuerdos permitan que se sostengan las pocas fuentes de empleo existentes debido a la pandemia del COVID -19 y también permitan crear nuevas fuentes, ya que actualmente es evidente la grave afectación del mercado laboral.
- Se recomienda a las autoridades de gobierno, empresarios y los gremios de trabajadores que realicen capacitaciones acerca de flexibilización laboral, ya que es evidente que en la actualidad existe una gran desinformación al respecto de la misma, con lo cual no se puede avanzar en esta temática.

Bibliografía

- Benavides Ordóñez, J. (2013). Un repaso a la teoría general de los derechos fundamentales. En J. Benavides Ordóñez, & J. Escudeo Soliz, *Manual de Justicia Constitucional ecuatoriana* (págs. 73-97). Quito: Corte Constitucional del Ecuador.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson Educación.
- Best, J. (1982). *Como investigar en educación*. Madrid: Moro.
- Blacio Aguirre, G. S. (2012). *Texto comentado a la Constitución de la República del Ecuador*. Loja: Fondo Editorial Jurídico.
- Castillo, J. J. (2000). La sociología del trabajo hoy: La genealogía de un paradigma. En E. De la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 39-64). México D.F.: El Colegio de México.
- Chávez Ramírez, P. I. (mayo-agosto de 2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes*, 6(17), 57-74. Recuperado el 10 de enero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. *Revista Polis*, 14(40), 313-329. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682015000100015
- Dasten, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*(23), 147-168. Recuperado el 7 de enero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5120110>
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. de la Garza Toledo, & L. Muñiz Terra, *Trabajo, empleo, calificaciones*

profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales (págs. 111-140). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 3 de enero de 2021, de Registro Oficial No. 449: <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de Octubre de 2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Recuperado el 9 de enero de 2021, de Registro Oficial Suplemento No. 52. Última modificación: 03-feb.-2020: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Ley-Organica-de-Garantias-Jurisdiccionales-y-Control-Constitucional_act_marzo_2020.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de junio de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Recuperado el 10 de diciembre de 2020, de Registro Oficial Suplemento No. 229: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Ley-Org%C3%A1nica-de-Apoyo-Humanitario.pdf>

Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Recuperado el 11 de diciembre de 2020, de Registro Oficial Suplemento No.167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (15 de octubre de 2020). *Empleo - septiembre 2020*. Recuperado el 19 de febrero de 2021, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2020/>

Estrella, C. (24 de Noviembre de 2005). *El principio Pro Operario constitucionalmente reconocido*. Recuperado el 9 de enero de 2021, de <https://www.derechoecuador.com/el-principio-pro-operario-constitucionalmente-reconocido>

- Explorer BioGen. (27 de febrero de 2020). *Proyecto de investigación, su importancia en las ciencias experimentales*. Recuperado el 15 de enero de 2021, de <https://explorerbiogen.wordpress.com/2020/02/27/proyecto-de-investigacion-su-importancia-en-las-ciencias-experimentales/>
- Fernández, A. (2012). *La aventura de investigar*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana .
- Fracica Naranjo, G. (1998). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Galarza Molina, M. E. (17 de mayo de 2016). *Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador*. Recuperado el 4 de enero de 2021, de Universidad San Francisco de Quito: <http://192.188.53.14/bitstream/23000/5814/1/124892.pdf>
- Granizo Gavidia, A. A. (2004). *La flexibilidad laboral, su orientación y repercusión en el derecho laboral ecuatoriano actual*. Recuperado el 4 de enero de 2021, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2513/1/T0293-MDE-Granizo-La%20flexibilidad.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Idrovo Vinuesa, E. F. (2016). *El deshaucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. Recuperado el 12 de enero de 2021, de Universidad del Azuay: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>
- Martínez, L. (3 de septiembre de 2014). *La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador: <https://www.flacso.edu.ec/portal/files/docs/precariedad2.pdf>

- Mayorga Naranjo, D. A. (2016). *La flexibilidad laboral como una forma de precarización de las relaciones laborales individuales en el Ecuador*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/123456789/13016/La%20Flexibilidad%20laboral%20como%20una%20forma%20de%20precarizaci%3%b3n%20de%20las%20relaciones%20laborales%20individuales%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, A., & Astudillo, M. (2008). *La investigación en la era de la información*. México D.F.: Trillas.
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(108), 27-39. Recuperado el 7 de enero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>
- Morales, F. (19 de septiembre de 2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Recuperado el 13 de enero de 2021, de Cooperación en Red Euro Americana para el desarrollo Sostenible: <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
- Observatorio de Derechos económicos, sociales y culturales. (1 de junio de 2017). *Derecho al trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo>
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 7 de enero de 2021, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 7 de enero de 2021, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La OIT: Qué es, Qué hace*. Recuperado el 8 de enero de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico . (1992). *The Jobs Study, Part II. The Adjustment Potential of the Labor*. París : OCDE.

Pérez Botija, E. (1960). *Curso de Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Piedrahita Delgado, D., Angulo Castillo, H., & López Arellano, H. (octubre de 2013). Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates. *Prospectiva*(18), 221-242.

Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles del CEIC*, 1(28), 1-28. Recuperado el 5 de enero de 2021, de <https://ojs.ehu.eus/index.php/papelesCEIC/article/view/12197/11119>

Richter, J. (mayo-agosto de 2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*, 17(2), 169-189. Recuperado el 6 de enero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33619713002.pdf>

Russomanno, M. V. (1980). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.

Sentencia: No. 109-15-EP/20. Acción Extraordinaria de Protección, 109-15-EP/20 (Ecuador, Corte Constitucional 18 de noviembre de 2020). Recuperado el 19 de febrero de 2021, de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=109-15-EP/20>

Sentencia: No. 1111-14-EP/20, 1111-14-EP/20. Acción Extraordinaria de Protección (Ecuador, Corte Constitucional 15 de septiembre de 2020). Recuperado el 19 de febrero de 2020, de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=1111-14-EP/20>

Sentencia: No. 1613-15-EP/20, 1613-15-EP/20. Acción Extraordinaria de Protección (Ecuador, Corte Constitucional 18 de noviembre de 2020). Recuperado el 19 de febrero de 2020, de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=1613-15-EP/20#:~:text=Sentencia%3A%20No.,1613%2D15%2DEP%2F20&text=MOTIVO%3A,encontraban%20fundamentadas%20en%20el%20art.>

Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas*, 11(22), 164-179. Recuperado el 12 de enero de 2021, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>

Trueba Urbina, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. México D.F.: Porrúa.