



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales y Juzgados  
de la República del Ecuador**

**Autor:**

Jonathan Walter Pinargote Chiquito

**Tutor:**

Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales

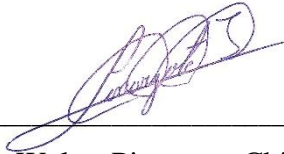
**Riobamba, Ecuador. 2023**

## DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

Yo, Jonathan Walter Pinargote Chiquito, con cédula de ciudadanía 1311326597, autor del trabajo de investigación titulado: “**Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado**”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 27 de febrero de 2023.



---

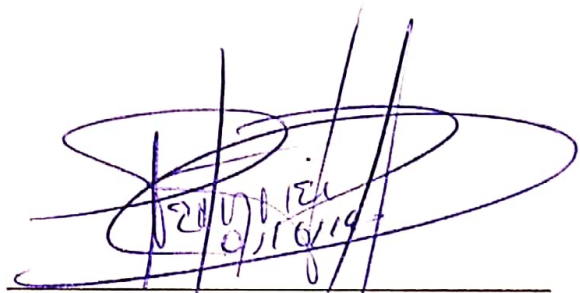
Jonathan Walter Pinargote Chiquito  
C.I.: 1311326597  
**AUTOR**

## DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

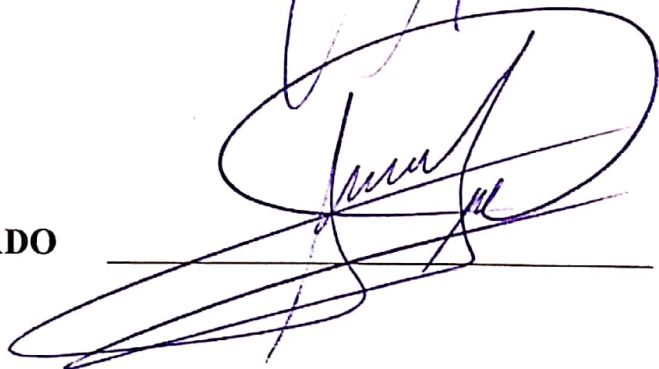
Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación "Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado", presentado por Jonathan Walter Pinargote Chiquito, con cédula de identidad número 1311326597, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 27 de febrero de 2023.

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



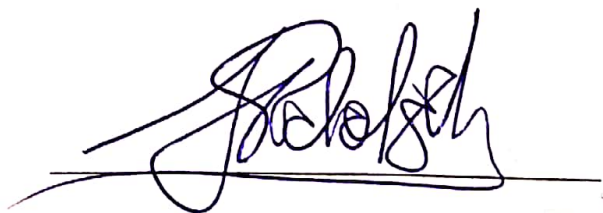
Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dra. Lorena María Coba Quintana  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales  
**TUTOR**





# CERTIFICACIÓN

El suscrito Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales, en su calidad de tutor del señor, **PINARGOTE CHIQUITO JONATHAN WALTER** con CC: **1311326597**, estudiante de la Carrera de **DERECHO, NO VIGENTE**, Facultad de CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS; ha trabajado bajo mi tutoría, el trabajo de investigación titulado "**FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO**", que corresponde al dominio científico **Desarrollo socio económico y educativo para el fortalecimiento de la Institucionalidad democrática y ciudadana** y alineado a la línea de investigación **Derechos y garantías constitucionales**, cumple con el **2%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 23 de 01 de 2023



Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales  
**TUTOR(A)**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mis padres por creer en mí, son las personas quienes estuvieron en cada día dándome su apoyo incondicional, me han acompañado en todos estos años, dándome ánimos para poder llegar a esta etapa de mi carrera.

A mi tía Mariana Chiquito, quien ha formado parte fundamental dentro de mi proceso de formación y apoyo incondicional a quien considero como una segunda madre, que a pesar de todo nunca dudó de mis capacidades.

A mi tío Rómulo Naranjo (+), que al igual que a mis padres, fue una persona quien me apoyó y siempre me alentó a superarme de manera incondicional.

A mis hermanos por creer en mí y de igual manera espero llegar a ser el ejemplo a seguir para ellos en su vida profesional el cual están formando, al mismo tiempo en su vida personal, para que con ello lleguen a ser personas de bien.

A mis amigos quienes estuvieron siempre conmigo de manera incondicional y desinteresada, apoyándome en cada una de mis etapas conforme iba avanzando mi vida universitaria.

Jonathan Pinargote

Gracias a todos y cada uno de ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis más sinceros agradecimientos a toda mi familia, quienes han sido fuente de inspiración para que pueda superarme cada día y ser una mejor persona, agradecido por todo el cariño inmenso que me han brindado, por estar en esos momentos difíciles, por aconsejarme siempre de la mejor manera.

Agradezco a cada uno de mis amigos, quienes hicieron que mi trayectoria universitaria sea una de las mejores experiencias en mi formación como profesional, agradecido por cada uno de los detalles, actos mismos que fueron una base para no rendirme y seguir adelante.

Mis sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de Chimborazo, al personal docente y administrativo por tan grata acogida en tan prestigiosa Universidad, por las enseñanzas para formarme como un gran profesional, a más de ello de aquellos principios y valores que inculcaron en mí para ser una gran persona.

A mi tutor de tesis Dr. Hugo Hidalgo, quien me instruyó y guio mediante sus conocimientos en la elaboración de este proyecto de investigación.

Jonathan Pinargote

Mis más sinceros agradecimientos a todos y cada uno de ellos.

## ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	13
INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Planteamiento del Problema.....	15
1.2 Justificación.....	17
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Estado del Arte.....	19
2.2 Aspectos Teóricos.....	22
2.2.1 UNIDAD I: FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES.....	22
2.2.1.1 Reseña histórica del trabajo.....	22
2.2.1.2 Derecho laboral en Ecuador.....	23
2.2.1.3 Definición y características de la flexibilización laboral.....	28
2.2.2 UNIDAD II: DERECHO COMPARADO.....	31
2.2.2.1 Flexibilidad laboral en el Ecuador.....	31
2.2.2.2 Flexibilidad laboral en Colombia, Perú.....	33
2.2.2.3 Flexibilidad laboral en Chile, México.....	36
2.2.3 UNIDAD III: FLEXIBILIDAD LABORAL EN DERECHO COMPARADO ..	39
2.2.3.1 Tipos de contratos de trabajo flexibles en Derecho Comparado.....	39
2.2.3.2 Ventajas de adoptar contratos de trabajo flexibles en Ecuador.....	41
2.2.3.3 Desventajas de adoptar contratos de trabajo flexibles en Ecuador.....	42
2.3 Hipótesis.....	43

CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA.....	44
3.1 Unidad de análisis.....	44
3.2 Métodos.....	44
3.3 Enfoque de la Investigación.....	44
3.4 Tipo de Investigación.....	44
3.5 Diseño de Investigación.....	45
3.6 Población y muestra.....	45
3.7 Técnicas e instrumentos de investigación.....	45
3.8 Técnicas para el tratamiento de información.....	45
3.9 Comprobación de hipótesis.....	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1 Resultados.....	46
4.2 Discusión.....	51
CAPÍTULO V.....	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1 Conclusiones.....	54
5.2 Recomendaciones.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	59



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Pregunta No. 1 .....	46
Tabla No. 2: Pregunta No. 2 .....	47
Tabla No. 3: Pregunta No. 3 .....	48
Tabla No. 4: Pregunta No. 4 .....	49
Tabla No. 5: Pregunta No. 5 .....	50

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico No. 1:</b> Pregunta No. 1.....	46
<b>Gráfico No. 2:</b> Pregunta No. 2.....	47
<b>Gráfico No. 3:</b> Pregunta No. 3.....	48
<b>Gráfico No. 4:</b> Pregunta No. 4.....	49
<b>Gráfico No. 5:</b> Pregunta No. 5.....	50

## RESUMEN

La globalización generó el inicio de la flexibilización laboral en la búsqueda de reformas legales que permitan el aumento de empleo para la mejora del trabajo dentro de la sociedad, de esta manera el objetivo planteado en la investigación fue realizar un análisis de los referentes normativos que existen en algunos países latinoamericanos sobre la flexibilidad de las relaciones laborales en los contratos de trabajo, con normativa jurídica legal de nuestra legislación ecuatoriana para establecer si los tipos de contratos en derecho comparado pueden ser adoptados dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. La metodología utilizada consistió en los métodos lógico inductivo, jurídico doctrinal, jurídico analítico, interpretativo y, método de comparación jurídica, de enfoque cualitativo, tipo de investigación documental-bibliográfica, descriptiva y básica, de no diseño no experimental con lo cual se determinó que la flexibilidad de las relaciones laborales se caracteriza por la poca intervención estatal en la relación de trabajo, se posiciona en iguales condiciones al trabajador y empleador que históricamente no ha sido percibido de esa manera, se facilita la contratación y despido sin mayor valor económico de indemnización con la aplicación de contratos a tiempo definido y renovables, concluyendo que el continuar aplicando modalidades de tratos flexibles en el Ecuador no permite el aumento de fuentes de trabajo en condiciones dignas debido a la corta temporalidad de estos.

**Palabras claves:** flexibilización laboral, estabilidad laboral, derechos laborales, modalidades de contrato, globalización, contrato a tiempo definido.

## ABSTRACT

Globalization generated the beginning of labor flexibility in the looking for legal reforms that increase employment for improving work within society. In this way, the objective set out in the research was to carry out an analysis of the normative references that exist in some Latin American countries on the flexibility of labor relations in employment contracts, with legal regulations of our Ecuadorian legislation to establish if the types of contracts in comparative law can be adopted within the Ecuadorian legal system. The methodology used consisted of the methods: logic inductive, legal doctrinal, legal analytical, interpretative, and method of legal comparison. The research has a qualitative approach, and the type is documentary-bibliographic, descriptive, and basic, of non-experimental design with which it was determined that flexibility of labor relations is characterized by the little state intervention in the employment relationship, it is positioned in similar conditions to the worker and employer that historically has not been perceived in that way, the hiring and dismissal without the greater economic value of compensation are facilitated with the application of fixed-term and renewable contracts, concluding that the continued application of flexible treatment modalities in Ecuador does not allow the increase of sources of work in decent conditions due to the short temporality of these.

**Keywords:** labor flexibility, job stability, labor rights, contract modalities, globalization, fixed-term contract.



Firmado electrónicamente por:  
**JENNY  
ALEXANDRA  
FREIRE RIVERA**

Reviewed by:  
Lic. Jenny Freire Rivera  
**ENGLISH PROFESSOR**  
C.C. 0604235036

## **CAPÍTULO I.**

### **INTRODUCCIÓN**

La mayoría de los estudios en materia de flexibilidad laboral muestran una imagen parcial sobre la situación de los mercados de trabajo latinoamericanos. Se limitan a confirmar la existencia de elevados grados de rigidez y la necesidad de emprender reformas laborales al margen de las circunstancias nacionales específicas. La flexibilización laboral es considerada como aquella respuesta que permite generar empleo y reducir el subempleo o solo origina una brecha en el desarrollo de estos.

La flexibilización es una fina línea que divide el bienestar del trabajador y el desarrollo del colectivo, esto quiere decir que es necesario mantener políticas de trabajo que favorezcan los derechos y garanticen una adecuada calidad de vida de quien brinda sus servicios a una empresa, pero con esto también puede ocurrir que los beneficios lleguen a tal dimensión que puedan perjudicar el patrimonio de una empresa, por lo que es fundamental ser cautos en este caso en cuanto se trata de limitar los derechos y obligaciones conjuntas ya sea del trabajador o el empleador, siempre es necesario medir la satisfacción de ambos y generar un desarrollo económico de las dos partes.

La flexibilidad laboral es una propuesta que se origina a partir de la etapa postindustrial en la que algunos elementos como la informatización, la robotización y la globalización obligaron al empleador a buscar mecanismos para mejorar la situación tanto laboral como económica. El concepto de flexibilidad laboral se fundamenta en el ámbito empresarial, pretendiendo suavizar o eliminar ciertos candados normativos que buscan fomentar el trabajo e incrementar las plazas laborales, las cuales antes se encontraban desocupadas por los excesivos requisitos establecidos en la ley (Mayorga, 2016).

En el desarrollo del trabajo de investigación se encuentra diseñado por tres unidades el cual tienen la siguiente estructura: en la Unidad I, se hablará sobre: la flexibilidad de las relaciones laborales, en la Unidad II, se tratará el derecho comparado; y la Unidad III: se hablará sobre la flexibilidad laboral en derecho comparado.

En cuanto a la metodología, en el presente proyecto de investigación se utilizarán los métodos lógico-inductivo para explorar desde la parte inicial para posteriormente describir el contexto estudiado, jurídico-doctrinal porque se realizará un análisis e identificación del problema jurídico a través de fuentes bibliográficas y doctrinales, jurídico-analítico para comprender el alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el problema a investigarse, interpretación literal ya que se estudiarán diferentes documentos jurídicos legales, interpretación sistemática porque se analizará el texto de documentos jurídicos ut supra, interpretación histórica para analizar la situación histórica de los documentos jurídicos y de comparación jurídica que permitirá estudiar semejanzas y diferencias del objeto de investigación en los sistemas jurídicos de países latinoamericanos; por las características de

la investigación, será de tipo documental, bibliográfica, descriptiva y básica, de diseño no experimental, de enfoque cualitativo; para la recopilación de la información se aplicará encuestas y el tratamiento de los datos se realizará mediante el análisis de las interrogantes.

## 1.1 Planteamiento del Problema

La flexibilización laboral se instaló como un tema de debate entre los años 1974 y 1976 como respuesta a la caída del empleo, en los países desarrollados, producto del incremento desmesurado del precio del petróleo. Aunque no podía identificarse la legislación laboral como la causa de la crisis, se la vinculó con la falta de competitividad internacional de las empresas y su falta de adecuación a la incorporación tecnológica, especialmente la tecnología de la información (Rial, 2017).

Las relaciones entre la legislación laboral y su entorno económico suscitaban ya mayor preocupación hacia principios de los ochenta, a la luz de la crisis internacional y sobre todo después de la explosión de la deuda externa, cuyo manejo escapó al control de varias de las economías más fuertes de la región. La falta de flexibilidad laboral, y la rigidez con que aplican las leyes laborales en Ecuador, han conllevado a un incremento desmesurado de lo que representa el desempleo en nuestra sociedad; si bien es cierto, por un lado, se encuentra el hecho de que a través de la historia se han desarrollado varios logros con gran significancia sobre el avance de los derechos laborales.

La flexibilización laboral en América Latina implica desregulación del mercado o reducción de la protección. De esta forma, empleadores y organismos internacionales de asistencia crediticia la consideran como una necesidad del sistema productivo para incrementar su productividad y competitividad, en un contexto de crecientes exigencias. De este modo recomiendan medidas de flexibilización que reduzcan tanto el salario directo como también el indirecto. La dificultad con la que se encuentran en estos casos se debe precisamente a las rigideces en las regulaciones laborales o en las expectativas de los trabajadores, que no se ajustan a las señales del mercado (Pautassi, Faur, & Gherardi, 2014).

En la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales que han sido ratificados por parte del Ecuador se encuentran consagrados varios derechos y garantías que favorecen al trabajador. El Derecho Laboral se caracteriza por la protección del más débil dentro de las relaciones laborales; es decir, del trabajador. Por este motivo el Estado interviene en la regulación del mercado laboral desde dos ámbitos. El primero, estableciendo normas generales y directrices que direccionen a que la balanza se iguale y exista más equidad entre las partes laborales; el segundo, consiste en controlar y vigilar el cumplimiento de las normas antes mencionadas (Mayorga, 2016).

Si bien la flexibilidad laboral está determinada dentro del Código de Trabajo, no se han establecido los mecanismos legales para su aplicación por lo que resulta necesario reformar el rígido esquema laboral del país, para poder agilizar la contratación y despido de la mano de obra, dejando que operen las fuerzas del mercado; además, se aduce que los principios de tutela y continuidad de la relación laboral son un óbice en la generación de empleo y para atraer la inversión extranjera. Así, se pretende ‘tornar más competitiva’ la producción

nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada (Escalante, Parada, & Reyes, 2017).

Así como el derecho aparece como un orden social con el objeto de nivelar las desigualdades que existen entre las personas, el derecho de trabajo surge también como consecuencia de una desigualdad manifestada en la inferioridad económica del trabajador. Pero, esta desigualdad compensatoria no solamente se logra por el peso de la ley, sino también generando una flexibilidad a la misma, es por ello que, por medio del derecho comparado, se pretende conocer e identificar los contratos labores que son más flexibles en las diferentes legislaciones de países como Colombia, Perú, Chile Y México.

El problema a investigarse consiste en analizar la normativa jurídica en materia laboral de países latinoamericanos, aplicando el derecho comparado, que permitan identificar y establecer características de contratos laborales flexibles en la región, con la finalidad de plantear posibles reformas en la legislación ecuatoriana que facilite la eliminación del desempleo y subempleo.



## **1.2 Justificación**

Debido a que el mercado laboral se encuentra en constante cambio, el Derecho Laboral, que es la rama del derecho encargado de regular las relaciones de trabajo, debe adaptarse a las condiciones de la realidad social y económica para garantizar condiciones adecuadas de trabajo y proteger a la parte débil de esta relación contractual, el trabajador. Relación que se diferencia de otros contratos porque en esta el empleador entrega una remuneración al trabajador por el servicio prestado, además que el derecho al trabajo es base del desarrollo del ser humano y permite proveer lo necesario a las familias, por lo tanto, es pertinente realizar un análisis comparativo de los ordenamientos jurídicos de algunos países latinoamericanos que permita estudiar la flexibilidad de las relaciones laborales en los contratos de trabajo y establecer si los tipos de contratos en derecho comparado pueden ser adoptados dentro de la legislación ecuatoriana.

Acerca de la flexibilidad laboral existen varios autores en favor y en contra, pues este implica reducción de derechos y garantías en las relaciones laborales con el objetivo de incrementar puestos de trabajo al facilitar la contratación y despido para el empleador. Por consiguiente, el presente proyecto de investigación permitirá llegar a los aspectos positivos y negativos de la flexibilidad laboral, analizarlo desde el Derecho Comparado y concluir si es factible adoptar contratos flexibles en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, lo que contribuirá al estudio del Derecho Laboral desde la academia.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

- Realizar un análisis de los referentes normativos que existen en algunos países latinoamericanos sobre la flexibilidad de las relaciones laborales en los contratos de trabajo, con normativa jurídico legal de nuestra legislación ecuatoriana para establecer si los tipos de contratos en derecho comparado pueden ser adoptados dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Determinar las particularidades jurídicas que posee la flexibilidad de las relaciones laborales.
- Analizar la normativa de países Latinoamericanos que poseen formas de contratación flexibles que facilitan el incremento de fuentes de trabajo.
- Establecer si los tipos de contratos a la luz del derecho comparado pueden ser adoptados en la legislación ecuatoriana para incrementar fuentes de trabajo.

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Estado del Arte**

Al revisar proyectos y referencias bibliográficas de varios autores, que guardan cierta similitud y relación con el presente proyecto investigativo “**Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado**” se ha podido establecer lo siguiente:

José Rafael Núñez Rodas, realizó una investigación cuyo tema de estudio fue **EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008 TRAS LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**, (Núñez, 2016, p. 86) concluye que:

La flexibilización laboral, es un mecanismo de relación de trabajo creado por el sistema liberal, mediante el cual las empresas optimizan ganancias con base en dos medidas: a) la desregulación normativa, para evitar el control del estado sobre garantías básicas al trabajador; y, b) concibe al trabajo como exclusivamente productivo, en donde las ganancias son el fin, y el trabajador el medio. (Granizo, 2016, p. 86)

David Mayorga, realizó un estudio sobre **LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO UNA FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN EL ECUADOR**, (Mayorga, 2016, p. 125) establece que:

De manera paulatina, desde el Estado se podría implementar la Flexiseguridad en el Ecuador. Adicionalmente, es imperativo dotar de un sistema de seguridad social eficaz que transmita la confianza a todos los trabajadores. Se sugiere que se analice la posibilidad de que el sistema de seguridad social se financie con las aportaciones y, de igual manera, con un porcentaje directo de las retribuciones mediante tributos. Asimismo, es necesario crear beneficios para que las empresas privadas estén en posibilidad de crear empleos con facilidades para contratar y despedir (en consideración de los planteamientos de las Centrales de los Trabajadores) para no afectar a ninguna de las partes. (Mayorga, 2016, p. 125)

Nelson Ulloa, en su investigación sobre **FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LOS CONTRATOS LABORALES DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES**, (Ulloa, 2020, p. 63) señala que:

Del presente trabajo se desprende que Colombia y Perú son países con flexibilización casi total, pero con realidades distintas ya que en el caso del primero el desempleo no ha decrecido mientras que en el segundo la tasa de empleo es baja pero el empleo inadecuado es alto. Mientras que en el Ecuador se ha evidenciado un sistema mixto, una rigidez notoria y una flexibilización regulada por parte del Estado, hacen que este país tenga tasas de desempleo bajas, aunque con una tasa de empleo no adecuado alta, Ecuador tiene la mayoría de sus trabajadores con contratos a plazo indefinido. (Ulloa, 2020, p. 63)

Noemí Rial, en la Revista Pensar en Derecho, publica un artículo titulado **LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS**, (Rial, 2017, p. 31) indica que:

La experiencia desarrollada en más de cien países, recogida por la Organización Internacional del Trabajo, así como numerosos artículos sobre la materia, ha demostrado que

la flexibilidad laboral en todas sus diferentes formas no ha resultado una herramienta eficaz para mejorar la empleabilidad. En los países desarrollados ha precarizado el empleo formal y en los países en vías de desarrollo ha fomentado, de manera alarmante, la precarización laboral. (Rial, 2017, p. 31)

Manrique Cos Egea, en un artículo titulado **LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO RETORNO A UNA CONCEPCIÓN LIBERAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO** en la Revista Acciones e Investigaciones Sociales, (Egea, 2018, pp. 77-78), concluye que:

el Derecho del Trabajo presentó, desde sus orígenes, una doble función y así, junto con la funcionalidad recién citada de ser un instrumento corrector de desigualdades que atentaban a la dignidad del trabajador, el Derecho del Trabajo se presentó también como instrumento de pacificación social, como vía de integración del conflicto social decimonónico. Pues bien, en la actualidad es de destacar que la flexibilidad laboral introduce, al aumentar desproporcionadamente los poderes empresariales, una inseguridad y miedo en el seno de las relaciones laborales que son malos consejeros para el mantenimiento de la paz social. (Egea, 2018, pp. 77-78)

Patricia Llano Restrepo, realiza una investigación titulada **LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y EL SALARIO EMOCIONAL**, en la Revista Aglala, (Llano, 2014, p. 65), concluyendo que:

La flexibilidad laboral va más allá de las medidas de liberalización de formas contractuales y estrategias de reducción de costos. La jornada flexible, en todas sus modalidades, ha demostrado ser una excelente estrategia para el incremento de la motivación y la productividad. Dentro de los mecanismos de implementación de jornadas flexibles, el teletrabajo, la semana reducida y el horario de entrada y salida flexible, son los más valorados por los trabajadores. La jornada flexible es un factor muy significativo del salario emocional, por lo cual debería hacer parte de todo programa de bienestar laboral y responsabilidad social empresarial. (Llano, 2014, p. 65)

Carmen Añez Hernández, en el artículo científico titulado **FLEXIBILIDAD LABORAL: ¿FIN DEL TRABAJO PERMANENTE?**, publicado en la Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales 'Telos', (Añez, 2016, p. 262), concluye lo siguiente:

Contra todo lo que se pueda pensar, la flexibilización en relación con la subcontratación laboral no está favoreciendo a los trabajadores, por el contrario, la alienación aumenta, se está destrozando las solidaridades que existían entre ellos y los están convirtiendo en encargados de aumentar la productividad y ganancia de la empresa, pero sin reconocer el esfuerzo del trabajador. La práctica de la flexibilización puede considerarse fraudulenta, ya que es antijurídica, pues busca falsificar, excluir y negar la aplicación de las leyes laborales al recurso humano, asunto que constituye un fraude laboral. Encubrir una relación laboral no solo tiene como propósito deformar la relación de trabajo, sino también significa obviar el pago de impuestos o las obligaciones de la seguridad social por parte del patrono. (Añez, 2016, p. 262)

Manuel Alejandro Ibarra Cisneros y Lourdes Alicia González Torres publican, en la Revista

Contaduría y Administración, un artículo titulado **LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD Y SUS EFECTOS SOBRE LA ECONOMÍA, LA EMPRESA Y EL MERCADO DE TRABAJO**, (Ibarra & González, 2010, p. 51) menciona:

Es pertinente subrayar que Latinoamérica necesita crear su propio modelo alejado, en parte, de las posturas que apoyan la flexibilidad radical del mercado de trabajo; se debe optar por un modelo, que si bien conserve diversos mecanismos de flexibilidad laboral (principalmente la externa e interna), debe mantener algunos rasgos de protección social y laboral como única forma de evitar el debilitamiento paulatino en las condiciones de vida de los trabajadores que se han venido presentando desde las últimas dos décadas. De igual forma, se debe estar consciente que cualquier tipo de flexibilidad laboral presenta desventajas tanto a nivel económico como social. (Ibarra & González, 2010, p. 51)

## **2.2 Aspectos Teóricos**

### **2.2.1 UNIDAD I: FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES**

#### **2.2.1.1 Reseña histórica del trabajo**

Existe una relación jurídica, de carácter económica y contractual entre dos sujetos denominados trabajador y empleador que nace cuando el primero dispone su fuerza de trabajo al segundo a cambio de una remuneración, y el Derecho del Trabajo es la respuesta a esta relación bilateral que constituye la base de la realización de los seres humanos. No obstante, la relación individual de trabajo no siempre fue remunerada en la historia, esta nace antes de Roma “íntimamente relacionado al trabajo esclavo” (Boza, 2014, p. 14), se trataba de un aprovechamiento de la mano de obra muy común en la antigüedad donde la condición del trabajador se asemejaba a la de un objeto.

En Roma se crearon contratos de trabajo desde la óptica del Derecho Civil, el surgimiento del trabajo realizado por personas libres y con una contraprestación fue consecuencia de la carencia de esclavos disponibles. Boza (2014) menciona que los romanos pobres o los esclavos que ganaron su libertad ponían sus servicios a disposición de otros a cambio de dinero y la relación de trabajo se caracterizó por la libertad de contratación porque aquellos sí eran considerados ciudadanos. Los contratos laborales en Roma fueron el trabajo esclavo y dos modalidades de trabajo ejecutado con libertad, estos son el contrato de arrendamiento de servicios y el contrato de arrendamiento de obra que, más tarde, fue recogido en el Código Civil Francés.

Ya en la Edad Media con la presencia del feudalismo, donde el siervo trabajaba la tierra del señor feudal a cambio de protección, persistía la sumisión total en el trabajo prestado. Posteriormente, con el incremento del intercambio de comercio, el desarrollo económico en Europa y la migración del campo a las ciudades, se manifiesta el trabajo asalariado realizado por los oficiales en talleres a las órdenes del denominado maestro. Los maestros se organizaron, naciendo los primeros gremios, y los oficiales conformaron los primeros sindicatos en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo a través de la negociación y medidas de fuerza.

Años más tarde, tiene lugar la Revolución Industrial en 1760 caracterizada por el cambio del taller a la industria o fábrica debido al apareamiento de la máquina, época en la que es evidente el abuso y explotación del trabajador al no regularse las jornadas de trabajo y las condiciones de higiene y seguridad en las que se ejecutaba, tras protestas se crean normas que protegen a la parte débil de la relación de trabajo. Con la Revolución Francesa de 1789 se proclaman tres principios: “la libertad, la igualdad y la fraternidad” (Puyol, 2018, p. 5), se buscaba una sociedad en la que el trabajo se realice con libertad y la igualdad de las partes al momento de celebrar contratos, lo que permitiría vivir con dignidad.

Tiempo después, se reconocieron los derechos laborales y la necesidad de su protección a nivel internacional con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. Asimismo, con la creación de la Organización de las Naciones Unidas en 1945 se fue internacionalizando las leyes en materia laboral, el derecho de toda persona al trabajo, elegirlo libremente y con mejores condiciones (Boza, 2014).

A su vez, la intervención del Estado ha permitido limitar la voluntad de empresarios para equilibrar la relación con el trabajador, creando normas jurídicas y regulando las modalidades de trabajo con reglas básicas respecto de remuneraciones, jornada y condiciones de trabajo. La tutela del Estado nace de que en el Derecho Laboral no es posible aplicar el principio de igualdad entre las partes, debido a que el trabajador es la parte más débil y, por tanto, más propenso a que sus derechos se vulneren por el poder económico de empresarios.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, en la época del feudalismo las jornadas empezaban al amanecer y culminaban al anochecer, con seis días a la semana, posteriormente en el Estado capitalista la jornada de lunes a viernes era de dieciocho horas, y los sábados de doce horas. Es con la revolución industrial inglesa de 1657 que se reduce de 18 a 12 horas de lunes a viernes, y los sábados media jornada. Un precedente histórico de la jornada laboral tiene lugar en la revolución francesa en 1789, pues se pedía 8 horas para trabajar, 8 horas para vivir, y 8 horas para dormir. Finalmente, la jornada que tenemos en la actualidad se logró en 1950, misma que fue adoptada por los Estados miembros de la OIT (Masabanda, 2018).

### **2.2.1.2 Derecho laboral en Ecuador**

#### **Antecedentes**

La libre prestación de servicios, en Ecuador, tiene sus inicios en la segunda Constitución del año 1835, esto se traduce en el principio de libre contratación, de elegir sin coacción el trabajo a ejecutar. Históricamente siempre ha existido la lucha por la reducción de las horas de la jornada laboral y el alza de sueldos. Una fecha marcada con tintes dolorosos en la lucha de los trabajadores por mejores condiciones y un paro a la explotación laboral es el 15 de noviembre de 1922, día en que obreros de Guayaquil reclamaron mejoras salariales, contexto que culminó con la muerte de alrededor de miles de personas como consecuencia de la represión por parte de la fuerza pública.

Es con la Revolución Juliana, 1925, que inician los cambios legislativos respecto de los derechos laborales, regulando el contrato individual de trabajo, el límite de las jornadas laborales y los días de descanso obligatorio, permitiendo el trabajo a las mujeres, protegiendo al trabajador cuando existan accidentes donde labora, etc. Las relaciones de trabajo se regían por el Código Civil, no existiendo normas jurídicas laborales hasta la expedición de la Constitución de 1929, la primera en contener disposiciones como la protección del trabajo

de mujeres y menores, salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, días de descanso obligatorio a la semana, seguridad social, indemnización ante accidentes de trabajo, libertad para asociarse, entre otros, bajo esta carta magna se promulgó el primer Código de Trabajo en 1938, el cual contenía principios fundamentales dirigidos a la protección de los trabajadores y garantizar sus derechos.

Años más tarde, con la Constitución Política de 1945 se reconocen derechos laborales acerca de la contratación colectiva, sindicatos, huelga, seguridad social, igualmente principios como a igual trabajo igual remuneración y la irrenunciabilidad de los derechos; las obligaciones pendientes del empleador como las remuneraciones adquieren la característica de ser crédito privilegiado de primera clase (Subía & Portela, 2021). Finalmente, es pertinente destacar que en Ecuador se conmemora al trabajador el primero de mayo, lo que constituye el símbolo de la lucha por los derechos de este sector de la población y un homenaje a los mártires de Chicago quienes fallecieron en una huelga buscando una jornada laboral justa de ocho horas en el año 1886 (Sánchez, 2015).

### **Principios laborales**

Los principios laborales constituyen directrices a seguir para precautelar que no se conculquen derechos del trabajador ya reconocidos, de esta manera, los principios se caracterizan por cumplir con tres funciones. Lalanne (2015) describe que la primera es de política legislativa debido a que los principios orientan para que el legislador no retroceda en las conquistas obtenidas por los trabajadores a lo largo de los años, al momento de expedir, modificar o derogar normas jurídicas. La segunda función consiste en normar de forma supletoria cuando existe laguna legal, integrando el derecho a través de principios generales del Derecho Laboral. Y la tercera función es de interpretación porque son una guía al momento de interpretar normas jurídicas que permitan más de un precepto o sentido, tomando como ejemplo el principio de aplicación favorable al trabajador en caso de duda del alcance de una norma.

Entre los principios laborales reconocidos en la doctrina, encontramos el principio de igualdad de trato entre trabajadores, principio de libertad sindical, el principio de primacía de la realidad, es decir, que en caso de divergencia entre la realidad y lo escrito en documentos como el contrato individual de trabajo, prevalece lo que sucede en la práctica, estableciéndose si existe o no una relación laboral y permitiendo la protección legal necesaria.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador garantiza a que este no se prive, aun voluntariamente, de los derechos reconocidos en la ley, evitando manipulaciones del empleador para evadir sus obligaciones legales. La intangibilidad busca proteger los derechos adquiridos históricamente en base a la lucha por la reivindicación de un bienestar social, sin esclavitud y con libertad para ejercer una labor sin coacción y con mejores condiciones, es decir, evitar la regresividad de derechos.



Además, el principio de continuidad de la relación laboral, también denominado estabilidad laboral, es aquel que garantiza al trabajador la conservación de su puesto hasta que cumpla con los requisitos del derecho a la jubilación patronal, con excepción de que incurra en causas justificables de despido. Su importancia radica en que el trabajo es fundamental para el desarrollo de la sociedad, el bienestar social, el artículo 33 de la Constitución de la República (2008) concibe al trabajo como un derecho y deber social, así como fuente de realización del trabajador.

A su vez, el artículo 326 de la Constitución de la República (2008) contiene dieciséis principios por los que se rige el derecho al trabajo, mencionando la obligación del Estado por impulsar el pleno empleo y eliminar tanto el subempleo como el desempleo, cuando en el mercado laboral no existen las condiciones para crear empleo suficiente para la población, se ven obligados a trabajar menos horas o en puestos para los que están sobrecalificados con la intención de no caer en el desempleo y obtener los recursos mínimos para la manutención de su familia.

Se reconoce características de los derechos laborales, esto es que son irrenunciables e intangibles, es decir, pese a que el trabajador firme que renuncia a la afiliación a la seguridad social o al pago del décimo tercer o cuarto sueldo, por ejemplo, carece de validez por cuanto es un derecho al que no puede renunciar el trabajador, ni aun de manera voluntaria.

En el mismo artículo, se establece una solución en caso de duda entre normas jurídicas o disposiciones contractuales en el ámbito laboral, pues al proteger a la parte más débil se aplica el sentido que más favorezca a los trabajadores. Corresponde, de la misma manera, igual remuneración cuando los trabajadores realicen igual trabajo, debiendo desarrollarlo en un ambiente adecuado que no vulnere otros derechos como la seguridad, higiene, salud o su integridad. Así, de producirse un accidente de trabajo o haber enfermedad, no se termina la relación de trabajo y tiene derecho a reintegrarse.

Respecto al derecho de organización y asociación, los trabajadores lo pueden hacer libremente, es decir, sin autorización previa de su empleador, creando gremios, sindicatos o cualquier denominación al que puedan afiliarse y desafiliarse sin impedimento alguno. En el sector público la asociación se ejecuta en una sola organización. La ley reconoce el derecho a la huelga de las organizaciones sindicales, y el derecho al paro de los empleadores, con la salvedad de que está prohibida la paralización de servicios públicos y se sanciona conforme a la norma penal vigente, pues la salud, educación, energía eléctrica, transporte público, justicia, agua potable, telecomunicaciones, entre otros servicios son indispensables para el bienestar social.

El artículo citado destaca la resolución de conflictos en las relaciones de trabajo, adoptando el diálogo y la formulación de acuerdos, así como la transacción con la condición de que no se obligue al trabajador a renunciar a sus derechos, protegiéndose así al celebrarse ante una autoridad administrativa o juez que salvaguarde se cumpla la ley. Y, garantizando la

contratación colectiva, de existir conflictos de esa naturaleza, se está a los tribunales de conciliación y arbitraje.

### **Contrato individual de trabajo y sus elementos**

El contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, empleador y trabajador, en el que se fija la relación laboral detallando el horario, remuneración, lugar y actividad a desempeñar, estableciéndose derechos y beneficios sociales como las vacaciones, seguridad social, entre otros. El artículo 8 del Código de Trabajo lo define como aquel “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2022, art. 8).

La relación entre trabajador y empleador es de carácter contractual en la cual el primero pone a disposición su capacidad, sea física o intelectual, y está bajo las órdenes del empleador a cambio de una remuneración. Los elementos del contrato individual de trabajo son: las partes contratantes, el convenio o acuerdo al que llegan en virtud de la voluntad de contratación, la prestación de servicios a ejecutarse, la relación de dependencia y la remuneración.

Las partes contratantes siempre serán denominadas empleador y trabajador, el trabajador es la persona natural que se compromete a prestar sus servicios o ejecutar una obra para beneficio del empleador, quien puede ser una persona natural o jurídica. El acuerdo o convenio al que lleguen las partes de la relación laboral debe regirse a los límites que señala la ley, con la remuneración, horario de trabajo, afiliación a la seguridad social, demás derechos y deberes que contempla el Código de Trabajo. Del contrato de trabajo surge la disposición de la mano de obra por parte del trabajador, se entiende que se realiza de manera voluntaria, un acuerdo de las partes como expresión de la libertad de trabajo y libertad de contratación.

La prestación de servicios debe ser lícitos y personales, es decir, el trabajo a ejecutarse no debe estar prohibido por la ley y la persona contratada es la que presta personalmente su esfuerzo humano en la producción encaminada a satisfacer necesidades. En relación con la subordinación constituye una característica de la relación de trabajo y es el elemento que lo diferencia de un contrato civil de prestación de servicios, debido a que este último consiste en la prestación de servicios independientes, en la que un profesional desarrolla una determinada actividad con el acuerdo de pago de honorarios, sin permanencia en las labores, sin subordinación o relación de dependencia. Por lo tanto, la subordinación tiene relación con las órdenes dictadas por el empleador necesarias para la ejecución de las labores, el trabajador debe acatar las instrucciones recibidas.

La relación de trabajo, a diferencia de otros contratos, se caracteriza porque el empleador entrega una remuneración al trabajador por el servicio prestado o el trabajo ejecutado. Tiene un tinte económico para las dos partes debido a que, para el trabajador, la remuneración se

traduce en los medios necesarios para que subsista junto con su familia, y para el empleador significa el aprovechar la fuerza de trabajo para ganar lucro en su empresa, siendo obligación de este último el retribuir el servicio para el que fue contratado el trabajador.

Ahora bien, la remuneración puede ser fijada por la ley, convenio entre las partes o la costumbre. Se fija por la ley cuando el Estado establece el monto a percibir según las tablas sectoriales o el salario básico unificado; de lo contrario, las partes pueden fijar una cantidad diferente siempre que sea mayor a lo mínimo determinado legalmente; por último, la costumbre permite establecer un pago que generalmente suele percibir una persona que desempeña el mismo trabajo. En todo caso, los derechos no pueden ser conculcados y se aplica el principio de recibir igual remuneración al realizar igual trabajo.

### **Contratos de trabajo en Ecuador**

En primer lugar, el contrato puede ser expreso o tácito conforme al artículo 12 del Código de Trabajo (2022), siendo expreso cuando se acuerdan las condiciones del trabajo a ejecutar, pudiendo ser oral o escrito, de lo contrario, se entiende que es tácita la relación entre empleador y trabajador. Masabanda (2018) clasifica a los contratos de acuerdo con la remuneración, de esta manera el contrato por jornada es aquel en que se acuerda el pago según la actividad ejecutada, de manera jornal o semanal, es decir, se trata de la forma en que se cancela la retribución económica; el contrato por sueldo consiste en determinar el pago quincenal o mensual. El contrato por participación hace referencia a beneficios que recibe el trabajador por cumplir metas como un determinado número de ventas, pudiendo percibir un valor superior al mínimo mensual. Mientras que el contrato mixto es aquel en que la remuneración comprende, a más de dinero, productos, especies, artículos o servicios.

Por la duración, a los contratos se los puede clasificar en indefinido y contratos definidos o precarios (Masabanda, 2018), el contrato indefinido se caracteriza por la estabilidad laboral de la que se beneficia el trabajador, pudiendo establecerse un periodo de prueba de máximo noventa días que permita al empleador analizar el desempeño del trabajador. Por el contrario, los contratos definidos son los que no brindan estabilidad laboral porque la duración es corta o son dirigidos a diferentes modalidades de trabajo.

Tenemos así, al contrato ocasional para satisfacer necesidades emergentes, no habituales, tiene un plazo máximo de treinta días con un incremento del 35% la hora de trabajo. El contrato eventual se utiliza para determinadas circunstancias como reemplazo por vacaciones, derecho por maternidad o enfermedad de otro trabajador o un incremento en la producción, la duración máxima es de ciento ochenta días con el mismo incremento del anterior (Código de Trabajo, 2022).

El contrato de temporada se lo emplea en trabajos periódicos, es decir, depende del ciclo de la actividad laboral, como cosechas de ciertas frutas o trabajos relacionados con el año lectivo escolar, el empleador se obliga a contratar a los mismos trabajadores cada temporada.

El contrato de obra cierta es el que se ejecuta una labor específica sin tomar en cuenta el tiempo; el contrato por tarea es la realización de una cantidad de trabajo dentro de un periodo de tiempo; y, el contrato a destajo se realiza por unidades de obra (Código de Trabajo, 2022).

En contrato de aprendizaje tiene la finalidad de que el trabajador aprenda un arte u oficio, aplicándose en el ámbito artesanal e industrial con la guía de un maestro de taller. El contrato de servicios domésticos tiene el objetivo de prestar servicios en casas familiares o residenciales que se distingue de los demás porque el periodo de prueba son quince días máximo (Código de Trabajo, 2022).

Es menester acotar que en el año 2020 se incorporaron a la legislación laboral cuatro modalidades de trabajo a través de acuerdos ministeriales numerados del 220 al 223, los cuales se denominan contrato productivo; turístico y/o cultural y creativo; de emprendimiento; y, joven. Estas modalidades son aplicables solo a nuevas contrataciones, la duración es de un año con periodo de prueba de noventa días, con la posibilidad de renovar el contrato una única vez por el mismo periodo de tiempo, cumplido dicho plazo si se continúa con la prestación de servicios se convierte en un contrato indefinido, es decir, permitiría adquirir estabilidad laboral, no obstante, concluido el plazo mencionado, se termina la relación laboral y no constituye despido intempestivo (Ministerio de Trabajo, 2020).

### **2.2.1.3 Definición y características de la flexibilización laboral**

Guerrón (2001) menciona que la globalización de la economía abre el comercio y sin la intervención del Estado se promueve la disminución de garantías y derechos laborales para que las regulaciones legales en esta materia sean más flexibles y se fomente el empleo, colocando a las partes contratantes en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que no se ha visto antes debido al poder económico que representa el empleador. El autor destaca que este modelo permite la libre contratación y, por ende, el despido de trabajadores, lo que rompe la continuidad de la relación de trabajo que pasa a someterse a las reglas del mercado.

La flexibilización en el trabajo busca la eliminación de determinados derechos que protegen a la parte más débil de la relación contractual en cuestión, para la creación de fuentes de trabajo. Consiste en la eliminación, creación o modificación de las normas que regulan el derecho laboral, permitiendo contratar o despedir fácilmente a trabajadores, se balancea los intereses de los empresarios con los derechos de los trabajadores. Mayorga (2016) indica que este concepto es distinto a la desregulación laboral, porque el primero pretende beneficiar al empleador y, el segundo, desaparecer el Derecho Laboral. Lo que prima en la flexibilización es la autonomía privada de las partes contratantes, el riesgo que se corre es que la voluntad que impere sea la del empleador, en tanto que el trabajador acepte circunstancias precarias por necesidad y para conservar un empleo que sustente a la familia.

Hablando etimológicamente, “flexibilización viene del latín *flexibilitas*, que significa “cualidad de ser doblado”, en el ámbito laboral esto se entiende por la capacidad de los contratos para poder cambiar o no” (Mayorga, 2016, p.11), es decir, que no es sujeto de normas estrictas. Por su parte, Guerrón (2003) indica que la finalidad de la flexibilidad laboral es eliminar la estabilidad laboral o principio de continuidad porque se generan modalidades de trabajo a tiempo definido o de cortos periodos de tiempo que, si bien son renovables, no garantiza la permanencia en el puesto de trabajo. Se habla de flexibilizar las relaciones de trabajo para eliminar el desempleo.

Rial (2017) establece que la flexibilidad laboral no genera puestos de trabajo debido a que los trabajadores, ante la necesidad y pobreza, aceptan condiciones de trabajo precarias y menos del salario básico unificado a cambio de mantener su empleo que, muchas de las veces, se termina de todos modos. Esta herramienta puede menoscabar los derechos de los trabajadores que han sido resultado de las conquistas, huelgas, protestas y pérdidas de vidas humanas a lo largo de la historia.

Lo contrario a la flexibilidad laboral es la rigidez laboral, esta última consiste en el incremento de normas jurídicas proteccionistas del trabajador, en donde el Estado toma el rol de intervención en las relaciones de trabajo, el mercado laboral no se beneficia de ninguno en sus aspectos extremistas, pues la rigidez genera informalidad y no incrementa el empleo ya que protege a la población ya contratada.

### **Características**

Existe tanto la flexibilidad externa como interna, la primera es la facilidad para contratar y despedir a los trabajadores a través de modalidades de contratos por tiempo definido y renovables; mientras que la segunda es la facultad que tiene el empleador para disponer, a su plena voluntad, del trabajador en lo que respecta a la intensidad, horarios del trabajo, cambiar libremente las actividades y el lugar donde desempeñarlas sin que constituya despido intempestivo. Situación que beneficia al empleador para satisfacer las necesidades del mercado internacional o globalizado, aumentando la productividad.

En lo que respecta a la intervención del Estado, cuando se trata de la flexibilización laboral esta no existe o es limitada por cuanto se deja a las partes negociar las condiciones de trabajo posicionándolos en un plano de igualdad que, desde la óptica del Derecho Laboral es inexistente ya que el trabajador suele tener poca o nula capacidad de llegar a acuerdos que no conculquen sus derechos debido a la capacidad económica y mayor poder que goza el empleador.

Acerca de la generación de empleos, Guerrón (2003) manifiesta que los defensores de esta flexibilización es el aumento de puestos de trabajo, argumentando que la estabilidad genera desempleo, y alterando la misma o eliminándola por completo generaría varios empleos que, si bien inicialmente son eventuales, podrían convertirse en permanente; no obstante, el autor

considera que aquella visión no es compatible con la realidad. Igualmente, acerca de la productividad y competitividad de la empresa, no sufriría una mejoría ya que la inestabilidad del puesto lleva a que el trabajador no invierta en mejorar su formación profesional, no se identifique con los objetivos de la empresa y, más bien, varios trabajadores pasando por un mismo puesto reduce la productividad.

## **2.2.2 UNIDAD II: DERECHO COMPARADO**

### **2.2.2.1 Flexibilidad laboral en el Ecuador**

La globalización es el fenómeno por el cual inició la corriente desreguladora en América Latina, sobre todo en la época en que comenzó la exploración y exportación del petróleo, pues varios ecuatorianos buscaban trabajo en el oriente. Las empresas petroleras, en provecho de la flexibilidad normativa, vulneraron derechos de los trabajadores, a través de la explotación de su mano de obra.

Guerrón, (2001) destaca que, en Ecuador, los gobiernos de turno viabilizaron normas jurídicas que flexibilizan la relación laboral, pues los empresarios atribuyen la poca inversión extranjera y la fuga de capitales al Código de Trabajo. Comenzaron a introducirse en el país contratos laborales de corta duración que permitían contratar y despedir fácilmente. Entre aquellas normas se encuentra la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial del año 1990 que contemplaba la conclusión del plazo del contrato de maquilado como causa legal y suficiente para terminar la relación de trabajo, aquel no contaba con la garantía de estabilidad recogida en el Código de Trabajo vigente de la época.

De igual forma, la Ley 133 dictada en 1991 que reformó al Código de Trabajo, vulneró principios laborales, por ejemplo, la organización sindical en empresas pequeñas al incrementar el número de trabajadores necesarios para conformar un sindicato, pasando de 15 a 30. Asimismo, pasó a ser obligatorio que la declaración de huelga lo realice el comité de empresa o un comité especial conformado por mínimo 30 trabajadores. También, esta reforma eliminó la garantía de estabilidad para las huelgas solidarias. Cuestiones que se han mantenido hasta la actualidad.

Al mismo tiempo, la Ley fundamental para la transformación económica del Ecuador, conocida como Trole I, expedida en el año 2000, permitió la modalidad del trabajo por horas, fijando un valor a la misma sin que el trabajador se beneficie de otros montos económicos como las horas extras o suplementarias, décimos, fondos de reserva etc., trasgrediendo, igualmente la estabilidad laboral porque podía darse por terminado en cualquier momento.

En el año 2008 se pone un límite a la flexibilización del trabajo a través del Mandato Constituyente No. 8 (Núñez, 2016), debido a que este eliminó y prohibió la tercerización, la intermediación laboral, la contratación por horas y cualquier modalidad que vulnere derechos de los trabajadores con el objetivo de no precarizar la relación individual de trabajo y garantizar la estabilidad, disposición que consta en el artículo 327 de la Constitución de la República (2008), estableciendo que la relación laboral es directa y bilateral, sin necesidad de que exista intermediarios entre el empleador y trabajador cuando la actividad es propia y habitual del empleador.

El teletrabajo como una flexibilidad laboral fue implementada en Ecuador en el año 2016 cuando el Ministerio de Trabajo presentó esta propuesta en el sector privado a través de un acuerdo entre las partes, posteriormente se lo llevó a cabo dentro del mismo Ministerio como muestra de la eficacia en el sector público. De acuerdo con los resultados, aumentó la productividad y la satisfacción laboral, existió ahorro en recursos económicos del lugar de trabajo físico, en alimentación y combustible del trabajador (Durango, 2017).

Actualmente, a raíz de la emergencia sanitaria a nivel mundial por el covid-19, surgieron normas jurídicas y modalidades de trabajo como una flexibilidad laboral con el objetivo de continuar ejerciendo actividades económicas de manera remota y combatir el desempleo generado como consecuencia de la paralización de los comercios y restricciones productivas. Una respuesta del legislativo fue la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (2020) cuyo preámbulo fue elaborado a partir de acuerdos ministeriales, tales como el No. 076 de 2020, emitido el 12 de marzo, que buscaba regular la contratación de teletrabajo no presencial, modificando la cláusula contractual del lugar donde el trabajador debe ejecutar sus actividades, pero manteniendo los mismos derechos y obligaciones. Por su parte, el acuerdo ministerial No. 077 de 2020 a través del cual se dio potestad al empleador para reducir la jornada laboral a tiempo parcial de menos de ocho horas diarias, como mínimo seis horas.

La justificación de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) fue la reactivación económica para evitar despidos y mantener la continuidad de la relación laboral, permitiendo que, a través de acuerdos bilaterales entre el empleador y trabajador, se flexibilicen horarios de trabajo, pago de remuneraciones, goce de vacaciones, etc. Sin embargo, asociaciones de trabajadores y la población en general manifestaron que dicha ley favorecía la precarización laboral, retrocediendo “en materia de derechos laborales, los cuales históricamente han sido objeto de lucha” (González & Trelles, 2021, p. 141).

Ejemplificando la posible vulneración a derechos de trabajadores, encontramos el artículo 16 de la ley citada que dispone determinada interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (2020), cuya consecuencia ha sido el despido sin que sea obligación liquidar al trabajador. De la misma manera, el artículo 19 de la misma ley puso en vigencia el contrato a plazo fijo que fue eliminado en 2015. Por consiguiente, se ha puesto en riesgo derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

El hecho de que se haya prescrito las palabras ‘común acuerdo’ en la ley en cuestión no garantiza que el trabajador se encuentre en las mismas condiciones que el empleador para negociar, teniendo desventaja y aceptando las condiciones económicas que le imponga el empleador, debido a que la consecuencia de no aceptar es perder su trabajo y sustento de su familia. Igualmente, respecto de las vacaciones, el artículo 326 de la Constitución de la República (2008) determina que los derechos son irrenunciables, y que la ley citada permite al empleador decidir y notificar unilateralmente el tiempo en que disfrutará de sus



vacaciones, declarando los días de confinamiento como parte de ellas, prácticamente la ley permite que el trabajador renuncie a su derecho.

El contrato especial emergente es de tiempo definido por el plazo de un año con la opción de ser renovado una sola vez por el mismo periodo de tiempo, las horas semanales son mínimo veinte y máximo cuarenta distribuido en seis días máximo, lo que significa que no habrá la cancelación de horas extras por el trabajo realizado en días de descanso obligatorio, y la reducción de horas diarias constituye la reducción de la remuneración, vulnerando el salario básico unificado que debe percibir el trabajador ecuatoriano mínimo para satisfacer sus necesidades conforme la ley (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, 2020, art. 19).

De la misma manera, la reducción emergente de la jornada de trabajo permite al empleador reducirla máximo en un 50%, siendo equivalente la remuneración que no se puede ser menor al 55% antes de la reducción, vigente por un año y renovable por el mismo tiempo una sola vez, cuando se justifique fuerza mayor o caso fortuito, como es el hecho de la pandemia por el covid-19 (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, 2020, art. 20). La única disposición interpretativa determina que el caso fortuito o fuerza mayor se la considera cuando hay cierre total y definitivo de la empresa, es decir, que no se puede ejecutar el trabajo por otro medio como telemáticos, sin embargo, esta disposición se promulgó considerablemente tarde, porque desde el confinamiento en marzo de 2020, pasaron meses hasta la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario que resuelva la duda del alcance de la fuerza mayor y caso fortuito para terminar la relación individual de trabajo.

De lo antes dicho, se evidencia una contradicción de la norma citada en relación con el artículo 326 y 328 de la Constitución de la República (2008), puesto que los derechos deben ser progresivos y la reducción de la jornada conlleva a la de la remuneración, lo que limita el goce de una vida digna para el trabajador y el sostén de su familia, más aún, durante la crisis económica y sanitaria por la que atravesaba el país y no termina por recuperar por completo.

#### **2.2.2.2 Flexibilidad laboral en Colombia, Perú**

##### **Colombia**

Gómez (2014) destaca que la globalización ha permitido la flexibilidad laboral y, en consecuencia, la pérdida de la estabilidad laboral. Al quitar la rigidez a la legislación laboral, el trabajo se adapta a la conveniencia del sistema económico y productivo. Con la Ley 50 de 1990 se da el primer paso a la flexibilización en Colombia, esta buscaba hacer menos costosa la contratación y despido a través de contratos temporales, contratos de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado, contratos por misión de empresas temporales y contratos laborales a término fijo. De acuerdo con el autor citado, las consecuencias son la

inestabilidad laboral, la limitación de ingresos económicos y la discontinuidad en la seguridad social.

**Empresas temporales:** El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 establece que las empresas de servicios temporales contratan con terceros beneficiarios, esto disminuye costos administrativos, sin que sea obligatorio indemnizar a los trabajadores despedidos sin justa causa. Las empresas temporales son intermediarios porque son puentes que conectan a los posibles candidatos que buscan un puesto de trabajo con las empresas que necesitan personal para cubrir la producción o reemplazar a un trabajador por uso de vacaciones, incapacidad por enfermedad o maternidad, uso de licencia, incrementos en las ventas o periodos estacionales de cosechas.

Esta modalidad de trabajo se ha incrementado con los años, entre los trabajadores que más son contratados de esta forma son los de establecimientos financieros, seguros; oficinistas; técnicos en ventas; operadores de máquinas; ensambladores; entre otros, teniendo en común que todo tipo de trabajador es contratado, es decir, no hay distinción entre el personal calificado, semicualificado y poco calificado (Gómez,2014).

**Cooperativas de trabajo asociado:** Estas cooperativas asocian a personas naturales, los aportantes de capital son trabajadores al mismo tiempo, buscan generar y mantener puestos de trabajo para sus asociados, siendo al mismo tiempo gestoras con autonomía o autodeterminación. La finalidad de estas es asociar a trabajadores para que ofrezcan su fuerza de trabajo en función del desarrollo de actividades que produzcan bienes, ejecuten obras o presten servicios que beneficie a la comunidad. Hasta la década de los ochenta eran pocas las cooperativas de trabajo asociado creadas anualmente, siendo máximo dos por año, diez años más tarde aumentó a veinte, a finales del siglo XX alcanzó las ciento veinticinco cooperativas por año, ya en el nuevo siglo ha tomado mayor fuerza (Gómez, 2014).

Esta modalidad abrió las puertas para la tercerización laboral, por ello, se expidió la Ley 1233 de 2008 para acabar con la intermediación y se garantice al asociado de la cooperativa un ingreso mensual no menor al salario mínimo, seguridad social y demás beneficios que contempla la ley porque se rigen por leyes comerciales y no por las laborales. Existen varias cooperativas trabajando informalmente y ofreciendo actividades que no les corresponde y son contrarias a las leyes colombianas, vulnerando derechos de los trabajadores y explotando a los trabajadores.

**Contrato a término fijo:** Este tipo de contrato flexible permite que el empleador decida libremente, sin consecuencia económica para él, no renovar el contrato de trabajo, aunque persistan las causas que originaron se suscribiera en primer lugar, como la necesidad de personal para determinado cargo. Únicamente en caso de discriminación por condición física, de salud o laboral se puede alegar de ilegal la terminación de la relación laboral por no renovación. El aumento de esta modalidad ha disminuido a los contratos indefinidos porque reduce los costos de los empresarios.

Como respuesta ante el desempleo en Colombia, se sancionó la Ley 789 de 2002 que modificó las normas laborales, por ejemplo, la jornada de trabajo se volvió más flexible, extendiéndose el horario diurno hasta las 22h00 y así el empleador no deba pagar recargo a partir de las 18h00; se disminuyó el costo de la indemnización por despido sin justa causa. Gómez (2014) establece que cuatro años más tarde de esta reforma, los estudios concluyeron que no aumentó el empleo, más bien, se precarizó el trabajo. En el año 2016, mediante decreto, se legalizó la tercerización.

## **Perú**

El sistema laboral en Perú, antes de 1990, se caracterizaba por garantizar la estabilidad laboral en la contratación y en la terminación de la relación individual de trabajo, debido a que se prefería el contrato indefinido y se prohibía el despido injustificado. Por el contrario, con la reforma de los noventa se cambió este sistema, disminuyendo los beneficios para los trabajadores.

Las reformas legales para flexibilizar el trabajo empezaron en los 90's, desregulando la relación individual de trabajo, limitando la intervención del Estado, pero regulando de manera intensa las relaciones colectivas en aras de fortalecer la posición empresarial. La Constitución Política de 1979, que fue adoptada por el gobierno militar de la época, fue criticada por ser muy rígida, se desconstitucionalizaron los derechos laborales, no existiendo la libre negociación o acuerdo común entre las partes, sino que directamente los empleadores orientaban el proceso de flexibilización con la intervención de decretos que lo facilitaban. Por lo tanto, hubo ausencia total del diálogo social.

El empleo generado después de la reforma no fue permanente, volviendo a la precarización del trabajo porque se disuadió la afiliación sindical, lo que limitó el poder de negociación de los trabajadores frente al empresario que cuenta con mayor poder económico. Dondo & Oliva (2021) señalan que la afiliación sindical fue del 21,9% en la década de los noventa y se redujo al 4,8% en el 2009. Asimismo, el empleo informal no se redujo y continúa siendo elevada, sobre todo en pequeñas empresas.

Con la citada reforma, cada vez se protegió menos al trabajador, lo que ha llevado a que en el actual Perú sea fácil contratar personal sin que se le garantice permanencia ni se le reconozca beneficios sociales. El Estado dejó su función compensadora de la desigualdad material que naturalmente existe entre las partes, pues el trabajador aceptará condiciones degradantes y retroceder en sus derechos mientras mantenga alguna fuente de ingresos, además, si la negociación individual prima por sobre la colectiva, el empresario puede imponer su voluntad con mayor facilidad.

### **2.2.2.3 Flexibilidad laboral en Chile, México**

#### **Chile**

En la década de los sesenta a inicios de los setenta, la legislación laboral se caracterizaba por ser protectora, limitando y dificultando el despido con un alto valor en la indemnización, permitiendo la huelga indefinida, intervención del Estado chileno en la determinación de la remuneración y estableciendo rangos de salarios en algunas ocupaciones, en este periodo de tiempo el desempleo era bajo y con poca productividad. Entre los años 1973 y 1978, durante el golpe militar, se suprime la actividad sindical, imponiendo dificultades para la huelga y la negociación colectiva, aumentando el desempleo.

En el siguiente periodo, comprendido en los años 1979 y 1989 se implementa el llamado Plan Laboral con bajo nivel de regulación y de poder sindical, continúa alto el desempleo. Ciertos regímenes fueron suprimidos como “carnés profesionales obligatorios para el desempeño de determinada actividad, salarios mínimos especiales, permisos, horarios de atención del comercio, indemnizaciones especiales, etc.” (Velásquez, 2009, p. 11). Esta situación de flexibilidad dio facilidades a los empleadores para despedir, contratar en modalidad temporal, ocasional y hasta subcontratación.

Sin embargo, lo que evidenció los límites de este plan laboral y que sea sostenible en el tiempo fue la poca disponibilidad de mano de obra y la disminución en la productividad. Por lo tanto, desde la década de los 90's hasta el fin del siglo XX, en el contexto de recuperación de la democracia, se dieron reformas laborales y restauraron derechos, creció la actividad económica, se redujo el desempleo y la tasa de desocupación abierta.

Posteriormente, desde el año 2000 se elevó la tasa de desocupación pese a que la economía se mantenía en crecimiento. En Chile existen tres contratos de trabajo como base, estos son el indefinido, a plazo fijo con validez máxima de un año para trabajadores en general y dos años para gerentes o personas con título profesional; el contrato por faena temporal o transitoria cuya finalidad es la ejecución de una obra o trabajo temporal; finalmente, el contrato de aprendizaje para que el empleador imparta al aprendiz conocimientos y habilidades de cierto oficio, recibiendo este último una remuneración. Velásquez (2009) señala que el contrato predominante en la primera década del 2000 era el de carácter indefinido con la particularidad de que se encuentra disminuyendo, en contraste con el aumento de los contratos a plazo fijo y por obra.

Ahora bien, durante la pandemia suscitada desde el año 2020, la flexibilidad laboral se consolidó en este país al implementar las empresas los servicios transitorios, estos se caracterizan porque una empresa suministra de trabajadores a una empresa usuaria para determinadas actividades transitorias u ocasionales de hasta 180 días, esto permite cubrir posiciones de trabajo de forma rápida, aumentando los trabajadores temporales, en términos

de Randstad Chile (2022) en un 197% en el año 2021 respecto del año anterior, a diferencia del crecimiento del 38% en el 2020 respecto del 2019.

A su vez, durante la referida pandemia, se tuvo que reinterpretar las causales de despido justificado, en especial, la de fuerza mayor o caso fortuito, la causal económica de necesidades de la empresa y la causal de ausencia injustificada del trabajador, en este sentido, mientras el presidente de Chile decreta el estado de catástrofe, no se podía poner término a los contratos de trabajo bajo la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Además, se determinó que, si las partes daban término a la relación laboral por cualquier causal, mientras permanezca dicho estado de catástrofe, podían resciliar dicha terminación, es decir, dejar sin efecto y continuar con la relación de trabajo.

Es evidente que en Chile existe una alta contratación laboral temporal, impidiendo que los trabajadores gocen de estabilidad, además del aumento del desempleo, la informalidad y la debilidad de hacer eficaces los derechos laborales.

## **México**

Desde los años 80's, México se ha enfocado en desarrollar políticas que apertura el comercio y atracción de inversión a través de la flexibilización que facilite la eliminación de obstáculos en la contratación y permita exista disponibilidad de mano de obra según la situación económica del momento. En el año 2012, la reforma a la Ley Federal del Trabajo planteó la tercerización, contratos temporales a prueba y jornada reducida, bajo la justificación de insertar al mercado laboral a los jóvenes y las mujeres.

El sector laboral formal “ya era flexible de facto” (Díaz, Ramírez & Salas, 2015, p. 638), debido al incremento de contratos temporales, la baja tasa de afiliación a sindicatos y baja participación en huelgas, existiendo facilidad para contratar y despedir al utilizar la modalidad de contratos eventuales.

Anterior a la reforma del 2012, Munguía (2018) menciona que la Ley Federal del Trabajo favorecía el contrato indefinido porque se debía justificar la causa del despido, se indemnizaba al trabajador o se lo reinstalaba en su puesto; además menciona que era limitado el despido por causas económica; y el costo del despido consistía en el pago de tres meses de remuneración.

Por lo tanto, la reforma en cuestión se la promulgó con el objetivo de evitar el desempleo, flexibilizando la contratación y despido a través de los contratos temporales y la subcontratación, esta última consiste en un patrón denominado contratista que ejecuta una obra o presta determinado servicio con trabajadores bajo relación de dependencia en beneficio de un contratante, en otras palabras, se legalizó la tercerización, ahorrándose la empresa gastos de seguridad social, contratación y despidos.

Pese a que varios autores determinan que el mercado laboral mexicano es rígido, sin embargo, Díaz, Ramírez & Salas (2015) concluyen que es flexible debido a los indicadores de la disminución de la tasa sindical, el bajo número de conflictos laborales y el aumento de contratos temporales posterior a la crisis económica de 1995, porque si bien se recuperó el empleo, ha sido bajo la modalidad de contratación eventual.

Similar a otros países, la crisis social, económica y sanitaria que provocó el Covid-19 creó el ambiente para que tome fuerza la flexibilidad laboral en México a través del trabajo remoto y en distintos horarios o días, pues el horario puede ser fijo al desempeñar las funciones en el mismo periodo de tiempo de las instalaciones de la empresa; o ser un horario variable en el que el teletrabajador decide las horas en que ejecutará las actividades encargadas.

## **2.2.3 UNIDAD III: FLEXIBILIDAD LABORAL EN DERECHO COMPARADO**

### **2.2.3.1 Tipos de contratos de trabajo flexibles en Derecho Comparado**

La flexibilidad laboral tiene tres dimensiones, la primera se trata de la organización de la empresa, es decir, la capacidad de producción, para introducir nuevos productos y procesos con rapidez; la segunda es la multicalificación, en otras palabras, que un trabajador pueda realizar diferentes actividades de trabajo o asignarse distintas tareas; la tercera constituye ajustes internos respecto del salario, horarios de trabajo y la capacidad para contratar y despedir con facilidad en relación con las necesidades de la empresa para producir más bienes o servicios, así como aspectos externos para contratar a tiempo parcial o teletrabajo.

Los contratos de trabajo flexibles consisten en acuerdos entre empleadores y trabajadores que brindan mayor margen en la determinación de la jornada laboral, días y horario de trabajo, así como la remuneración, sin embargo, requieren de un marco legal que habilite su aplicación en función de la protección de derechos y principios laborales.

Varios autores determinan, en doctrina, diferentes tipos de contratos flexibles, entre ellos la numérica, funcional, temporal, la subcontratación y tercerización que tienen en común la “vulneración de la seguridad de los trabajadores y precarizar el empleo” (Rial, 2017, p.25). Con la flexibilidad numérica los empleadores pueden reducir el número de trabajadores según les convenga, teniendo facultad para despedir libremente. La flexibilidad funcional se caracteriza por permitir la modificación del trabajo asignado, existiendo movilidad dentro del personal. La flexibilidad temporal se refiere a la reducción de la jornada laboral como el contrato parcial. Finalmente, la subcontratación y tercerización que constituye externalizar el trabajo al contratar a trabajadores a través de empresas intermediarias.

La legislación laboral de Colombia, como ya fue analizado, posee varios contratos flexibles tales como el de empresas temporales y el de cooperativas de trabajo asociado que permiten la tercerización, con la diferencia de que el segundo busca que el asociado de la cooperativa perciba un ingreso mensual para acabar con la intermediación; y el contrato a término fijo que no garantiza la estabilidad laboral y queda en decisión y voluntad del empleador para renovar o no el contrato, pese a que los motivos para contratar al trabajador persistieren.

En el país vecino Perú, el contrato flexible predominante es el de plazo fijo, pues de acuerdo con Jaramillo & Campos (2019), en el año 2016 el porcentaje de la población asalariada contratada por tiempo indefinido disminuyó, mientras que los contratos a plazo fijo han incrementado, del 29% al 55% desde el año 2001 al 2016. A su vez, el autor menciona que de acuerdo con el Decreto Legislativo 728 determina tres tipos de contrato a plazo fijo, el primero es el contrato de naturaleza temporal utilizado ante el incremento o comienzo de una nueva laboral según las necesidades que surjan, sobre todo, en áreas de transporte, comercio, salud, hoteles y restaurantes; el segundo es el contrato de naturaleza accidental empleado para emergencia o suplir un puesto de trabajo; y el tercero es el contrato para obra

o servicio que sea de forma específica para lo que se requiere la mano de obra en el área de construcción, agua, agricultura, pesca y explotación minera.

Una característica que resaltar entre los países analizados es que en Perú está prohibida la contratación a plazo fijo cuando se trata de labores permanentes, mientras que en Colombia, México y Chile es permitido. Asimismo, el costo por indemnización ante despido no justificado, Perú es el país con menor cantidad de semanas de salario, mientras que Chile es el que tiene un valor más elevado, a saber, 23.1; 22; 16.7 y 11.4 semanas de salario para los países Chile, México, Colombia y Perú, en ese orden (ComexPerú, 2018).

En Chile, se tienen horarios flexibles en el que se puede elegir el horario de inicio y finalización de la jornada dentro de parámetros de la empresa; el banco de horas consiste en que las horas trabajadas en exceso y acumuladas en un periodo de varios meses pueden compensarse con tiempo libre y remunerado o para aumentar el periodo de vacaciones; y la semana comprimida se trata de trabajar las mismas horas a la semana en menos días, cumpliendo hornadas diarias más prolongadas, por ejemplo, trabajando diez horas en cuatro días, descansando tres días.

En México, existen dos modalidades de contratación flexible recogidas en la Ley Federal del Trabajo, estas son la subcontratación y el contrato temporal. Munguía (2018) establece que la primera modalidad es una contratación externa para cualquier actividad que se ha venido desempeñando en la empresa y que, en lo posterior, lo realizarán terceros (p. 41). En otras palabras, es la tercerización como se la conoce en Ecuador, esta es una contratación temporal en el que la relación de trabajo no es directa ni bilateral entre el empleador y trabajador, habiendo entonces una triangulación con las empresas intermediarias de trabajo.

A su vez, el contrato temporal en la misma ley mexicana no implica costos por la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, beneficiando a estos últimos para decidir si continúan o no con determinado número de trabajadores durante periodos caracterizados por crisis económicas. Munguía (2018) menciona que el aumento de los contratos flexibles pasó del 25% al 80% en el periodo del 2014 al 2016, disminuyendo drásticamente los contratos de tiempo indefinido en el mismo lapso. Asimismo, recalca que el desempleo bajó en el primer año de la reforma laboral del 2012, en adelante creció de manera constante.

Ahora bien, el trabajo se tuvo que adaptar a nivel mundial ante la crisis generada por el Covid-19, situación que introdujo la modalidad de teletrabajo de manera generalizada en varios países, pues ésta ya existía años atrás con la expansión de las tecnologías de la información y comunicación. El teletrabajo puede ser independiente y también asalariado, respecto de este último encontramos el offline que es el trabajo por objetivos en determinado plazo de tiempo y el online que se caracteriza por continuar desempeñando tareas encomendadas como si se estuviera en el lugar físico de trabajo (Giniger, 2020), siendo una reorganización del trabajo en diferentes espacios manteniendo la misma producción.



El teletrabajo flexibiliza el tiempo, pues la comunicación, mensajes o correos electrónicos por parte de los jefes lo realizan a cualquier hora, sin jornada de trabajo definida, solicitando tareas fuera del horario de trabajo, dando pie al derecho a la desconexión que permita al trabajador recuperarse física y mentalmente de sus labores que, si bien pueden ser realizadas en casa, requiere de descanso de este.

Además, incide en la remuneración porque la empresa no suele proporcionar los instrumentos de trabajo y su mantenimiento, gasto que asume el trabajador para mantener su empleo, que a la vez se suman los gastos del hogar o lugar remoto donde desempeña su labor como luz, internet, agua y otros servicios básicos que en el establecimiento físico los cancela el empleador. Esta modalidad presupone beneficios para el empleador en cuanto al ahorro de espacio físico, renta de oficinas, gasto de personal como seguridad y limpieza, así como de servicios básicos y equipos e instrumentos de trabajo.

### **2.2.3.2 Ventajas de adoptar contratos de trabajo flexibles en Ecuador**

Una vez comprendido que la flexibilidad laboral pretende incrementar puestos de trabajo a través de la disminución de normas de protección hacia los trabajadores, se analizarán las ventajas de adoptar contratos de trabajo flexibles en Ecuador con la premisa de la función protectora del Derecho Laboral en favor del más débil de la relación individual de trabajo.

Francisco Briones (2020), en favor de la flexibilidad, indica que las conquistas laborales son trofeos para el desempleo y pobreza debido a que una gran mayoría de ecuatorianos no gana la remuneración básica, no es asegurado al IESS, no tiene las posibilidades de emprender o ahorrar porque la normativa laboral no se ha actualizado a los avances tecnológicos que permite automatizar el trabajo, innovar y realizar las actividades en condiciones distintas como la forma remota. El autor señala que la contratación indefinida genera desempleo, siendo el punto de partida de la flexibilización, la contratación a plazo fijo.

Para el empleador, supone ventajas en el sentido de que agilizar procesos de contratación y despido, por ejemplo, con el contrato por tiempo definido, pues le permite resistir periodos de crisis económica, ahorrándose gastos por despido intempestivo, es decir, sin justa causa. Por lo tanto, una motivación de la flexibilización es el aumentar la inversión de los empleadores en el país al disminuir los costos en la contratación y despido.

Por su parte, para las madres especialmente, la flexibilidad laboral les permite tener un mejor balance entre su vida profesional y familiar, aumentando la satisfacción del desarrollo de su personalidad y la calidad de vida. Durando (2017) menciona que la primera bolsa de empleo en Ecuador en apoyar trabajos flexibles para las madres es “Lila Working Moms”, señalando que los más buscados son teletrabajo, medio tiempo y trabajo por proyectos o resultados.

El teletrabajo como modalidad de flexibilidad laboral constituye disminución en gastos para las empresas en términos de infraestructura y mantenimiento, igualmente se reduce el

ausentismo, mejora el clima laboral y se retiene talento. Para los trabajadores es beneficioso en el sentido de equilibrar su vida profesional con la personal, aunque se discrepa con el apareamiento del derecho a la desconexión, pues los empleadores o jefes pueden exceder su comunicación con el trabajador fuera del horario de trabajo, extendiendo infundadamente las horas en que este desempeña sus funciones con excusa del uso del internet.

### **2.2.3.3 Desventajas de adoptar contratos de trabajo flexibles en Ecuador**

La Constitución de la República (2008) consagra que se debe garantizar el trabajo digno en todas sus modalidades. Brindando especial protección al trabajador en condiciones de remuneración y jornada justas, pues se encuentra en desigualdad en relación con el empleador quien cuenta con mayor poder económico y, en caso de negociación sin leyes proteccionistas, tiene más posibilidades de imponer su voluntad para satisfacer sus intereses económicos y de producción en detrimento de los derechos del trabajador que se han conseguido en base a la lucha social durante años, quien a su vez aceptará la voluntad del empleador por necesidad de conservar su puesto de trabajo.

La flexibilidad laboral “responde más bien a un punto de vista empresarial con el que se pretende eliminar ciertos candados o protecciones, para promover el trabajo” (Michelena, 2016, p. 3). Sin embargo, para el autor Rial (2017) no se incrementa el empleo porque los trabajadores están dispuestos a que se disminuyan sus condiciones laborales y salariales ante la opción de continuar con su puesto de trabajo que, finalmente, está en manos del empleador el despedirlo o no, quien puede hacerlo fácilmente con contratos flexibles como el de tiempo definido.

Los autores que están a favor de la flexibilización laboral argumentan que el desempleo se debe a altos costos y rigidez en la contratación y despido por la indemnización, únicamente bajando esta compensación por despido intempestivo aumentaría la predisposición de contratar, generando empleo. No obstante, en países latinoamericanos la flexibilización reduce derechos de los trabajadores, sin aumentar el empleo formal. Disminuir la protección legal a los trabajadores no crea fuentes de trabajo.

Munguía (2018) señala que la contratación flexible permite que los profesionistas sean mayormente contratados, no obstante, el mercado laboral con esta característica es poco resistente a las crisis económicas y, como consecuencia, se intensificaría el desempleo y el proceso de salir de dicha crisis sería lenta (p. 43). Si bien es cierto que la flexibilidad tiene como objetivo aumentar la eficiencia y productividad de los trabajadores, lo que genera es la disminución de las condiciones del trabajador. Aunque se generen plazas de trabajo, estas suelen ser en la modalidad de eventuales, lo que no garantiza la estabilidad laboral.

Precarizar el trabajo deja al trabajador en una situación delicada porque su contrato tiene carácter de temporal, no obteniendo estabilidad laboral, algunos contratos permiten la reducción de la remuneración con el objeto de mantener el puesto de trabajo, la flexibilidad

dificulta que defienda sus derechos de manera individual y se corre el riesgo de incrementar prácticas contractuales fuera de la ley, abusivas o ilegales por parte de empleadores.

De esta manera, la contratación flexible se considera la base para la desprotección social y estatal de los trabajadores, abaratando costos de contratación y despido que únicamente beneficia al empresario que cuenta con mayor poder económico en relación con el trabajador. Esto trae como consecuencia la vulneración de este sector de la población generada por contratos intermitentes, trabajo discontinuo y falta de estabilidad laboral que impide a los trabajadores a afiliarse a sindicatos u organizaciones con los que puedan negociar sus condiciones de trabajo y se priva de solventar de forma segura los gastos de su familia.

Si bien se destaca a la flexibilización como un elemento para incentivar la inversión y crecimiento de la economía de un país, la desventaja radica en los derechos y principios laborales vulnerados para la población obrera que es mayoritaria, propendiendo el desempleo, “el desempleo es constante con base en la temporalidad de los contratos flexibles” (Munguía, 2018, p. 43). La situación de los trabajadores contratados en esta modalidad es incierta periódicamente, pues la renovación de su contrato se vincula a condiciones económicas del mercado laboral, del país y de la empresa para la que presta sus servicios.

En consecuencia, desde el punto de vista del empleador, la flexibilidad laboral es ventajosa al disminuir costos operativos, en contratación y despido para que aumente su inversión obtenga ganancias, mientras que, desde el punto de vista del trabajador, constituye reducir sus condiciones de trabajo que le garantice una estabilidad laboral, remuneración y jornada de trabajo justas que han sido establecida tras años de lucha social. Siendo pertinente destacar que los derechos ya adquiridos y que constan en la legislación no deberían ser reducidos porque gozan de la característica de ser intangibles e irrenunciables.

### **2.3 Hipótesis**

Los contratos de trabajo flexibles en Derecho Comparado pueden ser adoptados en la legislación ecuatoriana para incrementar fuentes de trabajo.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

Los métodos que se aplicaron son:

### **3.1 Unidad de análisis**

La Unidad de análisis se ubica en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, donde junto con la normativa legal y material bibliográfico se analizó la flexibilidad laboral, en Derecho Comparado.

### **3.2 Métodos**

**3.2.1 Método lógico-inductivo:** Analizando la normativa jurídica de distintos países latinoamericanos se pudo establecer si es necesario adoptar la flexibilidad laboral en Ecuador.

**3.2.2 Método jurídico-doctrinal:** Se realizó un análisis e identificación del problema jurídico por medio de material bibliográfico y fuentes doctrinarias sobre la flexibilidad laboral en América Latina, recopilando aportes de juristas que permita alcanzar los objetivos planteados.

**3.2.3 Método jurídico-analítico:** Las normas jurídicas laborales cambian constantemente en función de la necesidad de la relación entre empleadores y trabajadores, de manera que este método permitió analizar la flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico de la región latinoamericana.

**3.2.4 Método de comparación jurídica:** Permitted estudiar las semejanzas y diferencias del objeto de la investigación en los diferentes sistemas normativos principalmente de los países de Latinoamérica.

### **3.3 Enfoque de la Investigación**

**Enfoque cualitativo.** - El enfoque que se utilizó en la presente investigación es cualitativo, por ser el enfoque más apto en el campo de las ciencias sociales o de las ciencias no exactas.

### **3.4 Tipo de Investigación**

Por los objetivos que se pretende alcanzar, la presente investigación se caracterizó por ser documental-bibliográfica, descriptiva y básica.

### **3.5 Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental.

### **3.6 Población y muestra**

**3.6.1 Población.** - La población que intervino en la presente investigación está conformada por diez Abogados en el libre ejercicio de la profesión y cinco docentes universitarios especializados en materia laboral.

**3.6.2 Muestra.** – Debido a que la población no es extensa, no se aplicó el estudio a una muestra, sino al total de la población.

### **3.7 Técnicas e instrumentos de investigación**

**3.7.1 Técnica.** – La técnica de investigación en el presente trabajo fue la Encuesta.

**3.7.2 Instrumento de investigación.** – Para aplicar la técnica de investigación fue necesaria la guía de encuesta como instrumento de investigación que se empleó a la población que intervino en el presente trabajo investigativo.

### **3.8 Técnicas para el tratamiento de información**

Las técnicas para el tratamiento de la información fueron el análisis, estadísticas y lógicas, la interpretación de los datos se lo realizaron través de la inducción, el análisis y la síntesis, para lo cual se tomó en cuenta la información recabada.

### **3.9 Comprobación de hipótesis**

Los contratos de trabajo flexibles en Derecho Comparado no podrían incrementar fuentes de trabajo si son adoptados en la legislación ecuatoriana.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

#### Pregunta No. 1:

**¿Conoce usted que es la flexibilidad laboral?**

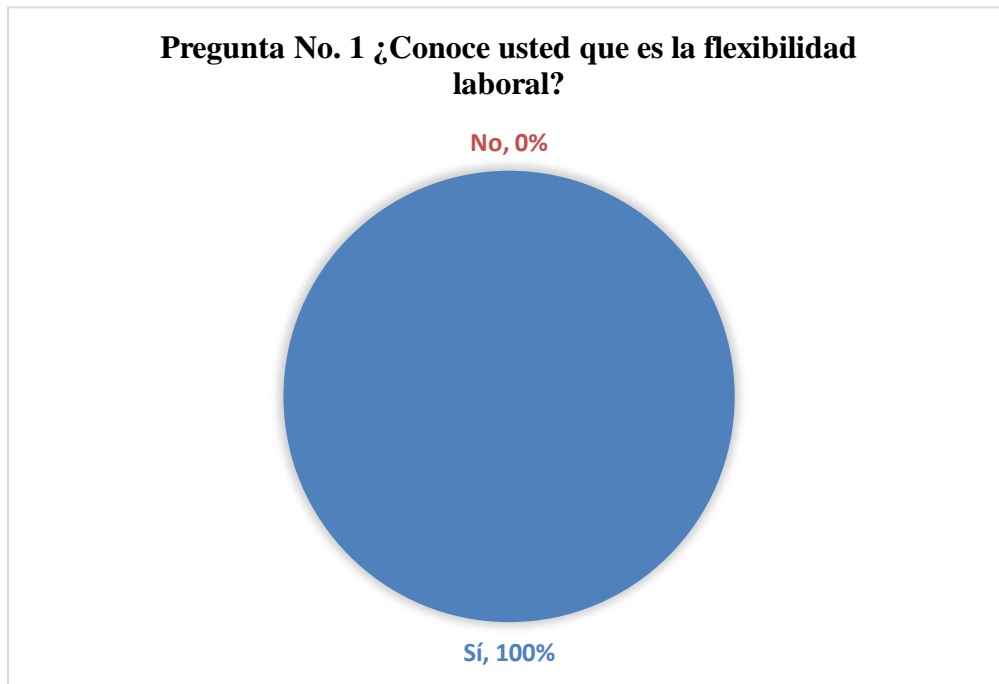
**Tabla No. 1:** Pregunta No. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	15	100%

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a la población de la investigación

**Autor:** Jonathan Walter Pinargote Chiquito

**Gráfico No. 1:** Pregunta No. 1



#### **Análisis de resultados**

Los resultados de la pregunta Número 1 permiten establecer que el 100% de la población encuestada, que comprende diez Abogados en el libre ejercicio de la profesión y cinco docentes universitarios especializados en materia laboral, conoce el concepto de flexibilización laboral.

**Pregunta No. 2:**  
**¿Conoce las modalidades de la flexibilidad laboral?**

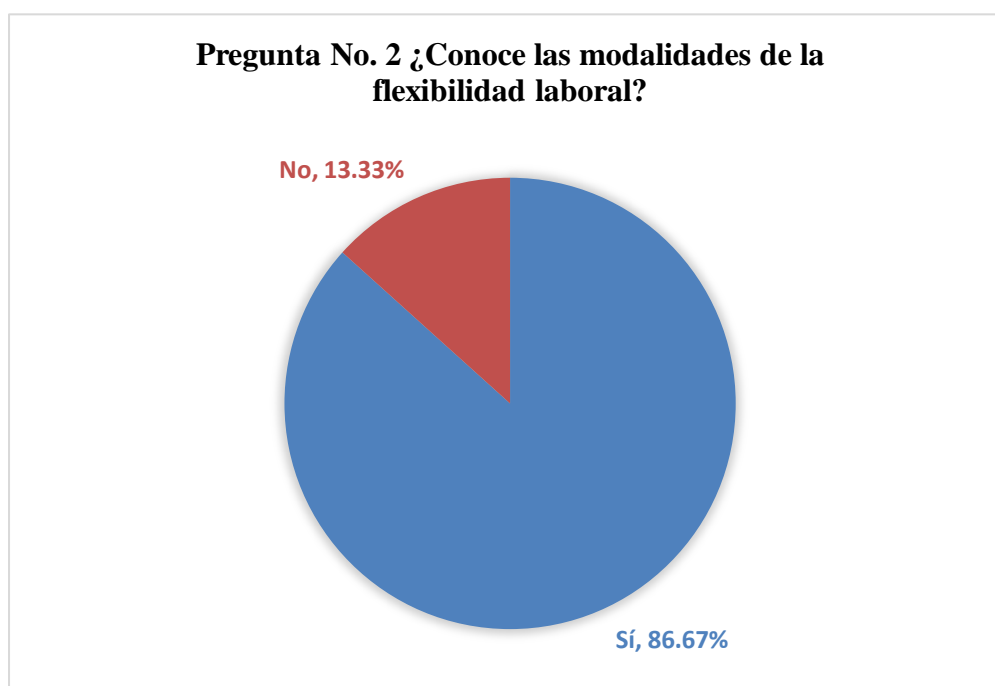
**Tabla No. 2:** Pregunta No. 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	86.67%
No	2	13.33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a la población de la investigación

**Autor:** Jonathan Walter Pinargote Chiquito

**Gráfico No. 2:** Pregunta No. 2



**Análisis de resultados**

Los resultados de la pregunta Número 2 permiten establecer que el 86.67% de la población encuestada, que representa el 86.67%, conoce de las modalidades de la flexibilidad laboral y las menciona en la discusión de resultados, por el contrario, en una minoría 2 personas equivalente al 13.33% de la población establecen que no conocen de dichas modalidades que comprende la flexibilidad laboral.

### Pregunta No. 3:

**¿Considera usted que la flexibilidad laboral tiene ventajas para la relación entre empleador y trabajador?**

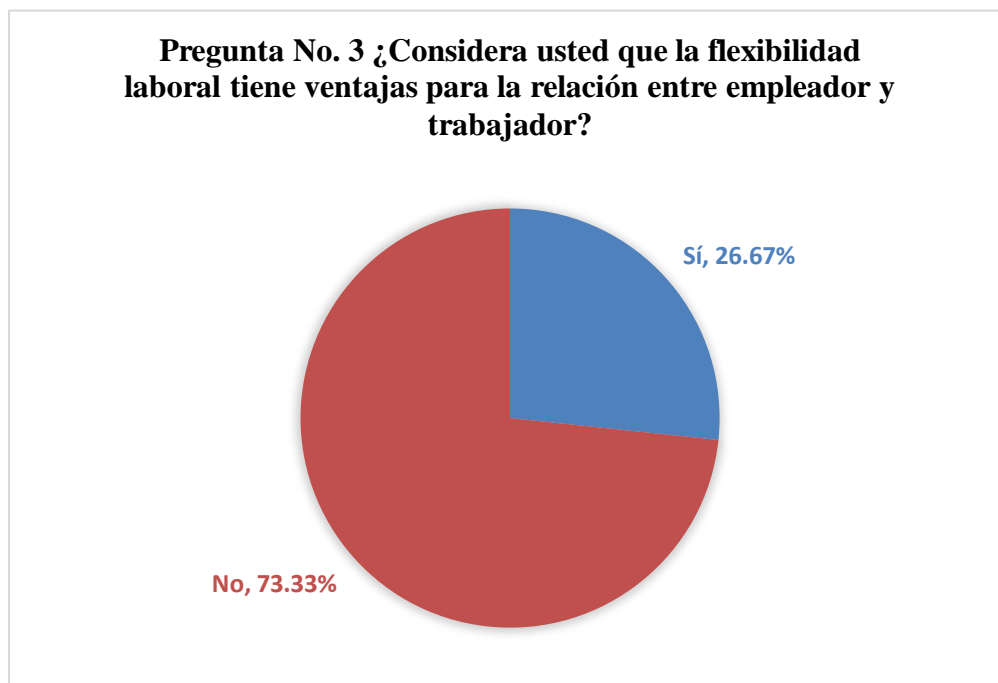
**Tabla No. 3:** Pregunta No. 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	26.67%
No	11	73.33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a la población de la investigación

**Autor:** Jonathan Walter Pinargote Chiquito

**Gráfico No. 3:** Pregunta No. 3



#### **Análisis de resultados**

Los resultados de la tercera pregunta permiten señalar que la mayoría de la población encuestada, en un 73.33%, equivalente a 11 personas, considera que la flexibilidad laboral no tiene ventajas para la relación entre empleador y trabajador, por el contrario, en un menor porcentaje 4 personas equivalente al 26.67% de la población indica que sí trae ventajas que se flexibilicen las relaciones laborales.



#### Pregunta No. 4:

¿Considera usted que en Ecuador existe flexibilidad laboral en relación con otros países?

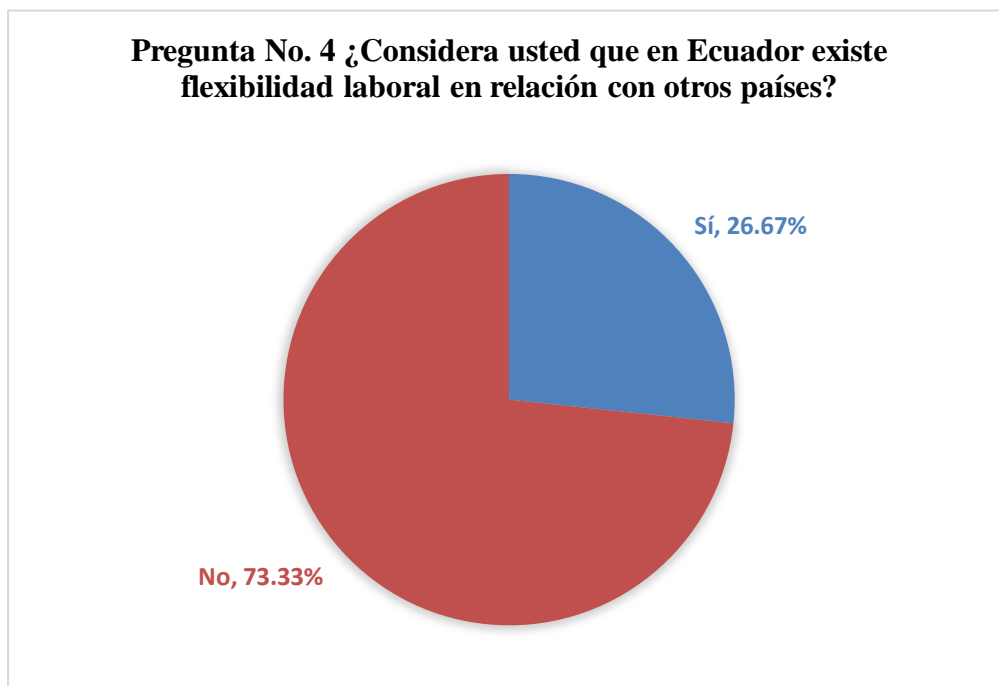
Tabla No. 4: Pregunta No. 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	26.67%
No	11	73.33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a la población de la investigación

**Autor:** Jonathan Walter Pinargote Chiquito

Gráfico No. 4: Pregunta No. 4



#### Análisis de resultados

Los resultados de la cuarta pregunta permiten señalar que la mayoría de la población encuestada, en un 73.33%, equivalente a 11 personas, considera que en Ecuador no existe la misma flexibilidad laboral en comparación con otros países, por otro lado, en una minoría equivalente al 26.67% considera que sí existe un nivel similar de flexibilidad laboral en relación con otros países.

### Pregunta No. 5:

**¿Considera usted que la flexibilidad laboral en Ecuador podría incrementar fuentes de trabajo?**

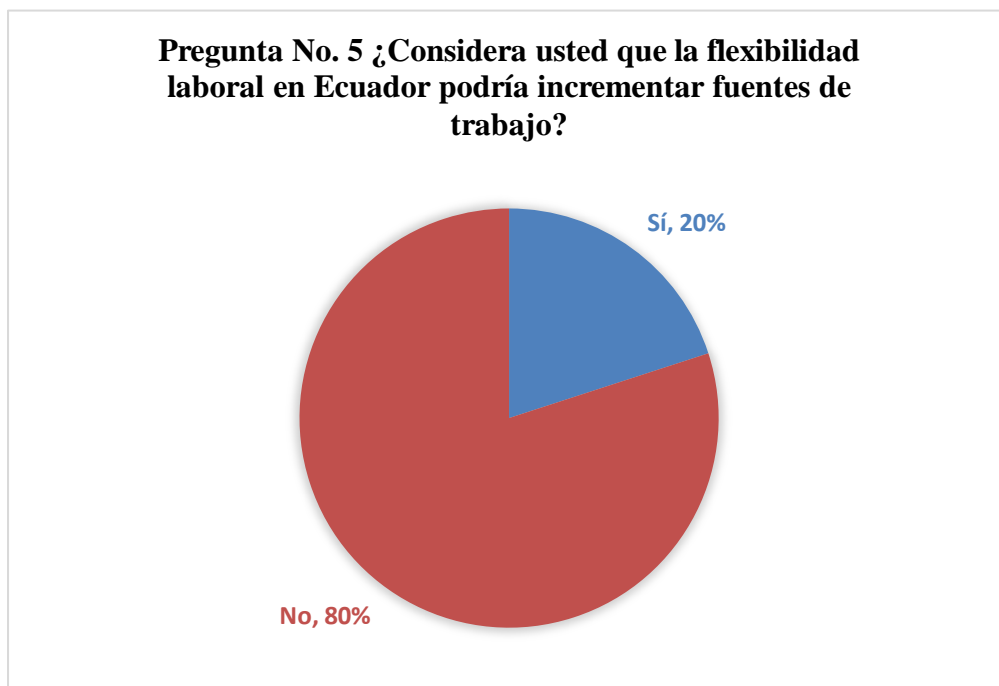
**Tabla No. 5:** Pregunta No. 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	20%
No	12	80 %
<b>Total</b>	15	100%

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a la población de la investigación

**Autor:** Jonathan Walter Pinargote Chiquito

**Gráfico No. 5:** Pregunta No. 5



#### **Análisis de resultados**

Los resultados de la quinta pregunta permiten indicar que 3 personas encuestadas equivalente al 20% consideran que sí se podría incrementar puestos de trabajo si se flexibilizan las relaciones laborales en Ecuador, mientras que la mayoría de la población en un 80% determinan lo contrario al considerar que no aumentarían fuentes de trabajo dicho planteamiento.

## **4.2 Discusión**

### **Pregunta No. 1:**

#### **¿Conoce usted que es la flexibilidad laboral**

##### **Discusión de resultados**

En la pregunta Número 1 se establece que el 100% de la población encuestada conoce el concepto de flexibilización laboral, quienes se desempeñan en el estudio y ejercicio del Derecho Laboral y tienen conocimientos acerca de este fenómeno del Derecho que ha ido tomando fuerza en los últimos años con la globalización de la economía y mercado laboral, así como el crecimiento empresarial del cual surgen puestos de trabajo, originando la relación individual de trabajo que es regulada por las normas que constantemente cambian según la realidad social del país.

La población encuestada coincide en su mayoría que la flexibilización laboral se caracteriza por la poca intervención estatal en la relación de trabajo, y son el trabajador y empleador quienes se posicionan en iguales condiciones para acordar a su medida las condiciones en las que se efectuará el trabajo para el que ha sido contratado. A su vez, establecen que se trata de una serie de reformas legales en las que se flexibiliza aspectos como la jornada laboral, remuneración y, sobre todo, facilita la contratación y despido del trabajador, de esa manera se aprecia que la flexibilización laboral tiene como finalidad la eliminación de derechos de los trabajadores y atenta principalmente el principio de estabilidad laboral.

### **Pregunta No. 2:**

#### **¿Conoce las modalidades de la flexibilidad laboral?**

##### **Discusión de resultados**

El 86.67% de la población que estableció que sí conoce las modalidades de la flexibilización laboral mencionan que son el teletrabajo, el trabajo con horario flexible, y cualquier denominación que se le dé a un contrato de tiempo definido o que retroceda en los derechos de los trabajadores, más aún cuando se permite al trabajador y empleador llegar al acuerdo de las condiciones en las que se llevará a cabo la relación de trabajo, pues en este escenario no se dará una negociación justa y equitativa de los términos en que se efectuará la relación de trabajo, sino que primará el poder económico del empleador para imponer sus condiciones al trabajador, quien las aceptará sin mayor contradicción por cuanto la necesidad de contar con recursos económicos pesará sobre el luchar por mejores condiciones laborales.

Para la población que dio una respuesta negativa a la segunda interrogante, equivalente al 13.33%, establecen que la flexibilización laboral no trae consigo modalidades, sino reformas legales que permiten la libre contratación de trabajadores a tiempo definido, sea cual sea la modalidad, y a su vez pocas consecuencias en el ámbito económico al momento de terminar unilateralmente el contrato convenido, siendo así que con el solo cumplimiento del plazo por el que se contrató se termina la relación laboral sin que exista una indemnización para el trabajador.

### **Pregunta No. 3:**

**¿Considera usted que la flexibilidad laboral tiene ventajas para la relación entre empleador y trabajador?**

#### **Discusión de resultados**

Entre las respuestas positivas el 26.67% de la población tienen argumentos relacionados con el aumento de puestos de trabajo, puesto que nuevas modalidades que presenten facilidades para el empleador hacen que este contrate con más frecuencia a personal debido a que es más flexible las responsabilidades con las que debe cumplir ante la ley. Establecen que la estabilidad laboral es lo que limita la creación de puestos de trabajo e inclusive baja la productividad de la empresa. Entre otras ventajas, indican que el flexibilizar la jornada laboral beneficia al trabajador en el sentido de ser capaz de organizar y aprovechar su tiempo para equilibrar la vida laboral y familiar, reduciendo estrés y ausentismo, a la par que se acentúa el compromiso y lealtad con la empresa. Específicamente en el caso de teletrabajo, se reducen costos corrientes para la empresa como el arriendo de oficinas, servicios básicos y de enseres.

La población que argumentó que más bien existen desventajas, es decir el 73.33% de la población que indica que no tiene ventajas el flexibilizar las relaciones laborales, mencionan que se crea una ilusión respecto de la creación de puestos de trabajo, pues la realidad es que se generan nuevos puestos porque el empleador cuenta con facilidades para terminar la relación de trabajo de manera unilateral sin mayores consecuencias legales, y de esa forma constantemente está contratando nuevo personal, mientras que de la parte trabajadora no cuenta con estabilidad laboral con la cual asegurar una vida digna para su familia a largo plazo. De la mano con este principio, cuando se vulnera la estabilidad laboral se coartan otros derechos derivados de esta, tales como la seguridad social y la jubilación, debido a que es fundamental contar con determinado número de aportaciones al seguro social para tener beneficios, desde la cobertura por maternidad, enfermedad, préstamos quirografarios y, por su puesto, contar con una remuneración que le permita vivir dignamente en la vejez cuando ya no pueda continuar trabajando, es decir, jubilarse.

### **Pregunta No. 4:**

**¿Considera usted que en Ecuador existe flexibilidad laboral en relación con otros países?**

#### **Discusión de resultados**

La población que establece que en Ecuador no existe la misma flexibilidad laboral en comparación con otros países argumentan que esto nace desde la protección del Estado hacia los trabajadores, empezando por la Constitución de la República que reconoce varios derechos y principios, siendo garantista de los derechos de la población en general y de los trabajadores, en este caso. Establecen que, si bien es cierto que se ha flexibilizado en los últimos años y sobre todo a raíz de la pandemia con la creación de nuevos modelos de contratación mediante los acuerdos ministeriales, han permanecido los demás modelos de

contratos constantes en el Código de Trabajo, e inclusive se mantiene el contrato a tiempo indefinido el cual garantiza la estabilidad laboral. Por lo tanto, se ha flexibilizado, pero se mantiene cierto nivel de protección en beneficio del trabajador.

Por el contrario, la minoría de la población en un 26.67% determinaron que sí existe un nivel similar de la flexibilidad laboral en relación con otros países debido a la pandemia por el Covid-19, ya que en prácticamente todos los países a nivel mundial fue necesaria la implementación del teletrabajo y aquello significó el avance de una flexibilización de manera general.

### **Pregunta No. 5:**

**¿Considera usted que la flexibilidad laboral en Ecuador podría incrementar fuentes de trabajo?**

#### **Discusión de resultados**

En menor porcentaje de la población equivalente al 20% establecen que a flexibilidad laboral sí puede incrementar puestos de trabajo en Ecuador, pues consideran que el Estado es demasiado proteccionista para los trabajadores y aquello limita la productividad y el desarrollo de la economía, mencionan que se ha mantenido una idea garantista de derechos en lugar de progresividad del mercado laboral, por lo tanto, consideran que es necesario que se flexibilice o reforme determinadas normas para que el empleador sea capaz de contratar mayor personal sin tantas consecuencias económicas.

Al contrario, el 80% de la población considera que la flexibilización de las relaciones laborales no incrementa puestos de trabajo, sino que fomenta la precarización del trabajo, coarta la continuidad laboral y, por ende, atenta contra el derecho a la jubilación y seguridad social, afectando a largo plazo el derecho a tener una vida digna de las personas y sus familias. De esa manera, mencionan que no solo se trata de la creación de puestos de trabajo, sino del alcance que tiene hacia otros derechos de los trabajadores, que son interdependientes y parte de su realización personal y base de la economía.

## **CAPÍTULO V.**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

La flexibilización laboral consiste en reformas, modificación o eliminación de normas que regulan el Derecho Laboral con la finalidad de poner al empleador y trabajador en igualdad de condiciones, eliminando garantías y derechos que protegen al trabajador de los intereses económicos del empresario. La flexibilidad interna consiste en la facilidad de contratación y terminación de la relación individual de trabajo de manera unilateral a través de contratos a tiempo definido y renovables, mientras que la flexibilidad externa es la facultad que se le otorga al empleador para disponer libremente de la jornada de trabajo, cambio de actividades sin que constituya despido intempestivo y demás condiciones del trabajo.

Conforme a Derecho Comparado, en Ecuador se introdujeron contratos laborales de corta duración para contratar y despedir fácilmente, con la pandemia se flexibilizaron horarios de trabajo, remuneraciones, goce de vacaciones, etc. En Colombia, la flexibilización laboral fue contraproducente para los trabajadores porque se disminuyeron costos de contratación y despido con contratos temporales. En Perú, el efecto generado por la reforma de flexibilización laboral es la precarización del trabajo, disminuyendo la protección hacia el trabajador. En Chile, la legislación laboral era protectora y dificultada el despido con un alto valor de indemnización con bajo desempleo, las reformas con contratos temporales y subcontratación provocó el aumento del desempleo. En México, las reformas laborales fueron la tercerización, contratos temporales a prueba y jornada reducida, recuperándose el empleo bajo la contratación eventual. En consecuencia, en los países analizados coinciden en que se vulneró la estabilidad laboral, se limitan los ingresos económicos y se discontinúa la seguridad social.

Los contratos de trabajo flexibles consisten en acuerdos que brindan mayor margen en la determinación de la jornada laboral, días y horario de trabajo, remuneración, sin embargo, requieren de un marco legal que habilite su aplicación que suele suceder con contratos temporales o determinando que las partes lleguen a un común acuerdo. Por lo analizado, se concluye que el continuar aplicando modalidades de contratos flexibles en el Ecuador no permite el aumento de fuentes de trabajo en condiciones dignas debido a la corta temporalidad de estos, de esta forma se determina que en América Latina la flexibilización solamente reduce derechos y aumenta la informalidad, disminuyendo la protección legal a los trabajadores en una sociedad donde el empleador busca siempre la manera de evadir sus obligaciones laborales que ya se encuentra obligado por ley, más aún si esta no existiera.

## 5.2 Recomendaciones

Con la finalidad de ampliar las particularidades jurídicas de la flexibilidad de las relaciones laborales que fueron analizados en este proyecto de investigación, se recomienda que se realice estudios jurídicos comparativos entre la flexibilidad, la rigidez y la desregulación laboral, haciendo contraste de los criterios doctrinales de quienes estudian constantemente el Derecho Laboral, debido a que es importante para la sociedad que el trabajo sea regulado con normas jurídicas que permita el pleno goce de derechos de los trabajadores, y a al mismo tiempo, se pueda aumentar la productividad e inversión de empresas y capital con el objetivo de mejorar la economía del país.

Se recomienda realizar estudios de Derecho Comparado que contemple ordenamientos jurídicos de países de otras regiones, alcanzando objetivos más allá de países latinoamericanos, pues esto permitirá afianzar el análisis de la cultura del cumplimiento y respeto a las garantías y obligaciones que ya se encuentran en las leyes laborales vigentes, lo que facilitará conocer las consecuencias jurídicas, sean positivas o negativas, de flexibilizar las relaciones laborales según el país y la cultura del derecho del mismo.

Es indispensable que tanto la academia como organismos estatales y la población analice jurídicamente las implicaciones que conlleva la flexibilización de las relaciones laborales, pues el derecho al trabajo caracterizado por ser fuente de realización personal y un sustento económico para las familias, no puede verse vulnerado por reformas legales que no sean equilibradas entre el poder del mercado, la productividad y aumento de empleo, en relación con las condiciones en que se desempeña el trabajo y los beneficios que surgen de este como la estabilidad laboral, continuidad de la seguridad social, remuneración, jubilación, entre otros.

## BIBLIOGRAFÍA

- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 250-265.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS: Revista de Derecho*, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
- Briones, F. (19 de agosto de 2020). En Ecuador lo que necesitamos es flexibilidad para trabajar. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/flexibilidad-para-trabajar/>
- Código de Trabajo. (2022). Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de Diciembre 2005. Última Reforma de 18 de abril de 2022.
- ComexPerú. (2018). Doing Business 2018: Flexibilidad laboral. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/doing-business-2018-flexibilidad-laboral>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Última modificación 25 de enero de 2021.
- Díaz, E., Ramírez, E. & Salas, E. (2015). La Ley de Okun y la flexibilidad laboral en México: un análisis de cointegración, 1997Q3-2014Q1. *Contaduría y administración*, 60(3), 631-650. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.012>
- Dondo, M. & Oliva, N. (16 de noviembre de 2021). La flexibilización laboral no hace crecer el empleo, sino la ganancia empresarial. *Celag.org* <https://www.celag.org/la-flexibilizacion-laboral-no-hace-crecer-el-empleo-sino-la-ganancia-empresarial/>
- Durando, A. (2017). Flexibilidad en el trabajo: un ejercicio modelo en Ecuador. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/flexibilidad-en-el-trabajo-un-ejercicio-modelo-en-ecuador/>
- Egea, M. (2018). La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (38), 63-80.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. 4(1), 23-39.
- Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 10(1), 103-116.
- González, C. & Trelles, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica FIPCAEC*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación*, 6(3), 137-156.
- Guerrón, S. (2001). Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador. [Tesis de Maestría en Derecho. Mención en Derecho Económico, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
- Guerrón, S. (2003). Flexibilidad laboral en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Corporación Editora Nacional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/194/1/SM31-Guerr%C3%B3n-Flexibilidad%20laboral%20en%20el%20Ecuador.pdf>



- Ibarra, M., & González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52.
- Jaramillo, M. & Campos, D. (2019). Contratos laborales en el Perú: *dinámica y determinantes*. Grupo de Análisis para el Desarrollo. [https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE\\_di98.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf)
- Lalanne, J. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de derecho*, (11), 135-177. <http://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. (2020). Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020.
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-68.
- Masabanda, G: (2018). Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>
- Mayorga, D. (2016). La flexibilidad laboral como una forma de precarización de las relaciones laborales individuales en el Ecuador. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Michelena, J. (2016). La flexibilidad laboral como una forma de precarización de las relaciones laborales individuales en el Ecuador. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Ministerio de Trabajo. (2020). Nuevas modalidades contractuales. Incentivando el empleo. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales\\_V3-.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales_V3-.pdf)
- Munguía, C. (2018). Evaluación de la política de flexibilidad laboral y su impacto en la condición de vulnerabilidad social de los profesionistas en México durante el periodo 2005-2016. [Tesis de Pregrado, El Colegio de la Frontera Norte].
- Núñez, J. (2016). El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral. [Tesis de Maestría de Investigación en Derecho. Mención en Derecho Constitucional, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
- Puyol A. (2018). Libertad, igualdad, ¿y fraternidad? *Daimon: Revista Internacional de Filosofía. Suplemento n° 7*, 5-9.
- Quiñones, S. A. (2012). La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho Pucp*, (68), 209-334. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2836/2765>
- Randstad Chile (2022). Servicios transitorios: ¿Qué es y cuáles son sus beneficios? <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/servicios-transitorios-que-es-y-cuales-son-sus-beneficios/>
- Rial, N. (2017). La flexibilidad laboral y sus consecuencias. *Pensar en Derecho N° 11*, 23.
- Sánchez, R. (2015). Antecedentes Derecho Laboral y Tributario del Ecuador. [https://issuu.com/robertosanchezchavez/docs/derecho\\_laboral\\_y\\_tributario.docx#:~:text=ANTECEDENTES%20DERECHO%20LABORAL%20Y%20TRIBUTARIO%20DEL%20ECUADOR,-%E2%80%9CSaber%20para%20Ser&text=ANTECEDENTES%20DEL%20DERE](https://issuu.com/robertosanchezchavez/docs/derecho_laboral_y_tributario.docx#:~:text=ANTECEDENTES%20DERECHO%20LABORAL%20Y%20TRIBUTARIO%20DEL%20ECUADOR,-%E2%80%9CSaber%20para%20Ser&text=ANTECEDENTES%20DEL%20DERE)

CHO%20LABORAL%20ECUATORIANO,industrializaci%C3%B3n%20y%20la  
%20acumulaci%C3%B3n%20capitalista.

Subía, K. & Portela, J. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *JUEES*, 1(1), 42-63.

Ulloa, N. (2020). Flexibilización laboral en los contratos laborales de los países miembros de la comunidad Andina de Naciones. [Tesis de Pregrado, Universidad Internacional SEK].

Velásquez, M. (2009). Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile. *CEPAL*

**ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

*Guía de encuesta aplicada a abogados en el libre ejercicio de la profesión y docentes universitarios especializados en materia laboral.*

**OBJETIVO:** La presente encuesta tiene por objeto recabar información fundamental para la realización del Proyecto de Investigación denominado "Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado".

1.- ¿Conoce usted que es la flexibilidad laboral?

Sí ( )

No ( )

¿Qué es la flexibilidad laboral?

---

---

---

2.- ¿Conoce las modalidades de la flexibilidad laboral?

Sí ( )

No ( )

¿Cuáles son?

---

---

---

3.- ¿Considera usted que la flexibilidad laboral tiene ventajas para la relación entre empleador y trabajador?

Sí ( )

No ( )

¿Por qué?

---

---

---

4.- ¿Considera usted que en Ecuador existe flexibilidad laboral en relación con otros países?

Sí ( )

No ( )

¿Por qué?

---

---

---

5.- ¿Considera usted que la flexibilidad laboral en Ecuador podría incrementar fuentes de trabajo?

Sí ( )

No ( )

¿Por qué?

---

---

---

**Gracias por su colaboración**