



TEMA:
**EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR: UN
ANÁLISIS A PARTIR DEL ACUERDO MINISTERIAL N.º MDT-
2020-220**

**Proyecto del trabajo de titulación previo a la obtención del título
de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del
Ecuador**

Autor/a: Cesar Mauricio Cualchi Cachipundo

Tutor/a: Msc. María Claudia Sánchez Vera

**OTAVALO- ECUADOR
2020**

Otavalo, 20 de septiembre del 2021

Se aprueba el empastado más el Cd correspondiente al trabajo de grado con el tema:

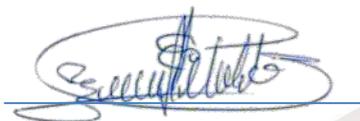
EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR: UN ANÁLISIS A PARTIR DEL ACUERDO MINISTERIAL N.º MDT-2020-220

Correspondiente al estudiante:

Nombre: Cualchi Cachipueno Cesar Mauricio

C.I: 1050162526

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:



Presidente de Tribunal de Grado

Nombre: Maldonado Erazo Ximena Elizabeth, Msc.

C.I: 1003287495



Tutor del trabajo de Grado

Nombre: Sánchez Vera María Claudia, Msc.

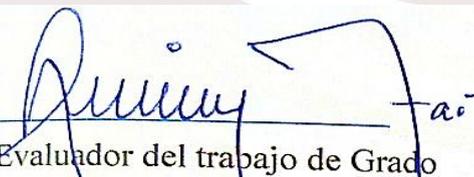
C.I: 0105651269



Evaluador del trabajo de Grado

Nombre: Subía Carrera Andrea Carolina, Msc.

C.I: 1003332317



Evaluador del trabajo de Grado

Nombre: Mendoza Escalante Pablo Ricardo, Msc.

C.I: 1758689150

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Fecha:

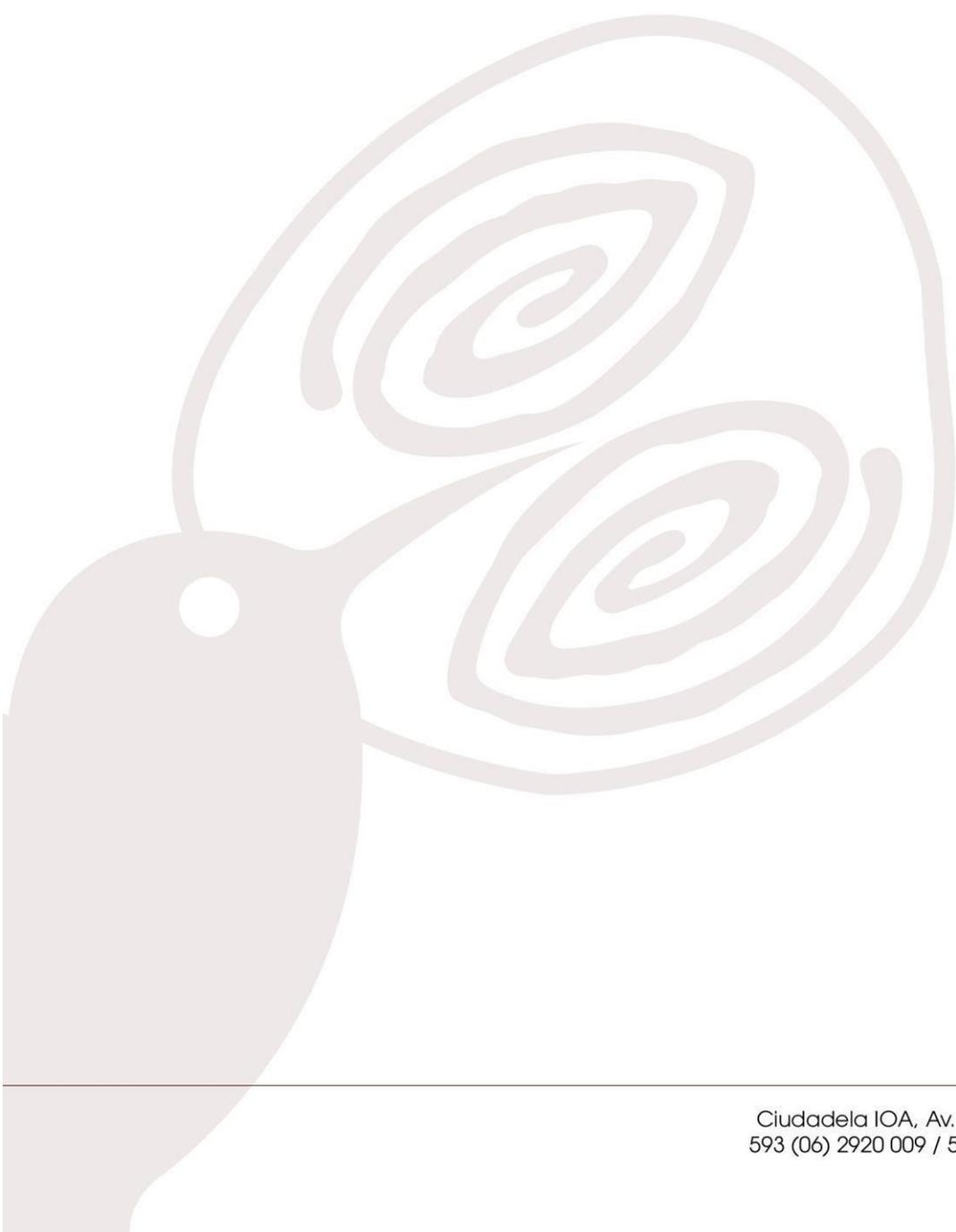
Yo, Msc. SÁNCHEZ VERA MARÍA CLAUDIA, en mi carácter de tutor del trabajo de titulación: “EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR: UN ANÁLISIS A PARTIR DEL ACUERDO MINISTERIAL N.º MDT-2020-220”, realizado por el estudiante “CUALCHI CACHIPUENDO CESAR MAURICIO” titular de la cédula de ciudadanía “1050162526”, declaro mediante la presente, que el proyecto del trabajo de titulación cumple con las condiciones mínimas requeridas para ser sometido a su evaluación.



Tutor: Msc. Claudia Sánchez Vera

C.C. 0105651269

Informe resumen del sistema antiplagio



Dedicatoria y agradecimiento

El presente trabajo de investigación la dedico en primer lugar a mis padres José Miguel Cualchi Andrango y Carmelina Cachipuendo Cumbal que han sido un pilar fundamental para mi formación enseñándome valores para ser un buen profesional a futuro. Además, han sido quienes me han sabido guiar por un buen camino y aconsejar para seguir adelante cumpliendo mis objetivos propuestos en la vida. En segundo lugar, le dedico a mis hermanos que han sabido estar constantemente brindándome de su apoyo y de sus consejos.

Agradezco a Dios por haberme dado salud y haberme permitido llegar hasta donde he llegado, dándome fuerzas para no desmayar y superar los obstáculos que se presentaron en el camino; a mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado todo este tiempo, a toda mi familia y amigos. A la UNIVERSIDAD DE OTAVALO y a los maestros que formaron parte de mi formación para lograr ser un profesional.

ÍNDICE

Acta de aprobación del tutor del proyecto del trabajo de titulación	1
Informe resumen del sistema antiplagio	2
Dedicatoria y agradecimiento	3
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Kichwa	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	15
MARCO TEÓRICO	15
1.1.- Antecedentes de la investigación.....	15
1.2.-Bases teóricas, normativas y jurisprudenciales	17
1.2.1. Derecho Laboral: Nociones generales.....	18
2.2.2. Antecedentes históricos del Derecho Laboral	21
2.2.3. El Derecho Laboral en la legislación ecuatoriana	23
1.2.4. Principios del Derecho Laboral:.....	26
1.2.4.1. Marco conceptual.....	26
1.2.4.2. Principio de progresividad y prohibición de regresividad	28
1.2.4.3. Principio de estabilidad: Elementos.....	29
1.2.4.4. Alcance del principio de estabilidad.....	32
1.2.4.5. Factores que afectan el principio de estabilidad laboral	34
1.2.5. Bases normativas y jurisprudencial	38
2.2.5.1. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo	38
2.2.5.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	39
2.2.5.3. Constitución de la República del Ecuador.....	41

2.2.5.4. Código de Trabajo	42
1.2.5.5 Jurisprudencias sobre el principio de estabilidad laboral.....	44
CAPÍTULO II.....	52
LA CONTRATACIÓN EN MATERIA LABORAL.....	52
2.1. Contrato individual de trabajo	52
2.1.1. Elementos del contrato	54
2.1.2. Sujetos intervinientes.....	57
2.1.3. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	58
2.2. Otras modalidades de contratación	64
2.2.1. Análisis del acuerdo ministerial 2020-220.....	64
CAPÍTULO III.....	74
MEDIDAS ALTERNATIVAS QUE GARANTICEN EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL FRENTE AL COVID-19	74
3.1. Jornada laboral flexible.....	74
3.2. Licencia remunerada compensable	76
3.3. Modificación o suspensión de beneficios extralegales	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS.....	88
Tabla. 1.....	88
Ficha Resumen de la Sentencia C-501-05-2005	88
Tabla. 2.....	90
Ficha Resumen de la Sentencia T-320-2016.....	90
Tabla. 3.....	91
Ficha comparativa entre la Sentencia C-501-05-2005 y la Sentencia T-320-2016.....	91
Tabla. 4.....	93
Ficha Resumen de la Sentencia R327-2013	93
Tabla. 5.....	95

Ficha Resumen de la Sentencia No. 689-19-EP/20.....	95
Tabla. 6	97
Ficha Resumen de la Sentencia de 31 de agosto de 2017. Caso Lagos del Campo vs Perú.	97

Resumen

Para empezar, el presente trabajo de investigación nació a partir de la siguiente incógnita, ¿La aplicación del acuerdo ministerial 2020-220 garantiza el principio de estabilidad laboral en Ecuador? Ahora bien, a raíz de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19, en la legislación ecuatoriana se implementaron varios Acuerdos Ministeriales entre ellos, el Acuerdo 2020-220, el cual vulnera el principio de estabilidad laboral conjuntamente con el derecho al trabajo, y el principio de progresividad y prohibición de regresividad, procediendo a contestar la pregunta planteada al inicio de la investigación. Dentro del primer capítulo, se consiguió identificar los elementos jurídicos, factores y, el alcance del principio de estabilidad laboral en la normativa y en la jurisprudencia, precisando de manera segura el concepto estabilidad laboral. En el segundo capítulo se abordó todo lo referente al contrato de trabajo y sobre el Acuerdo Ministerial MDT 2020-220 teniendo como fin examinar si el acuerdo garantiza el principio de estabilidad laboral. Y para finalizar, en el tercer capítulo se analizaron tres medidas alternativas en materia laboral a la crisis sanitaria las cuales podrían garantizar el principio de estabilidad laboral en el Ecuador. En tal sentido, la investigación tuvo como finalidad aportar al ámbito jurídico y contribuir a la sociedad en general, poniendo en conocimiento que todos sin excepción alguna tienen el derecho a obtener un trabajo decente donde se garantice su estabilidad y exista un respeto a los derechos de los trabajadores. Para ello se aplicó el método analítico, consiguiendo cumplir con lo propuesto.

Palabras Clave:

Principio de estabilidad laboral, derecho al trabajo, contrato individual de trabajo, Acuerdo Ministerial 2020-220, jornada laboral.

Abstract

To begin with, this research work was born from the following unknown, Does the application of the ministerial agreement 2020-220 guarantee the principle of job stability in Ecuador? However, as a result of the health emergency derived from the COVID-19 pandemic, in Ecuadorian legislation several Ministerial Agreements were implemented, including Agreement 2020-220, which violates the principle of job stability together with the right to work and the principle of progressivity and prohibition of regressivity, proceeding to answer the question posed at the beginning of the investigation. Within the first chapter, it was possible to identify the legal elements, factors and the scope of the principle of labor stability in the regulations and in the jurisprudence, safely specifying the concept of labor stability. In the second chapter, everything related to the employment contract and the Ministerial Agreement MDT 2020-220 was addressed, with the aim of reflecting on whether the agreement guarantees the principle of job stability. And finally, in the third chapter, three alternative measures in labor matters to the health crisis were analyzed, which could guarantee the principle of job stability in Ecuador. In this sense, the purpose of the research was to contribute to the legal field and contribute to society in general, making known that everyone without exception has the right to obtain a decent job where their stability is guaranteed and there is respect for the rights of Workers. For this, the analytical method was applied, managing to comply with what was proposed.

Keywords:

Principle of job stability, right to work, individual employment contract, Ministerial Agreement 2020-220, working hours.

Kichwa

Uchillayachishka yuyay

Kallarinpakka, kay maskay rurayka, kay kati tapuymantami llukshirka: Kay Arinikuy Ministerial 2020-220 rikuchikka, Ecuador Mama Llaktapi llamkaykuna wiñay kawsay tiyachun wakaychinchu Kunanka kaytami kutinpash nina urman, kay Ecuador Mama Llaktapika kay ninan COVID-19 unkuy nik shinalla tawka Arininakuy Ministerialkunami wiñarimurka, shinami kay Arinikuy Ministerial 2020-220 rikurimurka, kayka llamkaykuna wiñay kawsay tiyanata, llamkay tiyanata, ñawpakman katiy tiyanata, washaman tikray mana tiyanatami wakllichirka, shinami kaykunawanka kallariy maskay tapuypash kutichirishpa sakirin. Kallariy rikuchipika imalla kamachikkuna kashkamanta, shinallata ima shina llamkaykuna wiñay kawsay tiyashpa maykaman kamachikkunapi chayanamantami rimay rikuchikun. Kay llamkay wiñay kawsay tiyakkuna allipacha wakaychishka hipaka Arinikuy Ministerial MDT 2020-220tami kuskina kan, chay hipaka, ima shina kay arinikuy mana llamkaykunata wiñay kawsay tiyachinatami rikuchikun. Tukuchinkapakka kay ninan COVID-19 unkuy apamukpi llamkaykuna tukurishkata ima shina kimsa ruraywan kay Ecuador Mama Llaktapi llamkaykuna wiñay kawsay tiyachunmi rikuchin. Ña nishka shina, kay maskay rurayka kamachikkunata shinallata tukuykunata yanapankapakmi kan, shinallata ima shina tukuykuna alli wiñaypak llamkaykunata charimanta, llamkaykunapi llamkakkuntapash paykunapak ima hayñikunatapash wakaychishka kachun. Kaykunatami kay kuski rurayka rikuchishka, imatak maskashkatapash tarinkapak.

Ministirishka shimikuna:

Llamkaykuna wiñay kawsay tiyana, llamkay ushay tiyana, shikanlla llamkachiy ruray tiyana, Arinikuy Ministerial 2020-220, llamkay pacha.

INTRODUCCIÓN

Con el transcurso del tiempo el derecho al trabajo asumió una gran relevancia dentro de nuestra sociedad, siendo indispensable para el mejoramiento de la condición económica de cada persona e inclusive ha formado parte de los derechos que son reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dando paso a ser considerado un derecho primordial para el ser humano. De igual manera tiene la protección de otras organizaciones externas como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas, hasta la actual Constitución que fue fundada en el año 2008, en el periodo presidencial del economista Rafael Correa Delgado. Dentro de este cuerpo legal se encuentra articulado el derecho al trabajo como un derecho y un deber social que tienen como fin generar una base económica por medio de su esfuerzo personal e intelectual.

Es importante destacar que el derecho al trabajo está constituido por varios principios, que se configuran pilares fundamentales para una correcta efectividad del derecho, entre ellos se halla el principio de estabilidad que se refiere a permanecer en su lugar de trabajo indefinidamente salvo el caso en el que incurra a una de las causales que determina la ley en el que puede ser separado del mismo. A pesar de que existe una garantía para evitar transgredir este principio conjuntamente con el derecho al trabajo se ha evidenciado que con las nuevas medidas de contratación que ha promovido el ministerio de trabajo mediante acuerdos ministeriales a causa de la emergencia sanitaria originado por la pandemia del COVID-19 podría estar afectado los principios tanto el de estabilidad laboral como también el de progresividad y prohibición de regresividad, centrándose específicamente en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220.

Acotando a lo antes mencionado, el Ecuador reconoce varias formas de contratación laboral manteniendo la debida precaución de no vulnerar ningún derecho, ni tampoco objetar lo que estipula la norma. En este sentido dentro del Código de Trabajo se encuentran estipuladas las causas para poder dar por finalizado el contrato individual. En el caso de dar por terminado por otra causal que no esté prevista en el Código de Trabajo vigente en la legislación ecuatoriana se llegaría a configurar un despido intempestivo o arbitrario donde el empleador deberá indemnizar al trabajador, tomando en cuenta el tiempo en el que ha prestado sus servicios a la empresa.

Por tal razón, dentro de este trabajo de investigación se logrará analizar minuciosamente el Acuerdo Ministerial 2020-220 que trata sobre la modalidad contractual especial para los sectores productivos, teniendo como objetivo determinar si el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 aprobado en el contexto del COVID 19 como política laboral garantiza el principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Metodología: Enfoque, tipo, diseño, método y técnicas e instrumentos de investigación

La presente investigación se fundamentó en un enfoque cualitativo, debido que se recolectó información para dar una respuesta al problema planteado. Según Pacheco (2018) el enfoque cualitativo “Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.” (p.174). En cuanto al tipo de investigación se llevó a cabo mediante una visión descriptiva, que ayudó a describir todo lo referente al principio de estabilidad laboral para poder con el objetivo propuesto. En este sentido, Arias (2012) la investigación descriptiva se basa “en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24).

Por otra parte, el diseño aplicado en el trabajo es documental donde se recopiló información a través de doctrina producida por diversos autores tanto nacionales como internacionales. En ese sentido, Arias (2012) lo define como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales” (p.27). De igual forma, dentro del trabajo académico se utilizó el método analítico, mediante el cual se realizó un análisis tanto al Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 como a las medidas alternativas que garantice el principio de estabilidad laboral frente a la crisis sanitaria. Pues para el autor Calduch (2014) menciona que el método analítico “Parte del conocimiento general de una realidad para realizar la distinción, conocimiento y clasificación de los distintos elementos esenciales que forman parte de ella y de las relaciones que mantienen entre sí” (p.25).

Y finalmente, la técnica e instrumento de la presente investigación es el análisis de documentos que permitió obtener información de documentos que sirven de aporte para analizar las variables de la investigación y dar cumplimiento a los objetivos trazados.

Para empezar, el derecho al trabajo es considerado fundamental y, necesario para la plena realización de otros derechos; y, preservar la vida digna de las personas, a través de la adquisición de ingresos económicos que sirven para cubrir necesidades que se suscitan en el día a día. Actualmente se encuentra reconocido, tanto en la Constitución de la República del Ecuador vigente desde el año 2008, como en el Código de Trabajo. De igual manera, el mismo se encuentra establecido en normativa internacional, tal es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que tiene como objeto tutelar los derechos de los individuos. Se destacan en los cuerpos legales antes mencionados que cualquier persona tiene el derecho de obtener un empleo digno, debidamente remunerado, de libre elección y sin ningún tipo de discriminación.

Además, el derecho al trabajo está debidamente sustentado por principios que se encargan de fortalecer y garantizar su aplicación; dentro de esos principios se encuentra el de estabilidad, siendo el pilar primordial del analizado derecho, que tiene como fin garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y consecuentemente evitar que se dé por terminado de manera intempestiva la relación laboral entre el empleador y trabajador, salvo el caso en el que cualquiera de las partes de por terminado el contrato individual de trabajo previo la figura del visto bueno.

Esto quiere decir que, en el Ecuador debido a la emergencia sanitaria originado en el año 2020 a causa de la pandemia del COVID-19. En concordancia, el Ministerio de Trabajo aplicó una serie de medidas laborales a través de acuerdos ministeriales; entre ellos se encuentra el Acuerdo N.º MDT-2020-220 con fecha 30 de octubre del año 2020, que tiene como objeto garantizar el derecho al trabajo y generar más fuentes de empleos formales para disminuir los índices de desempleo y subempleo en el Ecuador. Con base a lo mencionado anteriormente se analizará el Acuerdo Ministerial que trata sobre la modalidad contractual especial para los sectores productivos, con la finalidad de conocer si lo que se encuentra determinado dentro del documento garantiza la estabilidad de los trabajadores.

Es por esa razón que la importancia de la investigación radica en el aspecto innovador del tema. Y, el aporte que significará para el ámbito jurídico, dando la posibilidad de poder prever cuándo puede evidenciarse una afectación al principio de estabilidad laboral dentro de cualquier asunto enfocado a los tipos de modalidad contractual, pues el análisis del Acuerdo N.º MDT-2020-220, expedido por el Ministerio de Trabajo en tiempos de pandemia

en Ecuador, resulta novedoso para regular el ejercicio del derecho al trabajo y determinar si existe vulneración al principio de estabilidad laboral.

Cabe recalcar que la presente investigación tiene doble expectativa, la primera que es un aporte en el contexto jurídico y el segundo es contribuir a la sociedad en general, dando a conocer que todas las personas tienen el derecho a obtener un trabajo estable donde gocen y se respeten plenamente sus derechos como trabajadores de acuerdo a lo establecido por las leyes vigentes del Estado ecuatoriano. En este sentido, ayudará a que los individuos puedan tener un trabajo basado en el principio de estabilidad laboral, y cada uno de ellos pueda generar sus propios ingresos para mejorar su estilo de vida y, por otro lado, evitar que exista un alto porcentaje de desempleo por contratos donde no se respete dicho principio.

Con base en lo dicho, el proyecto se enmarca en la línea de investigación general de la Carrera de Derecho de la Universidad de Otavalo, titulada: Protección de los Derechos colectivos, individuales en el contexto intercultural, plural y diverso, sub-línea: Instituciones de derecho privado en el contexto Geolocal, que estudia la problemática que plantea el alejamiento de la normativa que rige las instituciones del derecho privado de la realidad local, intercultural, constitucional, social, económica del actual modelo de Estado, situación que produce vulneración de derechos y la no consecución de la justicia.

Pregunta del Problema

¿La aplicación del Acuerdo Ministerial 2020-220 garantiza el principio de estabilidad laboral en Ecuador?

Idea a defender

El Acuerdo Ministerial 2020-220 no garantiza el principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Objetivo general

- Determinar si el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220 aprobado en el contexto del COVID 19 como política laboral garantiza el principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Objetivos específicos

- Identificar los elementos jurídicos, factores y alcance del principio de estabilidad laboral en la normativa y jurisprudencia.

- Examinar si el Acuerdo Ministerial MDT 2020-220 garantiza el principio de estabilidad laboral en Ecuador.
- Analizar tres medidas alternativas de solución en materia laboral a la crisis sanitaria derivada del COVID-19 que garanticen el principio de estabilidad laboral.

Variables

Independiente: Acuerdo Ministerial MDT-2020-220

Dependiente: Principio de estabilidad laboral

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Al respecto, en el ámbito internacional, se presenta el trabajo elaborado por Cerquera Sandra (2018) denominado “El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización” (s.p), trazándose como objetivo analizar si la Corte Constitucional defiende efectivamente el derecho social de estabilidad en el empleo o si por el contrario lo que intenta es justificar políticas neoliberales frente a dicho principio mínimo fundamental.

Se utilizó el método analítico, y tuvo como resultado que las sentencias de la Corte Constitucional existen un alto grado de protección del principio de estabilidad laboral frente a las mujeres embarazadas que informan su estado de gravidez, al igual que los funcionarios públicos vinculados en provisionalidad. Mientras que en las reformas laborales existe el bajo grado de protección cuando se demanda la constitucionalidad de una norma. Conforme a lo antes mencionado se caracteriza una gran aportación a la presente investigación.

Siguiendo la misma línea se destaca la tesis trabajada por Olazabal Katherine (2017) titulado “Supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, en la empresa Livit” (s.p), en el cual se planteó como objetivo determinar la relación entre la supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil por medio de una metodología cuantitativa.

En su resultado, indica que los supervisores evalúan el perfil del trabajador de construcción en función al conocimiento y la experiencia que tienen los trabajadores; de no cumplir con estas disposiciones son reemplazados, incurriendo a despedir a los empleados e influyendo en la inestabilidad laboral que se presenta en la obra. Como aporte de la investigación, se evidencia que en los trabajos de construcción de manera constante se presentara la inestabilidad laboral por factores como la inexperiencia en las actividades encomendadas.

De la misma forma se añade el documento de investigación elaborado por Concha Carlos (2014) denominado “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” (s.p), formulándose como objetivo demostrar el vacío legal que

existe en cuanto a la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza, haciendo uso del método deductivo.

En el resultado adquirido se concluye que, en la legislación peruana los trabajadores se encuentran regulados por el tipo de estabilidad laboral relativa impropia, es decir que los trabajadores que son despedidos por voluntad unilateral del empleador, deben obtener una indemnización excepto en el caso de que la conducta del empleado se adecue a una causal de terminación contractual. El aporte que otorga el trabajo, es analizar el principio de estabilidad frente a una laguna jurídica y conocer las consecuencias que producen la vulneración al principio de estabilidad.

Mientras que en el ámbito nacional se presenta el proyecto realizado por Maldonado Paúl (2020) titulado “La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador” (s.p), planteándose como objetivo determinar si existe la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y conocer las repercusiones que genera su afectación. La investigación fue realizada mediante el uso del método analítico.

En el resultado obtenido de dicho documento permitió recabar información sobre la transgresión del derecho al trabajo por parte de la clase obrera, quienes utilizan medios ilegales para separar a los empleados de su labor, teniendo como fin el beneficio propio sin importar afectar a los demás. Como aportación se logró identificar las consecuencias que tienen los trabajadores al ser desvinculados de su trabajo y conocer la respectiva reparación integral que tienen por el daño causado.

De igual modo, en el trabajo realizado por Reyes Stefania (2017) titulado “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública” (s.p). El objetivo del estudio, fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud durante el año 2017.

El resultado de la respectiva evaluación del desempeño, se demostró que los servidores que asumen un nombramiento teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, mientras los no tienen estabilidad laboral como es el caso de servidores que laboran bajo la modalidad de servicios ocasionales, deben mejorar su rendimiento para no ser despedidos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental. Mientras que el aporte de esta investigación permite verificar que la estabilidad configura un factor esencial

al medir el desempeño de cada trabajador, tomándose en cuenta la colaboración de conocimientos, para poder ascender a un mejor puesto y permanecer en el lugar de trabajo.

1.2.-BASES TEÓRICAS, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Las bases teóricas que se analizan en la presente investigación guardan relación con los objetivos específicos planteados en la misma, en el que se estudiarán diversas teorías del ámbito jurídico.

Dentro de este contexto es importante hacer mención que los principios del Derecho Laboral juegan un rol esencial dentro del ordenamiento jurídico debido que es el motor o el punto de partida para la creación de una norma jurídica laboral dando sentido a la misma. Pues la creación de una norma laboral tiene como fin regular la relación de trabajo entre empleador y trabajador beneficiando a las dos partes contractuales; al empleador le genera una seguridad económica dentro de la empresa mientras que al trabajador garantiza su continuidad dentro de la empresa gozando de todos los beneficios que se le conceden.

En concordancia con lo anterior, Hans Kelsen (1982) describe al derecho positivo como “cualquier orden coactivo eficaz en términos generales, como un orden normativo objetivamente válido” (p.228). Respecto a lo manifestado, es de recalcar que el derecho positivo se encuentra conformado por normas, leyes escritas y que se pueden recopilar en códigos, reglamentos, que sirven para resguardar el comportamiento de los seres humanos.

Siguiendo la misma línea, Lalanne (2015) manifiesta que “Desde Aristóteles y santo Tomás de Aquino hasta Kelsen, se admite que las normas, leyes o reglas del obrar conforman una estructura jerárquica, un conjunto orgánico que el maestro vienes ha graficado con la figura de la pirámide normativa” (p.141), lo cual hace referencia a que dichos autores defienden la idea de que cada una de las normas, leyes o reglas ostentan una menor o mayor jerarquía, considerando a la constitución como la norma suprema que se encuentra en la punta de la pirámide. Dicho esto, la Constitución es la que prevalece sobre las demás leyes normas o reglamentos, siendo de obligatorio cumplimiento lo que establece en sus artículos, pues es de recalcar que dentro de la misma se reconoce y protege el derecho al trabajo.

1.2.1. DERECHO LABORAL: NOCIONES GENERALES

En primer lugar, es de importancia tener conocimiento sobre el termino trabajo, por lo que es necesario recurrir a una de las fuentes del derecho como es la doctrina, según el autor Blanch (2003), el trabajo “es considerado principalmente como fuente de valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad y como factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal” (p.12). Esto hace referencia a que el trabajo es un medio por el cual una persona puede llegar a tener una vida estable por el esfuerzo y sacrificio entregado en una actividad determinada, y producto de ello tener un ingreso económico que ayude al desarrollo personal y social.

En este sentido el jurista Cabanellas (2006) define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza” (p.464). Haciendo hincapié de lo mencionado por el autor antes citado, el trabajo en términos generales es toda actividad donde una persona realiza un esfuerzo físico e intelectual sujetándose a la licitud de la actividad a favor de una segunda persona, el cual a manera de gratitud retribuirá económicamente de acuerdo al tiempo, el rendimiento y por el servicio o la labor encomendada a realizar.

Autores como Duran et al., (2018), consideran al derecho laboral como derecho social que constituye, “una rama del derecho cuyas normas y principios jurídicos tienen por objeto la tutela del trabajo humano pudiendo ser realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación” (p. 579). Conforme a ello, los autores se refieren a que por medio del Derecho Laboral se puede sistematizar la relación profesional entre trabajadores y empleadores, siendo de gran utilidad para poder solventar conflictos que se existen dentro de un lugar de trabajo y obviamente el respeto y defensa a los intereses de los trabajadores, manteniendo un equilibrio en la relación laboral.

También puede denominarse derecho social por la capacidad de coadyuvar al progreso de un país y generar ingresos que sea de utilidad para mejorar las condiciones económicas de los individuos que les permita tener una vida digna. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece lo siguiente: “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Art.66 numeral 2).

Por lo tanto, el término vida digna se vincula con la posibilidad de poder cubrir las necesidades primordiales como: alimentación, educación, trabajo, salud, vivienda, entre otros; que muestran las personas dentro de la sociedad, facilitando a su existencia y manteniéndose en un nivel de bienestar apropiado.

Además, se encuentra instituido por una serie de principios que generalmente son aplicados para proteger los derechos de las personas trabajadoras, estas pueden laborar de forma dependiente o independiente. En la misma línea Enríquez (2013) con su aporte crítico, expresa que:

El Derecho del Trabajo es indudable la rama más importante del Derecho Social, es que el trabajo dignifica al ser humano, le hace sentir creador de su iniciativa y capacidades. El hombre vive para el trabajo y por el trabajo y ésta es la razón para que la ley lo garantice haciendo de él, el medio más idóneo para la realización de una vida útil y tranquila en nuestra sociedad. (p.11)

Conforme a lo expresado en el apartado anterior, el Derecho del Trabajo o también conocido como Derecho Laboral forma parte de los derechos esenciales que son sujetos los seres humanos. Del mismo modo, se caracteriza de manera trascendental porque permite la subsistencia de las personas trabajadoras como proporcionar una vida estable, decorosa y brindar una protección a los derechos de los trabajadores de acuerdo a las leyes laborales, cumpliendo el fin por el cual fueron creadas.

De tal manera que, el Derecho del trabajo tiene como objetivo esencial regular mediante normas y principios laborales la relación jurídica que existe entre las partes contractuales de trabajo, dando lugar a una vinculación social donde el trabajo se ha convertido en una actividad constante de los ciudadanos, siendo necesario de esfuerzo físico e intelectual para su cumplimiento y con ello pueda cambiar favorablemente la vida del individuo en la sociedad. Referente a lo antes mencionado Boza (2020) expresa que:

El derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos. De un lado, el «trabajador», que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro y, de otro, el «empleador» que se beneficia de dicha fuerza de trabajo. (p.16)

Una vez que se ha conceptualizado el Derecho Laboral, es importante saber cómo surgió en el pasado dentro de un sistema arbitrario donde los empleadores de esa época eran los que más se beneficiaban a costa de la clase trabajadora, y con el pasar del tiempo llegar al punto de tener un alto progreso en la actualidad a favor de los derechos de los trabajadores.

En concordancia con lo anterior, respecto al surgimiento del Derecho Laboral la Dra. Monesterolo (2015), se pronuncia manifestando que:

Surge como respuesta a la desigualdad que se daba entre las partes vinculadas por una relación de trabajo dependiente y remunerado, frente a lo cual fue necesaria la intervención estatal para poner a favor de la parte más débil de la referida relación el peso de la ley, ya que hasta entonces se regulaban por el Código Civil que parte, en cambio, del supuesto de que las partes se encuentran en una situación jurídica de igualdad y que por ende pueden libremente acordar los términos contractuales, siempre que no fueran en contra de norma expresa o del bien común. (p.35)

De acuerdo a lo citado, el Derecho Laboral nace por una necesidad de los trabajadores producto de una serie de diferencias entre el empleador y el trabajador, viéndose afectado arduamente algunos derechos de los trabajadores. Pero a partir de continuas luchas y manifestaciones que realizaron los grupos de trabajadores a favor de sus derechos y con el apoyo estatal se logró implementar reglar los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores dando la posibilidad de que en un contrato de trabajo puedan garantizarse los derechos de los trabajadores y que no puedan ir en contra de los establecido en la ley.

Los derechos laborales forman parte de los Derechos Humanos que son indispensables para mejorar la condición de vida de la persona trabajadora evitando que exista opresión o abusos por la parte empleadora. En este sentido, se debe conceptualizar que son los Derechos Humanos, para ello Celi y Blacio (2016) determinan lo siguiente:

Son llamados humanos porque son del hombre, de la persona humana, de cada uno de nosotros. El hombre es el único destinatario de estos derechos. Por ende, reclaman reconocimiento, respeto, tutela y promoción de parte de todos, y especialmente de la autoridad. (p.97)

Como señala en el apartado anterior los únicos que gozan y tienen la posibilidad de exigir la protección y el debido respeto de esos derechos son todas las personas sin exclusión alguna,

correspondan o no al sector laboral; siendo el Estado un ente sustancial para proporcionar una defensa a los derechos de las personas, mediante alternativas como por ejemplo la creación de políticas públicas que garanticen el bienestar social.

2.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

Para empezar, una de las premisas más importantes dentro del ámbito laboral es el reconocimiento de una normativa en la que se reconozcan los derechos y deberes que son acreedores los trabajadores y empleadores, cabe recalcar que en el pasado la clase obrera no contaba con una ley que proteja sus derechos. Sin duda alguna fue una época de dominación a la clase obrera, pero con la llegada de la Revolución Industrial en 1760, se produjeron algunos cambios.

Uno de los cambios que se produjeron según los autores Otero & De Grossi (2005) es que: “se radicaliza la llamada cuestión social o cuestión obrera y para aminorar esos antagonismos surgen como posibles soluciones: la intervención del Estado mediante leyes de beneficencia, leyes laborales y seguro social” (p.20). Esto hace referencia que con el inicio de la Revolución Industrial (1760), se produjeron nuevas tendencias dentro del sector laboral como el apoyo del Estado y la creación de normas a favor de los trabajadores con el objeto de precautelar sus derechos. Habría decir también que fue un apoyo para la clase obrera en razón de que se crearon fuentes de trabajo en las zonas industriales, facilitando una mejor condición de vida.

De la misma forma contarían con el respaldo internacional, tras finalizar la Segunda Guerra Mundial en 1945, se dio paso a fundar la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el objetivo de conservar la paz, la seguridad internacional y originar el progreso de los derechos humanos donde también se encuentran incluidos varios de los derechos laborales. En adición a lo manifestado, la Carta de las Naciones Unidas (1945) en su art, 1 señala que su propósito es:

Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz. (art.1)

manifiesta en su artículo que:

“Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores” (p.67).

Sin lugar a duda, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada posterior a la Primera Guerra Mundial considerando una fecha inolvidable para todos los seres humanos instituyendo conciencia para lograr obtener una justicia en la sociedad, también ha brindado beneficio en el contorno laboral, producto de ello se reconocen algunos principios y derechos de los trabajadores, creando oportunidades de trabajo a las personas. De manera que el aporte de las organizaciones y convenios internacionales como la OIT, ONU, la Declaración Universal de los Derechos Humanos han sido instaurados para promover la protección de los derechos que son inherentes a las personas como en este caso es el derecho al trabajo, que ayuda a la persona a obtener una vida digna mediante su esfuerzo y sacrificio en su empleo. Estas normativas son los indicios de una constante evolución a través del tiempo, que ayudan a tener una protección rigurosa hasta el día de hoy.

Cabe destacar, que las leyes laborales en la legislación ecuatoriana se han ido desarrollando sufriendo un cambio constante con el transcurso de los años, conforme lo señala en su revista el autor Pazmiño (2012), la primera ley obrera surge:

En septiembre de 1916, durante la presidencia del Dr. Alfredo Baquerizo Moreno se promulgo la Primera Ley Obrera. El 31 de octubre de 1934, en el gobierno del Dr. José María Velasco Ibarra, se estableció el derecho a que los empleados y trabajadores particulares descansan las tardes del sábado o un tiempo similar de cualquier día de la semana, reduciéndose de esta manera la jornada semanal de trabajo, de 48 horas a 44 hora. (p.104)

Referente al apartado anterior, las leyes laborales han tenido un avance favorable en cuanto a los derechos de los trabajadores, es de recordar que en épocas pasadas los trabajadores no tenían derechos por lo que los empleadores se aprovechaban de la vulnerabilidad de los trabajadores para el beneficio propio. Pero con la ley que se promulgo en 1934 ya aparecieron indicios de un cambio en el sector laboral protegiendo los derechos de los

Posterior a ello se llega a crear el primer código laboral ecuatoriano, implementándose más derechos en el ámbito laboral. En este sentido Egas Peña (1999, como se citó en Valverde, 2017) afirma que su creación fue “en 1938 se promulga el primer Código del Trabajo, que ha venido rigiéndose desde entonces con ligeras modificaciones” (p.14). No obstante, fue uno de los antecedentes más importantes que sucedió, a partir de allí el código ha sufrido varias modificaciones de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y empleadores con el objetivo de poder regular de una mejor manera la relación laboral entre las dos partes contractuales, hasta finalmente llegar al Código de Trabajo (2005) vigente hasta la fecha.

2.2.3. EL DERECHO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

En el Ecuador con el transcurso del tiempo las constituciones desde su inicio hasta llegar a la actual Constitución de la Republica del Ecuador (2008) se ha evidenciado poco a poco un progreso favorable en cuanto se refiere al tema de los derechos de las personas. Pues con la creación de la actual Constitución se ha conseguido adecuar a un sistema democrático, evitando la discriminación a las personas y promoviendo una igualdad en la sociedad, es decir que todas las personas tienen los mismos derechos y deberes frente a la Carta Magna, expedida en la ciudad de Alfaro, Montecristi, provincia de Manabí, la cual permanece vigente en la actualidad.

En este sentido, con el tiempo se ha ido progresando los derechos también en materia laboral teniendo demasiada relevancia en la legislación ecuatoriana, es el caso de la Constitución Política de la Republica del Ecuador del año (1929), considerándose la primera normativa que reconoce algunos derechos de los trabajadores, en su art. 18 estipula algunos derechos laborales tales como “la fijación de una jornada máxima de trabajo, salarios mínimos, vacaciones, seguro social, indemnizaciones por accidentes de trabajo e inclusive regular lo relativo al trabajo de las mujeres y niños” (Art.18); siendo presenciada desde un Constitucionalismo Moderno – Estado Legal, en el cual el autor Ávila (2012) afirma que:

Es la relación con el principio de legalidad, por el que todo poder público está sometido a la ley y la ley es elaborada por un grupo humano pequeño y privilegiado que tenía la calidad de ciudadano. En este modelo, la Constitución puede ser reformada de manera semejante a la reforma de una ley, con algunos requisitos formales adicionales, de tal forma que el Parlamento es el órgano de cierre en cuanto a definición e interpretación

del sistema jurídico y tiene un gran poder para definir el modelo de Estado y sociedad.
(p.253)

De acuerdo con lo antes mencionado, las constituciones que fueron fundadas en dicha época ya preponderaban el principio de legalidad, es decir que se regían a una ley escrita constituyendo un elemento de la constitucionalidad. Para elaborar, reformar y aprobar leyes era necesario un Parlamento o lo que actualmente se le conoce como Asamblea Nacional, teniendo la facultad de crear, modificar y derogar leyes velando de esa manera el interés común. Adicional a ello, ayudaría favorablemente al progreso de los derechos de las personas, siendo un paso para conforme con Blacio (2018), convertirse en un Estado de Derecho, el cual:

Se crea cuando toda acción social y estatal encuentra sustento en la norma; es así que el poder del Estado queda subordinado al orden jurídico vigente por cumplir con el procedimiento para su creación y es eficaz cuando se aplica en la realidad con base en el poder del Estado a través de sus órganos de gobierno, implantando así un ambiente de respeto absoluto del ser humano y del orden público. (párr.5)

De tal forma que un Estado de Derecho es simplemente una organización política social que a través de su ordenamiento jurídico elabora normativas que se promulgan de forma pública y que deben someterse todas las personas que conforman el territorio ecuatoriano e inclusive el propio Estado, prevaleciendo el principio de legalidad, igualdad y la garantía a los derechos de los seres humanos.

Finalmente, años más tarde se lograría transformar de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, siendo una de las principales características la separación de poderes en el cual pueden ejercer su propia autonomía y deban someterse obligatoriamente a la Constitución, ya que es la única que prevalece sobre las demás leyes. Es bastante claro lo que enuncia el artículo 1 de la CRE (2008) en donde se reconoce que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada” (Art.1). En la actualidad el Estado ecuatoriano está conformado por cinco funciones del Estado que son las siguientes: la función ejecutiva, función legislativa, función judicial, función de transparencia y control social, y la función de participación ciudadana; siendo de suma importancia para que exista

una limitante entre las funciones y no se concentre el poder en uno solo.

Además, es caracterizado democrático por el hecho de que el poder se rige en el pueblo dando la facultad a los habitantes de elegir a sus representantes mediante el sufragio; es soberano, porque establece sus propias leyes y no permite ninguna clase de intervención en asuntos internos; independiente, porque ningún otro estado puede tomar decisiones que le competen al Estado, unitario, porque las disposiciones que son emanadas por la función ejecutiva se debe acatar en todo el territorio; intercultural, porque reconoce y protege la existencia de varias culturas; plurinacional, porque brinda tutela y garantiza los derechos de los pueblos y nacionalidades; laico, porque muestra respeto sobre cualquier organización religiosa que opten las personas.

Cabe agregar que nuestros derechos se encuentran consagrados en la Carta Magna por lo que es de carácter obligatorio respetar y hacer respetar los derechos. Asimismo, tiene como finalidad suministrar una justicia factible dentro del Estado Constitucional sustentándose en diversos principios, por hacer hincapié en algunos como: la eficiencia, la gratuidad, la oralidad, igualdad, entre otros. En esta línea, las únicas personas que tienen la potestad de hacer justicia son los jueces de cualquiera que sea su especialidad o su jerarquía dentro de la Función Judicial.

En relación a lo antes dicho, Blacio (2018), afirma que:

El Estado constitucional es donde todos los poderes públicos; así como los particulares nos hallamos sujetos a las normas contenidas en la Constitución. Esta tarea se torna imperiosa para los actores judiciales, quienes al estar en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia son los que primero deben velar prioritariamente, por los derechos consagrados en la Norma Suprema. (p.17)

Dicho de otro modo, todas las personas que conforman el Estado, se rigen obligatoriamente a la Carta Magna donde se regula la relación del Estado con la sociedad, garantizando los derechos de los individuos, procurando alcanzar un orden social. Igualmente, las autoridades públicas que conforman la función judicial serán los encargados de aplicar directamente los derechos constitucionales y avalar que no los derechos no sean vulnerados.

En la Constitución del Ecuador (2008), se encuentran reconocidos una variedad de derechos y garantías del trabajador. Por una parte, Blacio (2012) considera que los derechos “son

propios de la condición humana y por tanto son universales de la persona, los cuáles son capaces de ejercer un derecho y reclamarlo en caso de que fuese vulnerado” (s.p). Es decir, los derechos son facultades conferidas a las personas para establecer una convivencia social; mientras que para Ávila (2012), “la idea de las garantías es establecer mecanismos para prevenir y reparar las violaciones de derechos que se puedan producir por cualquier acto u omisión del estado o de sujetos con poder” (p.187).

En otras palabras, las garantías son herramientas que sirve para hacer efectivo los derechos, pueden ser preventivas cuando trata de prevenir que se vulnere algún derecho humano, por ejemplo: la solicitud de medidas cautelares en un caso en el que se podría afectar un derecho; o también pueden ser reparatorias cuando proceden una vez consumado la vulneración, ejemplo: una garantía jurisdiccional es la acción de protección.

Por su parte, uno de los derechos humanos que se establece en la Constitución vigente y es indispensable para la subsistencia de las personas es el derecho al trabajo. En el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Art.33). En el enfoque anterior hace alusión de que el trabajo es esencial dentro de la sociedad para poder optimizar la economía de la persona y del país en general, teniendo la oportunidad de escoger de manera libre un trabajo digno, contando con las medidas de bioseguridad para laborar de forma segura; y contando con la respectiva remuneración siendo actualmente el salario básico unificado la cantidad de cuatrocientos dólares americanos (\$400), según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2019-394 del año (2019) emitido por el Ministerio del Trabajo que tiene vigencia a partir del 01 de enero del 2020.

1.2.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

1.2.4.1. Marco conceptual

Los principios son un conjunto de estándares que regulan el comportamiento de las personas a fin de tomar decisiones y alcanzar sus objetivos interviniendo en ello la moral. Sin lugar a duda estos forman parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano que sirve como complemento para efectuar sus obligaciones.

De acuerdo a la sentencia del Tribunal Constitucional del Perú en el expediente No. 008-

2005-PI/TC dictada en el año (2005) por el magistrado Alva Orlandini en el que señala que los principios laborales son “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (s.p). Dicho de otro modo, los principios laborales son reglas que ayudan a dar claridad a criterios diferentes respecto a las normas laborales que ayudan a regular la relación contractual entre empleador y trabajador, procurando solventar problemas de interpretación en determinado asunto.

En este contexto Robert Alexy (2007) como para muchos autores definen a los principios como “normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes” (p.86). A lo expuesto anteriormente por el autor Alexy, considera que los principios son normas que ayudan al cumplimiento de disposiciones planteadas con anterioridad y emitan un total cumplimiento, pero se plantearía a una interrogante al realizar una comparación entre una norma y un principio. Uno de los aspectos principales para diferenciar estos dos términos; es que en el primero se encarga de generar derechos como obligaciones proporcionando una solución a las controversias, permitiendo regular el comportamiento de los individuos; mientras que los principios son parámetros de interpretación caracterizándose por ser ambigua y de aplicación general, asegurando una efectividad de una norma.

Un claro ejemplo es el que nos plantea Ávila (2012) en su libro titulado Los derechos y sus garantías donde menciona que:

Los principios inspiran para resolver las antinomias y para colmar las anomias. En el primer caso descrito, el juez podría, por el principio de proporcionalidad, determinar cuál sería la pena aplicable y, en el segundo, crear una norma basada en el principio de atención prioritaria. (p.12)

Esto hace referencia que los principios intervienen de manera directa cuando se presentan casos donde se evidencian conflictos entre normas evitando discernir de una mejor manera lo señalado, es en ese instante donde intercede haciendo que prevalezca el principio constitucional. Igualmente se presenta cuando existen lagunas jurídicas en las normas y no son factibles para su efectividad.

1.2.4.2. Principio de progresividad y prohibición de regresividad

Consiste en un desarrollo frecuente a favor de los derechos constitucionales y evita que las tendencias posteriores transgredan y se conviertan en directrices inconstitucionales. En este contexto, Calvo (2013) afirma que:

La progresividad es el reconocimiento de los derechos humanos se ha ampliado progresivamente y que esa ampliación es irreversible. Asimismo, que el número y el vigor de los medios de protección también ha crecido de manera progresiva e igualmente irreversible, porque en materia de derechos humanos, toda regresividad es ilegítima. (p.154)

Como señala el apartado anterior, es uno de los principios que conlleva a que el ordenamiento jurídico ofrezca una protección inminente a favor de los Derechos Humanos conjuntamente con el principio de regresividad que apoya que no sea irreversible las normas porque perjudicaría los derechos ya reconocidos con anterioridad. Por lo tanto, la nueva normativa jurídica dejara sin efecto la normativa que fue suplantada. Sin embargo, existe otro principio constitucional que guarda relación con lo antes mencionado, es el principio *pro homine* o conocido también como pro persona que trata sobre la aplicación o interpretación de una norma, debiéndose ser lo más favorable al ser humano para no restringir el goce y disfrute de los derechos protegidos por la Constitución.

Cabe agregar que este principio se encuentra reconocido en la Constitución del Ecuador (2008) en el artículo 11 numeral 8, dispone que “el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio” (Art. 11 numeral 8). El apartado anterior hace referencia que tanto las normas jurídicas, jurisprudencias y políticas públicas que se crean a futuro siempre tendrá que ir de manera progresiva cuando se trate de la tutela de los derechos reconocidos por la Carta Magna y no lo contrario que sea regresivo o disminuya la protección hacia los derechos de los seres humanos.

Dentro de esta misma idea, Flechas & Velasco (2019) en su revista jurídica referente al principio de progresividad y no regresividad mencionan lo siguiente:

Es aquel respecto del cual se prevé la adopción de medidas por parte del Estado,

tendientes a lograr la efectividad de los derechos, mediante acciones progresivas que garanticen cada vez más el acceso a las prerrogativas que en algún momento el legislador haya dispuesto en favor de los habitantes de determinado territorio. La razón de ser del principio no es otra que evitar que las disposiciones normativas se tornen regresivas, en detrimento de los derechos previamente otorgados. (p.459)

Sin lugar a dudas, es un principio que siempre debe estar presente cuando el Estado elabore medidas de diversa índole a favor de la sociedad, y más aún cuando trate de algún derecho que se encuentre reconocido en la Constitución, puesto que una vez que se encuentre plasmada no se puede ir en contra de dicho derecho, afectándolo, desmejorándolo o minimizando su grado de protección. Hecha la observación anterior se concluye que el principio de progresividad y no regresividad evade que las disposiciones normativas que crean con el pasar del tiempo no vayan en retroceso en tema de derechos, sino más bien vayan mejorando para una mejor efectividad en su objetivo propuesto.

Por otra parte, Barbagelata (2008, como se citó en Toribio, 2011), en su artículo se refiere que el principio de no regresividad “es la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos” (p.3). Es entonces de destacar, que la implementación de una nueva norma o ley en materia laboral, siempre deberá tener un impulso de ascenso en cuanto es a derechos mas no viceversa, la principal finalidad del principio de no regresividad es mantener la debida protección en casos de que se presente infracciones en contra de los derechos de los trabajadores.

Pues el hecho de crear una norma o una ley que vaya en contra del ordenamiento jurídico ecuatoriano se presumirá inconstitucional, porque se estaría atentando con una norma o derecho que se encuentra ya establecido dentro de la Constitución. En este sentido Blacio, Celi & Quizhpe (2019) manifiesta que “la Constitución no es únicamente una regla procedimental sino también una regla sustantiva; y, por consiguiente, una ley puede ser inconstitucional por razón de un contenido contrario a las normas o principios” (párr.2). En conclusión, toda norma, ley, política pública que sea contrario a la Carta Magna será considerado inconstitucional.

1.2.4.3. Principio de estabilidad: Elementos

Este principio se refiere a que el trabajador tiene el derecho de permanecer y desempeñar sus actividades en su lugar de trabajo, pudiendo ser de manera permanente o hasta que el

individuo tome la decisión de optar por la jubilación, mientras tanto es intangible cesar sus funciones y en el que caso de que la persona sea despedida, deberá ser debidamente fundamentada por una de las causales que señala la norma laboral caso contrario atentaría el derecho al trabajo conjuntamente con el principio de estabilidad.

De acuerdo a Concha (2014), “La estabilidad laboral es definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias” (p.11). En otros términos, la estabilidad se considera como un derecho y un principio que permite que el trabajador se encuentre laborando incesantemente y pueda conservar su empleo, siempre y cuando no incida a una causal para extinguir el contrato de trabajo, esto quiere decir que la parte empleadora no puede dar por terminado unilateralmente la relación contractual a menos de que el trabajador no sea eficiente en su trabajo o cometa una falta disciplinaria grave dentro del establecimiento.

Sin embargo, la estabilidad laboral no se refiere concretamente que el trabajador no pueda ser separado de su trabajo por ninguna circunstancia, no obstante, cuando se trata de un trabajador que no respete la normativa interna de trabajo, sea irresponsable, acuda a laborar en estado étlico, en esos casos el empleador tiene la facultad de dar por terminado la relación laboral mediante un despido previo a la figura de visto bueno. Ante este hecho la estabilidad laboral nunca se pretendió transgredir directamente.

Con referencia a lo anterior la Corte Constitucional de la República de Colombia en su fallo C-501-05 del año (2005), proferido por el magistrado Dr. Cepeda donde expresa su criterio jurídico respecto al principio de estabilidad laboral concluyendo en lo siguiente:

- a)** La estabilidad en el empleo no equivale a inamovilidad del empleado.
- b)** La estabilidad laboral no puede ser entendida como un derecho absoluto.
- c)** Las causales de retiro son propias del régimen legal de condiciones estatutarias y reglamentarias que regulan la permanencia y el retiro de la función pública.
- d)** El retiro se hará por hechos determinados legalmente, inspirados en la realidad de la eficiencia laboral. En definitiva, lo que se protege es el interés general.
- e)** El derecho de los empleados a la estabilidad no quiere decir que tengan derecho a la inamovilidad, puesto que, si ellos no cumplen con los deberes de su cargo, pueden ser separados del mismo por la administración.

f) El elemento objetivo de la eficiencia es el determinante de la estabilidad laboral, por cuanto es un principio de razón suficiente. No se trata de una permanencia en el cargo por razones ajenas a la efectividad de los buenos resultados.

g) El derecho a la estabilidad y a la promoción según los méritos de los empleados de carrera no impide que la administración, por razones de interés general ligadas a la propia eficacia y eficiencia de la función pública, pueda suprimir determinados cargos.

h) La estabilidad relativa de los empleados de carrera no pueden oponerse a la posibilidad de consagrar causales de separación de aquellos casos previstos en la ley, que constituyan razón suficiente que justifique la adopción de la medida. (s.p)

Dicho esto, la estabilidad de un trabajador tanto en el sector público como en el sector privado, se debe tomar en cuenta el acatamiento al reglamento interno, el rendimiento, la eficiencia y calidad en su trabajo, caso contrario el empleado será separado de trabajo de una forma legal, debido que el empleador motivará dicha decisión en una de las causales del artículo 172 del Código de Trabajo. Visto así, la estabilidad laboral no se le deberá considerar como inamovible porque la parte empleadora podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo cuando el empleado incurra a una de los motivos que la ley justifica para despedirlo.

Asimismo, la Corte Constitucional de la República de Colombia en su sentencia T-320-2016 dirigida por el juez Rojas, señala que el principio de estabilidad se caracteriza como:

(i) El derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz. (s.p)

Después de definir que es el principio de estabilidad laboral y conocer sus características se procede a abordar su clasificación que de acuerdo al autor Boscan (2015), en su revista jurídica titulada La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) lo clasifica en estabilidad absoluta y relativa.

Estabilidad Absoluta: Boscan (2015) “Esta clase de estabilidad origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción” (p.14).

Esto hace referencia que el principio de estabilidad laboral tiene dos enfoques, la primera es absoluta y tiene que ver con la inamovilidad del empleado de su puesto de trabajo, es decir que no puede ser privado de su trabajo por ningún motivo. En el caso de que haya sido despedido, obligatoriamente el empleador debe reincorporar al trabajador y retomar nuevamente sus actividades laborales.

Estabilidad Relativa: Boscan (2015) “Esta estabilidad tan solo genera a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador” (p.16).

Mientras que la estabilidad relativa procura garantizar un reparo monetario; en otras palabras, el trabajador es separado de su empleo, pero acostado de esa situación recibe una indemnización.

1.2.4.4. Alcance del principio de estabilidad

El alcance al que se adhiere principio de estabilidad es demasiado considerable para los trabajadores, proyectando un progreso favorable para la reproducción de la vida social y primordialmente satisfacer sus necesidades procurando tener una vida adecuada.

Por su parte, la Corte Constitucional de la República de Colombia en su sentencia T-962 (2008) señaló: Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales:

- 1.- Tener las mismas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo.
- 2- Permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación.
- 3.- Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia. (p.2)

En definitiva, se puede evidenciar que se podría desprender la afectación de varios derechos

a partir de un solo principio transgredido, el cual la Corte Constitucional mediante una sentencia dictada da a conocer de manera clara y puntual cada uno de los derechos que derivan del principio de estabilidad laboral. Los mismos que forman parte fundamental del trabajador, actualmente todas las personas tienen la facultad de poder elegir libremente su trabajo y gozar de sus beneficios debido a que el derecho de igualdad como también el de laborar en un lugar saludable están reconocidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

No obstante, pueden suscitarse casos donde el obrero sea separado de su trabajo temporalmente o definitivamente; pero si se evidencia que la separación del personal de trabajo es de forma definitiva, el empleador deberá justificar la acción ajustándose a una de las causales que otorga el Código de Trabajo, caso contrario se configuraría un despido injustificado y le correspondería subsanar el daño a través de un reparo integral. Finalmente, Monesterolo (2015), transmite su criterio indicando que “el Derecho Laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro; no obstante, el objetivo es beneficiar a las dos partes del contrato de trabajo y a la sociedad en general” (p.50).

Desde el punto de vista del autor antes citado, el alcance que tiene el principio de estabilidad laboral es principalmente en beneficio de las dos partes que subscriben el contrato, y surte efecto desde el momento que el documento tiene la respectiva aprobación de los sujetos contractuales hasta el día en el que se dé por terminado de manera justificada y legalmente el contrato laboral. Por un lado, el trabajador podrá conservar su trabajo mientras no surja una causa justa para despedirlo o a su vez haya optado por la jubilación. Por otro lado, el empleador se verá beneficiado por el buen rendimiento del trabajador generando una estabilidad económica a la empresa y por supuesto teniendo una buena relación laboral con el o los empleados.

Cabe agregar que en el caso de que la parte empleadora vulnere el principio de estabilidad laboral del trabajador, acarrearía como consecuencia la violación de varios derechos que se encuentra reconocidos en la carta magna, tales como: el derecho al trabajo, el derecho a una remuneración justa, el derecho a la seguridad social, el derecho a una vida digna, derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la seguridad jurídica. En tal sentido, al no garantizar el principio de estabilidad laboral se verían afectados los derechos del trabajador, siendo un obstáculo para mejorar su condición económica y el estilo de vida propio y el de sus familiares.

1.2.4.5. Factores que afectan el principio de estabilidad laboral

Uno de los factores más importantes que influyo actualmente en la afectación del principio de estabilidad laboral es la pandemia que se vive en el mundo entero a causa del COVID-19 que fue propagada desde continente asiático desde el año 2020, teniendo graves perjuicios para toda la humanidad. Además, a causa de eso generó una inestabilidad económica al país, dando a las empresas la alternativa de poder privar de sus empleos a muchas personas sin contar con una respectiva indemnización, ante esta situación se produjo una vulneración del derecho al trabajo y lógicamente al principio de estabilidad laboral. Con respecto a lo antes mencionado Gaspar et al., (2020) en su revista científica declara que:

La falta de ventas, sumada a la disminución de la producción, la interrupción de algunas instituciones públicas y privadas, cadenas de suministros y del mercado local e internacional, genera crisis financiera e iliquidez de capital a las grandes, medianas y pequeñas empresas. (p.57)

Acorde a lo manifestado anteriormente, se logra comprender que con la aparición del COVID-19 dentro del sector laboral se llegó a quebrantar varios derechos por parte de los empleadores, entre ellos el derecho al trabajo donde no se garantiza la aplicación del principio de estabilidad que tienen los trabajadores, puesto que los empleadores daban por terminado unilateralmente el contrato individual de trabajo amparándose en la causal de caso fortuito o fuerza mayor. El Código de Trabajo (2017), señala lo siguiente:

“Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. (Art. 169 numeral 6)

Referente al artículo citado, primero se debe diferencia entre caso fortuito con la fuerza mayor. Respecto al primer término se produce por una causa natural donde es imposible evitar, por ejemplo: un terremoto. Mientras que la fuerza mayor es causada por el hombre y es inevitable, por ejemplo: Un abogado no llego a la audiencia porque hubo un accidente de tránsito y cerraron las vías. Continuando con el análisis para regirse a esta causal debe sujetarse a varios elementos, como el hecho de ser causada por una fuerza externa, es imprevisible, es irresistible, es imposible cumplir con una obligación.

Por lo tanto, en el caso de los empleadores de las empresas deben fundamentar con claridad todos los elementos para que se adhiera a dicha causal, pero se evidencio que hubo una mal interpretación de la causal donde los empleadores se acogían a esta causal obligados por la crisis muy dura que se vive en el Ecuador, mientras que otros se aprovechaban de la situación para despedir personal de las empresas dejándolos sin su fuente de trabajo.

Cabe agregar que existieron medidas con la finalidad de garantizar el empleo y la estabilidad del trabajador, se propuso suspender los contratos de trabajo para de esa manera evitar tomar decisiones drásticas como cesar la relación laboral que hubo entre empleador y trabajador.

En concordancia a lo señalado López (2020), en su documento de investigación emite su criterio acerca de la medida de la suspensión de los contratos de trabajo explicando que “se desarrolla en virtud de una interrupción de la relación de trabajo con el fin de asegurar la estabilidad laboral y eludir así una extinción indeseada del contrato trabajo” (p.37). Esto representa un soporte favorable para conservar el empleo sin la necesidad de ser despedido intempestivamente, dado que la idea de esta medida es paralizar sus labores en la empresa de manera temporal.

Asimismo, López (2020) menciona que “En Ecuador, con carácter general, se ha previsto que ante la imposibilidad de implementar el teletrabajo se acoja de forma primordial el recurso a la suspensión del contrato de trabajo o a la reducción temporal de la jornada de trabajo” (p.38). Conviene destacar que ante esta circunstancia se crea una disyuntiva a favor y en contra de las medidas que ha tomado el Ecuador, por un lado, se pretende conservar el empleo de las personas reanudando sus labores dentro de un tiempo prudente. Por otro lado, las personas no obtienen una remuneración durante el tiempo que ha sido suspendido o a su vez no tienen una remuneración justa.

Por un lado, Basantes (2017) concerniente al despido ineficaz refiere que “la mujer trabajadora que se encuentra embarazada debe ser objeto de protección en el ámbito laboral, puesto que ello conllevará a que no se manifieste ningún tipo de discriminación hacia ella, garantizando además su bienestar y tranquilidad al sentirse protegida legalmente y evitar que el empleador por su condición decida despedirla” (p.22). Cabe mencionar que en la legislación ecuatoriana se ha desarrollado leyes, normas, políticas públicas reconociendo la igualdad de género otorgando los mismos derechos a los hombres y a las mujeres, sin discriminación alguna. Por lo tanto, las mujeres tienen el derecho al trabajo y el debido

respeto al principio de estabilidad en su empleo y no ser despedidas injustificadamente, peor aún si se encuentran en estado de vulnerabilidad como es el estado de embarazo.

Es por esta razón que en la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) reza lo siguiente, “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Art.332 inciso 2). En definitiva, las personas trabajadoras deben tener más protección por parte de empleador y evitar poner en riesgo su salud o la del lactante, debido de que personas con más riesgo de discriminación y vulnerabilidad. En este sentido el Estado ecuatoriano tomará las medidas necesarias para garantizar los derechos productivos de las personas trabajadoras.

Por otro lado, respecto a la enfermedad como otro factor que provoca la afectación al principio de estabilidad, Álvarez (2020) precisa que:

El trabajador enfermo que se encuentre en una situación de incapacidad laboral temporal goza de la seguridad que implica que, durante el tiempo que se prolongue la misma, se proteja la posición que ostentaba en la empresa conservando su puesto de trabajo (p.35).

En otras palabras, el trabajador que sufra alguna incapacidad temporal causada dentro o fuera del lugar de trabajo, tendrán el derecho a conservar su trabajo y ausentarse el tiempo que sea necesario para su recuperación. En el caso de que en el certificado médico sugiera que el trabajador retome sus actividades sin realizar demasiada fuerza, el empleador tendrá el deber de reubicar al empleado dentro de la empresa a un cargo que pueda adaptarse, ofreciéndole una actividad acorde a su situación de salud, de esa forma se le estaría respetando sus derechos y evitaría ponerle en riesgo.

Igualmente sucede con las personas que sufren alguna discapacidad o a su vez tienen a una persona discapacitada a su cuidado, a ellos también se les garantiza una estabilidad laboral conforme lo dispone en artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) donde indica que “las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Art.51). En el caso que el empleador despidiera a un trabajador que sufra alguna discapacidad de manera injustificada tendrá la obligación de rendir una indemnización por los daños provocados ante esa persona caso contrario la persona afectada tendrá el derecho de ser reincorporado a su lugar de trabajo, mientras su despido no se ajuste a una causal que se justifique adecuadamente.

A partir de los elementos antes citados el empleador argumenta como medida necesaria la terminación unilateralmente el contrato de trabajo sin importar que dicha acción se llegue a configurar un despido injustificado.

No obstante, existen causales donde el empleador puede ampararse y cesar unilateralmente el contrato laboral, tomando en cuenta que debe ser correctamente motivada para que tenga validez frente al principio de estabilidad. Antes de acudir a una de las causales de terminación del contrato laboral, primero se debe plantear la figura del visto bueno según el Código del Trabajo (2017) donde precisa que “las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario” (Art.183 inciso 1).

Sin duda alguna, al interponer esta figura jurídica deberá enlazarse en una las causales del artículo 172 y 173 del mismo cuerpo legal, posteriormente se enviará al inspector del trabajo para que evalúe la solicitud y verifique su fundamentación en una causal para que pueda tomar la decisión de aceptar o rechazar la petición.

Siguiendo en la misma línea, el Código de Trabajo (2017) en su artículo 172, señala las causales que puede sujetarse el empleador para dar por terminado el contrato laboral:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (Art.172)

Esto quiere decir que la ley si le da la facultad tanto al empleador como al trabajador de dar por terminado la relación laboral, siempre y cuando sea previo a la figura jurídica del visto bueno y se encuentre fundamentada en una de las causales que señala el Código de Trabajo (2017) en el artículo 172 en el caso de la parte empleadora y en el artículo 173 del mismo cuerpo legal en el caso del trabajador.

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,
4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. (Código de Trabajo, 2017, Art.173)

1.2.5. BASES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIAL

2.2.5.1. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo

Una de las organizaciones más importantes del mundo en el tema laboral es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fue creada en el año 1919 por las Naciones Unidas y se encuentran ratificados por 187 Estados (Castro, 2017, párr. 2). Además, esta normativa internacional se encarga de todos los temas relacionadas con el trabajo.

Ahora bien, la OIT ha realizado una serie de publicaciones concernientes al tema laboral, una de ellas es el informe de referencia creada por la misma OIT, este documento se titula “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo” y fue creada en el año 2020.

Dentro de este documento existe un punto donde enfatiza que los contratos indefinidos son elementos fundamentales para mejorar la situación económica de la empresa y evitar realizar gastos innecesarios para contratar nuevo personal que lo único que genera es tener más costas que liquidar y por si fuera poco manteniendo el mismo resultado.

De Acuerdo a lo mencionado, la OIT (2020) se pronuncia e indica que “Los contratos permanentes suelen permitir que los empleadores atraigan y conserven el talento, lo que mejora la productividad y reduce la rotación de personal y los costos de formación” (p.6). Como se señaló anteriormente, la ventaja de celebrar un contrato permanente es que va a generar ganancias y alto porcentaje de productividad en las empresas. Debido a que los trabajadores por no ser separados de su lugar de trabajo y conservar su estabilidad laboral, realizaran su mejor esfuerzo para el beneficio propio y del empleador. Para la elevada producción de una empresa no es necesario cambiar consecuentemente el personal de trabajo.

Respecto al beneficio de celebrar un contrato permanente, la OIT (2020) en su informe establece que, “los beneficios de los contratos permanentes no son inmediatos, sino que tienden a producirse en sectores con una perspectiva comercial a largo plazo, como el manufacturero” (p.67).

Es decir, que dentro de todos los ámbitos laborales el contrato de trabajo permanente se destaca más en el sector manufacturero, donde es imprescindible la actividad humana dentro de las grandes industrias. En los demás sectores tendría un poco de inconveniente para generar beneficios.

2.2.5.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Este documento fue creado el 10 de diciembre de 1948 ante la Asamblea de la Naciones Unidas, dentro de ella se encuentra suscrito varios países del mundo que tienen como finalidad velar los derechos humanos. A partir de este contexto, esta normativa jurídica internacional es considerada la más importante en el tema de la protección de los derechos inalienables de los seres humanos.

En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) reconoce varios derechos sociales y también laborales, entre ellos están los siguientes:

Artículo 40

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23 numeral 1).

Esto quiere decir que la persona no está obligada a trabajar de manera forzosa, pero si tiene el derecho de poder elegir un lugar de trabajo estable y digno. Asimismo, se garantizará la estabilidad del trabajo, evitando que existan desempleos que puedan afectar la economía del país.

2. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23 numeral 2).

En otras palabras, ninguna persona podrá ser discriminada ya que todas las personas tienen los mismos derechos y son iguales ante la ley. De igual manera, el trabajador que labora en una empresa, el empleador tiene el deber de retribuirle a través de un sueldo que sea proporcional a su trabajo y se encuentra determinada en el artículo 23 de la misma normativa internacional.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art.23 numeral 3).

Como se ha mencionado anteriormente todo trabajador tiene el derecho de adquirir una remuneración por la prestación de sus servicios a la parte empleadora. Dicho sueldo tendrá que ser justo por la actividad que realizó el trabajador en la empresa y servirá para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia, dando una mejor calidad de vida.

4. “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art.23 numeral 4).

Ningún empleador podrá oponerse a la conformación de un sindicato por parte de un grupo de trabajadores, estos tendrán el respaldo normativo jurídico de la presente normativa internacional buscando siempre velar sus derechos como empleados.

Artículo 24

De igual manera, se reconoce que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 24).

En este sentido, el trabajador tendrá un tiempo prudente para que puede tener días de descanso, vacaciones las mismas que serán retribuidas económicamente. Los derechos antes mencionados formaran parte del contrato laboral para poder regular de una mejor manera la relación contractual entre el empleador con el trabajador.

Artículo 25

Y, para finalizar es importante recalcar que el derecho al trabajo es un derecho social indispensable para mejorar la condición de vida de las personas. De conformidad a lo que establece el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (Art. 25).

En este contexto, al trabajador se le garantizara una vida digna, a él y a su familia, cubriendo las necesidades como alimentación, vestimenta, vivienda, al igual que se le reconoce el derecho a ser asegurado por la parte empleadora desde el primer día que entre a laboral en la empresa. Este derecho es bastante necesario en el caso de tener algún tipo de accidente laboral o algún problema con su salud.

2.2.5.3. Constitución de la República del Ecuador

Por otro lado, en la Carta Magna que entró en vigencia el 20 de octubre del año 2008 mediante referéndum en la ciudad de Alfaro - Montecristi. Compone un progreso favorable en cuanto al goce y disfrute de los derechos de las personas, entre esos derechos están algunos pertenecientes al ámbito laboral. Por lo tanto, se evidencia algunos alcances sobre el derecho al trabajo, focalizándose en los siguientes artículos:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.33)

Como bien lo ha señalado en el artículo citado, se denomina al trabajo como un derecho social y deber social, en otras palabras, este derecho proporciona una facilidad a las personas de mejorar su condición económica personal y social, a través del sueldo que generan por prestar sus servicios a favor del empleador, su trabajo deberá estar sujeto a un ambiente saludable para no vulnerar sus derechos. Entonces el derecho al trabajo es una forma de asegurar al trabajador y su familia una vida decorosa.

Por su parte, existen otros artículos donde reconocen el derecho al trabajo como una garantía, es el caso del art. 66 numeral 2 de la Constitución del Ecuador, en el que reconoce varios derechos y entre ellos se encuentra el trabajo y el empleo. De igual manera el artículo 325 dispone que:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.325).

Resumiendo, el párrafo anterior, existen modalidades de trabajo que son recocidas por la ley en el cual la persona podrá elegir libremente cualquier modalidad. Estas modalidades son: de dependencia, que se refiere que dependerá de otra persona en el trabajo y la autónoma, que significa que no dependerá de nadie más que por sí mismo.

2.2.5.4. Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la normativa jurídica que regula el comportamiento y la relación laboral entre trabajador y empleador, incluyéndose varias reformas con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, en el contenido de este código se encuentran temas que son materia de esta investigación, como el derecho al trabajo, el contrato individual de trabajo con su clasificación y varios derechos relacionados al mismo.

Continuando con lo mencionado, en el artículo 2 del Código de Trabajo (2017) de este se

(Art. 2).

Esto representa una manera de proveer una igualdad a los intereses de las personas, como se mencionó en párrafos anteriores el trabajo es un derecho social que busca mejorar el estilo de vida de cada ser humano, por lo que cualquier persona tiene el derecho a un trabajo digno y libremente escogido. Por tal motivo, la manera correcta para hacer valer este derecho es mediante la celebración de un contrato laboral, en el cual se pactarán los derechos y obligaciones que deberán cumplir ambas partes para no tener inconveniente a posterior.

De acuerdo al Código de Trabajo (2017) en el artículo 8, el contrato individual de trabajo “es el 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” (Código de Trabajo, 2017, Art.8).

En concordancia con lo antes citado, el contrato de trabajo es un documento legal donde una persona llamado trabajador se compromete a prestar sus servicios personales o intelectuales a una segunda persona que se llama empleador. El gerente general o empleador de la empresa tendrá atribuciones relacionadas a prestación de servicios que realiza el trabajador, como por ejemplo la facultad de dirigir, dar órdenes al trabajador para que realice un buen trabajo. En cuanto a dichas órdenes, serán meramente relacionadas al trabajo, no podrá dar órdenes que afecten su integridad física o moral.

Otro punto importante, que debe contener el contrato laboral son cláusulas que hablen sobre el tipo de contrato, datos acerca de las partes que van a formar parte del contrato, el objeto del contrato, la jornada, la remuneración, la duración, el lugar de trabajo, las formas de terminación del contrato, el tiempo a prueba y demás parámetros que consideren necesario. Una vez celebrado el contrato laboral, el trabajador legalmente podrá permanecer en la empresa por un tiempo indefinido, lo que significa que hará valer el principio de estabilidad laboral.

Siguiendo la misma línea, el principio de estabilidad laboral coadyuvara para que el trabajador no sea despedido injustamente. Para dar por terminado legalmente el contrato de trabajo se debe tomar en cuenta las causales que justifican el despido. Según la legislación ecuatoriana las causas para dar finalizado el contrato laboral se encuentra establecido en el Código de Trabajo en los artículos 169,172 y 173, dando la posibilidad de ajustarse a ello el

1.2.5.5 Jurisprudencias sobre el principio de estabilidad laboral

- **Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 689-19-EP**

Como antecedente fundamental para el análisis del principio de estabilidad laboral, se recurre a una sentencia que emite el pleno de la Corte Constitucional del Ecuador el día 22 de julio del (2020).

La Juez Ponente es la Dra. Karla Andrade Quevedo misma que resolvió la demanda laboral interpuesta por el señor: El señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, que laboro como servidor ocasional en la Secretaria Nacional de Comunicaciones (SECOM), en el que se le vulneró al derecho a la estabilidad laboral reforzada, tema que es de fundamental importancia dentro de la presente investigación.

La demanda constitucional del caso No. 689-19-EP, fue interpuesta por el accionante el señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, quién es padre de un niño de 4 años de edad con discapacidad del 99%. La parte accionada conformada por el señor Carlos Andrés Michelena Ayala, en calidad de Secretario Nacional de Comunicación; Ing. Ana María Córdova Tacuri, en calidad de Coordinadora General Administrativa Financiera; la Psicóloga Verónica Cecilia Angulo Calvache, Directora de Talento Humano de la Secretaría Nacional de Comunicación; y, el Dr. Íñigo Salvador Crespo, en calidad de Procurador General del Estado. (Corte Constitucional, 2020, p.1)

En resumen, la parte accionante presenta una demanda ante la Corte Constitucional del Ecuador fundamentándose en la existencia de una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada, trayendo como consecuencia afectar otros derechos tanto a él como trabajador y a su hijo menor de edad que sufre una discapacidad, es así que el señor Giovanni Riofrío interpone una demanda en contra de la institución conocida como SECOM a quien se le atribuye la responsabilidad de dicha afectación de los derechos.

Cabe señalar, la garantía jurisdiccional que se presento es una acción de protección, la cual no fue aceptada por la Unidad Judicial de Familia con sede en la Parroquia Ñaquito situado en la ciudad de Quito, debido que el accionante no tenía pruebas

contendientes en donde afirma que SECOM sí conocía sobre el hijo con discapacidad del señor Giovanni. Ante esta situación se interpuso el recurso de apelación en la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha en donde también se le negó. Por último, el accionante presenta el recurso extraordinario de protección en contra de la sentencia dictada por la sala de lo Civil. (Corte Constitucional, 2020, p.1-2)

A tal efecto, el organismo que conoce el recurso extraordinario de protección es la Corte Constitucional siendo competente para conocer dicha causa. En este sentido, el objeto de la demanda en la sentencia No. 689-19-EP (2020) es “la vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva, a la motivación, a la atención prioritaria y el derecho a la seguridad jurídica” (p.2).

Respecto a este punto, es de destacar que la tutela judicial efectiva se refiere a que los órganos judiciales puedan brindar una respuesta a las pretensiones que realizan las personas producto de una vulneración de derechos, lo cual no sucedió en este caso, porque el juez de instancia inferior no revisó específicamente el fondo del asunto, privándole a la parte accionante el derecho poder resolver su petición favorablemente. De igual manera la motivación es un elemento muy importante que deben tener todas las sentencias, autos, o resoluciones con fuerza de sentencia, de esta manera se fundamentara en normativa legal, jurisprudencia dando a entender su decisión. También, se reconoce el derecho de las personas y grupos de atención prioritaria, donde el Estado prestara protección a las personas vulnerables. Y, por último, el derecho a la seguridad jurídica tiene que ver con el debido respeto a la Constitución de la República del Ecuador.

No obstante, la Corte Constitucional (2020) se pronuncia manifestando que:

La tutela judicial efectiva es un derecho constitucional que permite reclamar a los órganos jurisdiccionales del Estado la apertura de un proceso con la finalidad de obtener una resolución motivada y argumentada sobre una petición amparada por la ley, sin que necesariamente la resolución deba ser favorable a los intereses de quien acciona. (p.4-5)

Como se señaló anteriormente la tutela judicial efectiva se encuentra establecida dentro de la Carta Magna, por lo que se convierte en un derecho constitucional de gran relevancia. Es así que, la tutela judicial efectiva es el acceso a la justicia de manera gratuita, por lo que es

la obligación de los organismos judiciales analizar el fondo de las pretensiones que tienen las personas afectadas un derecho y de la misma manera motivar la decisión que tome respecto a las pretensiones. En la presente causa, se obvia este punto por el juez de la sala de lo civil de instancia inferior, en un primer momento no toma en cuenta el fondo sino más bien se limita a verificar si se ha presentado a la SECOM un certificado expedido por el MIES sobre la condición de sustituto.

Una vez efectuada la violación al derecho de tutela judicial efectiva la Corte Constitucional (2020) verifica elementos que conlleva a reafirmar la pretensión de la parte accionante. Ante estas circunstancias de los hechos se plantean dos preguntas:

La primera es, ¿La SECOM vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante quien tiene a su cargo a un niño con discapacidad, en el momento en que terminó su contrato de servicios ocasionales aduciendo un proceso de reestructuración de la entidad? (p.6)

Pues de conformidad al artículo 49 de la Constitución de la Republica del Ecuador, “Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”. Por tal motivo, tanto las personas que sufren con alguna discapacidad y los familiares que cuidan de ellos deben ser tratados como personas prioritarias. En primer lugar, porque la persona con discapacidad no puede valerse por sí misma, pues esta necesita alguien que asegure sus derechos como alimentación, vestimenta, salud, etc.

Siguiendo la misma línea, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) reconoce a las personas en condición sustitutivas declarando que:

“Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, el representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art.48).

En resumen, las personas que sean responsables de una persona con discapacidad severa tendrán una protección especial y más aún si se trata del sector laboral, ya que el trabajador

con el sueldo que recibe puede cubrir las necesidades que se presenten con el cuidado de la persona discapacitada. Por lo que, en esta causa el accionante nunca debió ser separado de su única fuente de trabajo, porque perjudico a él como trabajador y a su hijo que dependía solamente de él.

En el caso de que exista un despido intempestivo a estos trabajadores, tendrán el derecho a recibir una indemnización por afectación a la estabilidad laboral. Dicho esto, La Ley de Discapacidad (2012) en el artículo 51 señala lo siguiente:

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (s.p)

Es de recordad que en la legislación ecuatoriana existe el derecho a la igualdad y no discriminación, lo que conlleva a que las personas que sufren alguna discapacidad también puedan gozar de los derechos establecidos en la Constitución y en demás normativas jurídicas. Por tal razón, si el empleador decide despedir a una persona con discapacidad o a quien estuviere a su cargo se le tendrá que indemnizar conforme lo establece la ley.

Respecto a la sentencia, el señor Geovanny fue desvinculado mediante una terminación unilateral de su lugar de trabajo, pese que la SECOM conocía la situación por la que estaba pasando el accionante y sin embargo se mantuvo en esa postura y no respeto el derecho a una indemnización que se otorga a los trabajadores al ser separados de su trabajo por razones injustificadas. En concordancia con lo manifestado, dentro de la sentencia de la Corte Constitucional (2020) la SECOM tiene como justificativo la siguiente declaratoria:

Que la desvinculación del accionante en el año 2018 respondió a un proceso de reestructuración por el que la institución se transformó en la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia; por lo que, ante ello, no podía otorgarle estabilidad y lo desvinculó sin incurrir en vulneraciones de derechos ni actuar fuera de las disposiciones constitucionales. (p.10)

Vale destacar que en estas circunstancias por lo que pasaba la empresa, lo más factible seria la reubicación del trabajador en otra parte de la empresa tomando en cuenta su discapacidad si fuere el caso. Pero no decidir la desvinculación directa del trabajador sin tomar en cuenta

la condición en la que se encuentra, ni tampoco otras alternativas menos perjudiciales. Por lo tanto, la decisión tomada por la SECOM vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante en el ejercicio de su derecho al trabajo por su condición de sustituto de una persona con discapacidad.

La segunda pregunta planteado por la Corte Constitucional (2020) es, “¿La afectación del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante afectó los derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño GJRB?” (p.11). Tomando en cuenta las normativas legales, se concluye que si hubo afectación a la persona que sufre discapacidad, debido a que por medio de la remuneración que le daban por su trabajo podían cubrir las necesidades básicas del accionante como de su hijo con grave discapacidad.

Acotando a lo descrito dentro de la audiencia de la Corte Constitucional (2020) en el apartado anterior, “el señor Giovanny Patricio Riofrío Betancourt sostuvo que, como consecuencia de haber sido desvinculado de la SECOM, la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico imprescindible para el tratamiento del niño se suspendió” (p.11). Pues al ser desvinculado de su trabajo se extinguen algunos derechos que nacen producto de una contratación laboral; por ejemplo, el derecho a ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conocido como IESS. En este caso, el niño ya no pudo seguir acudiendo a sus tratamientos médicos por su discapacidad, logrando perjudicar gravemente su salud.

Hecha todas estas aclaraciones finalmente se concluye con el análisis de la sentencia No. 689-19-EP/20 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, haciendo alusión de que dentro de los contratos de trabajo siempre garantizara la estabilidad del trabajador, no importa la modalidad en la cual se celebre el contrato. Y si en el caso de que el empleador de por terminado de manera unilateral en contrato laboral, el trabajador tiene el derecho de solicitar una indemnización por transgredir su derecho al trabajo y su permanencia en la empresa y más aún si se trata de personas que sufren de alguna discapacidad. Pues en estos casos existirá una protección especial por parte del Estado para resguardar sus derechos. Y, por último, es importante recalcar que para cesar un contrato de trabajo se lo hará voluntariamente en el periodo de prueba que es de 90 días si es el caso o regirse a una de las causales que establece el Código de Trabajo para finalizar la relación laboral legalmente.

- **Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), caso Lagos del Campo vs Perú.**

Dentro del presente caso tiene por centro la controversia proveniente de la vulneración del derecho al trabajo, al derecho a la estabilidad laboral y de asociación, a la libertad de expresión, por el hecho de que el señor Lagos del Campo era presidente de la Asamblea General del Comité Electoral de la comunidad industrial de la empresa Ceper-Pirelli y realizó durante una entrevista unas declaraciones donde denunció supuestas irregularidades del directorio de la empresa en las elecciones, como consecuencia de ello se le sancionó y se le privó de supuesto de trabajo de manera injustificada. En tal sentido, la víctima interpuso varios recursos donde todos fueron declarados improcedentes, de esa manera llega el caso a instancia internacional buscando el reparo de dicha vulneración.

Las declaraciones realizadas por el ex trabajador Lagos del Campo, según el gerente general de la empresa incidió a una causal que justifica su despido. En la sentencia de la CIDH (2017) en el numeral 52 se menciona lo siguiente:

En particular, el Gerente General consideró que no podía continuar el vínculo laboral con el señor Lagos del Campo en aplicación de los incisos a) y h) del artículo 5 de la Ley N°24514, que consideran como causa justificada de despido el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, la grave indisciplina y el “faltamiento grave de palabra” en agravio del empleador. (p.19)

De conformidad con lo anteriormente citado, no existe una causal que justifique el despido intempestivo en contra del señor Lagos, por el hecho de que las declaraciones que da a conocer acerca del directorio de la empresa no se evidencia la intención de perjudicar ni mucho menos ofender directamente al gerente, como presidente de la asamblea es su trabajo realizar y emitir su criterio respecto al tema. Por otra parte, la separación del trabajo no es una medida sensata y aplicable en este tipo de situaciones, pues se tendría que acudir a otros medios menos lesivos y que sean proporcional a la afectación si fuere el caso.

En concordancia con lo anterior, la normativa internacional dispone que, para acudir al despido de un trabajador, esta debe estar debidamente fundamentada para que sea considerada legal y no llegue a violentar algún derecho. Tomando en cuenta lo antes mencionado, en el numeral 149 de la sentencia de la CIDH (2017), expresa que:

Se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización 217 de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos. (p.50)

En otras palabras, el Estado tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para garantizar los derechos del trabajador, como lo es el principio a la estabilidad laboral. Si por obvias razones el empleador despide a uno de los trabajadores tiene dos opciones para remediar el daño, el primero es la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo o indemnizar cumpliendo con lo que establece la ley. Y, por último, la CIDH (2017) emite un criterio acerca de la estabilidad laboral señalando que:

La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (p.50)

Para ello se concluye que la estabilidad laboral es uno de los principios que posee un elemento importante dentro del ámbito laboral, de manera que para proteger la continuidad del trabajador en la empresa se plantean causales para que tanto la parte empleadora como trabajadora se sujeten y puedan dar por terminado el contrato laboral sin ningún perjuicio. Cabe recalcar que cuando se sujeta a una de las causales establecidas en la normativa, esta tendrá que ser fundamentada para que tenga validez y goce de legalidad para proceder con el despido, caso contrario dicha acción se entenderá injustificada y tendrá que indemnizar conforme a la ley.

Finalmente, la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos aporta demasiado a la presente investigación, por el hecho de que genera un conocimiento más concreto respecto al principio de estabilidad laboral, dando la posibilidad de identificar cuándo se llega a vulnerar la estabilidad del trabajador en el sector laboral. Es por esa razón que una vez abordada la jurisprudencia ayuda a tener en claro si el acuerdo ministerial 2020-220 que entró en vigor en el año 2020 a causa de la emergencia sanitaria por el COVID-19 garantiza el principio de estabilidad en la legislación ecuatoriana.

CAPÍTULO II

LA CONTRATACIÓN EN MATERIA LABORAL

En la legislación ecuatoriana se reconocen varias formas de celebrar un contrato de trabajo, pues dentro del Código de Trabajo se establece su clasificación, teniendo un mismo fin en todas las maneras de contratación como es la prestación de servicios lícitos y personales a la parte contratante y por ende el trabajador recibirá una remuneración por dicha acción realizada a favor de la parte empleadora. De igual manera, en este capítulo se abordará todo lo relacionado al contrato de trabajo, como su respectiva definición por diferentes autores, sus elementos, los sujetos que intervienen en el contrato y su clasificación. Asimismo, se analizará una de las nuevas modalidades de contratación que expidió el ministerio de trabajo en el año 2020 a causa de la pandemia por COVID-19. Esta nueva modalidad de contratación se emitió a través del acuerdo ministerial 2020-220 donde se examinará para verificar si dicho acuerdo garantiza o no el principio de estabilidad laboral.

2.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es un documento oficial donde se encuentran pactadas las cláusulas acordadas por el empleador y el trabajador sobre la prestación de servicios personales encomendado para una tarea en concreto, considerándose una pieza fundamental para proteger los intereses de cada uno. Además, evita que a posterior existan controversias sobre lo acordado para el inicio de una relación laboral.

Según Boza (2011) el contrato de trabajo “es un acuerdo de voluntades entre un trabajador y su empleador autonomía individual que da inicio a la relación de trabajo y que establece los derechos y obligaciones a los que deben sujetarse las partes del contrato” (p.137). Es decir, es un documento bilateral y voluntario, donde se encuentran expresados los derechos y obligaciones de las partes contractuales a más del objetivo principal que es comprometerse a realizar una actividad en específico o prestar sus servicios a favor de una de las partes, en este caso del empleador. Lo acordado en el contrato individual de trabajo será de total cumplimiento. De igual forma para Farinango (2014), expresa que:

Contrato individual de trabajo es un convenio, ejecutado por las dos partes tanto empleador como trabajador, del cual surgen obligaciones de carácter jurídico, pues la

persona llamada trabajador, se compromete por sí mismo a ejecutar una labor pactada, así como la del empleador surgen obligaciones establecidas en la ley como la de pagar una justa remuneración a la persona que ejecuta una labor bajo su dependencia, y otras como la obligatoriedad del seguro social, entre otras derivadas de la relación contractual. (p.21)

Dicho de otra manera, el contrato individual de trabajo es de carácter obligatorio para las partes, en un primer momento el empleado deberá cumplir con la actividad laboral que le sea asignada, mientras que el contratante es forzado a proveer una remuneración proporcional al trabajo que ha ejecutado el empleado. Es necesario destacar que, una vez que la persona ingrese a trabajar de forma legal al establecimiento, el gerente general tendrá la obligación de hacer valer los derechos que la ley reconoce a los trabajadores, por ejemplo: registrarle en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), conferir días de vacaciones, liquidar del décimo tercero y décimo cuarto sueldo, entre otros. Por otra parte, el Código de Trabajo (2017), señala que:

El contrato de trabajo es el 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. (art.8)

En conformidad con el artículo mencionado, el contrato individual de trabajo es el convenio o documento que fijan las personas que van a subscribir en él, a cambio de una prestación de servicios por la persona contratada para determinado asunto, lo cual recibirá una cantidad de dinero a cambio del cumplimiento del trabajo encomendado. El tema de la remuneración estará expresado en los términos que contiene el contrato, debido que es un derecho que se le atribuye al trabajador por realizar sus funciones. Cabe destacar que uno de los requisitos que exige el contrato individual es que la prestación de servicios personales sea lícita, es decir que sea adherida a lo que determina la Constitución y demás leyes del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

De acuerdo a Boza (2011) señala dos características importantes que se le atribuye al contrato individual de trabajo:

De un lado, su carácter residual como fuente reguladora de la relación de trabajo, en la medida que gran parte de los derechos y obligaciones que forman parte del contenido

de dicha relación están ya predeterminadas por otras fuentes de mayor importancia. De otro lado, el contrato de trabajo es concebido como un contrato de adhesión, por cuanto lo regulado por esas otras fuentes resulta, en su mayor parte, un mínimo indisponible para la autonomía individual. Pero es precisamente sobre esos mínimos o ante la ausencia de los mismos que suele actuar el contrato de trabajo. (p.137)

En tal sentido, el contrato laboral se caracteriza por contener expresamente parámetros que ayudan a tener una buena relación entre empleador y trabajador, dentro de la misma se encuentra plasmada una serie de derechos y obligaciones que deben acatarse ambas partes. La gran mayoría de esos derechos se encuentran reconocidos en normativas jurídicas como la Constitución, el Código de Trabajo siendo de suma importancia para su elaboración. También se lo caracteriza por ser un contrato de adhesión, es decir dentro documento elaborado se detallarán datos específicos sobre las partes, términos y condiciones que no hayan sido objeto de discusión por la normativa legal. Por tal razón, una vez definido las cláusulas del contrato de trabajo, las partes decidirán si se adhieren o rechazan lo redactado.

2.1.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO

La sala laboral de la Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador en el fallo R327-2013 emitida el 31 de mayo del (2013) indica cuales son los elementos que contiene el contrato de trabajo, señalando los siguientes: “1) El convenio de las partes para la prestación de servicios lícitos y personales; 2) dependencia o subordinación y 3) remuneración” (p.13). Esto hace referencia a que el convenio elaborado por acuerdo de las partes, la persona se compromete a brindar su servicio de manera personal, sin la intervención de un tercero el cual se preste voluntariamente para darle haciendo su trabajo.

Respecto al primer elemento tiene que ver con el servicio personal que el individuo le ofrezca a la parte contratante, pues tal servicio o actividad tendrá que ser completamente lícita para no atentar con algún derecho que se encuentra establecido en la normativa legal.

De acuerdo a lo mencionado Mujica (2003) también definen la prestación personal como “La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador” (p.24). En resumen, el servicio personal solo debe realizar la persona cuya facultad se le otorga dentro del contrato; por lo tanto, no debe intervenir una tercera persona para que comedidamente realice su trabajo, también es

importante recordar que el servicio que preste debe ser completamente lícito para no tener problemas graves con la ley. Y, por último, hace referencia que el trabajador siempre debe ser una persona natural es decir un ser humano el cual tenga la capacidad para suscribir un contrato de trabajo.

En cuanto al segundo elemento del contrato referido a la dependencia o subordinación, autores como Thayer y Novoa (2016, como se citó en García, 2018) señalan que:

La subordinación puede ser de tipo económica, vale decir, determinada por la dependencia del operario respecto de la retribución que obtiene de parte del empleador; técnica, por cuanto el trabajador se encuentra en la obligación de seguir las instrucciones del empresario; jurídica, ya que, dada la estructura jerarquizada de la empresa, el empleado debe someterse a las órdenes del empleador o; moral, en el sentido que el trabajador debe respeto al empresario. (p.16)

Tomando en cuenta lo mencionado en el apartado anterior, la dependencia o subordinación es específicamente la relación laboral entre el empleador y trabajador, en donde el individuo contratado tiene el compromiso de cumplir con la obra que se la ha determinado, tomando en cuenta cada una de las instrucciones que dirige el empleador para el beneficio de la empresa o cualquier lugar de trabajo.

Después de elaborar el contrato de trabajo y que tenga totalmente validez de lo acordado, se le reconocerá al empleador algunas atribuciones, entre ellas el poder de dirigir al trabajador, pero siempre acorde a lo que determina la normativa jurídica. Pues la subordinación según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) de la legislación peruana en su artículo 9 señala que:

El trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Art.9)

Referente a lo antes citado, el empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. Dirigir mediante ordenes correspondientes para la ejecución de la actividad que realiza la persona contratada, no deberán ser ordenes que vaya en contra de los límites del

ordenamiento jurídico laboral, ni mucho menos que afecte los derechos de los trabajadores. Asimismo, fiscalizar la ejecución de la actividad elaborada por el trabajador, revisando que este correctamente y de acuerdo a lo acordado en el contrato. Y, por último, sancionar a los trabajadores que incumplan con su labor o con el reglamento interno que dispone la empresa y en los casos que tengan acciones disciplinaria dentro de la misma.

Finalmente, el tercer elemento del contrato de trabajo es el pago de una remuneración, básicamente dentro del contrato existirá una cláusula donde se fijará el valor a pagar al trabajador por su labor, entendiéndose como una contraprestación. Adicionalmente, dentro del contrato se determinará las fechas límites que deberá el empleador cancelar la remuneración.

Por otra parte, Mujica (2003) declara que “la remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad” (p.28). Con este señalamiento queda claro que la remuneración no es más que el pago monetario que el empleador le da al trabajador por haber prestado sus servicios lícitos.

También Monesterolo (2015), comenta acerca de la remuneración diciendo que:

A través de la prestación del servicio se conjuga el interés del trabajador de procurarse una remuneración para satisfacer sus necesidades y las de su familia, y el interés del empleador de beneficiarse de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra encomendada al trabajador y así satisfacer una necesidad particular. (p.126)

Ante este criterio, se concluye que la remuneración viene considerándose un derecho que se le otorga al trabajador y se encuentra reconocida en la ley, por lo cual el empleador obligatoriamente debe retribuirle una remuneración justa y proporcional por la actividad o servicio requerido y generalmente suele ser en beneficio de la parte empleadora. La Constitución de la Republica del Ecuador (2008) reconoce “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso” (Art.66 numeral 17). Teniendo concordancia con el artículo 3 del Código de Trabajo, que señala justamente el mismo texto.

Ahora bien, es importante recalcar que la remuneración obtenida por su trabajo, se convierte en una fuente de ingreso para que el empleado y su familia puedan tener una vida decorosa,

En la Constitución de la República del Ecuador del (2008) expresa que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Art. 328 inciso 1). En tal sentido, la remuneración que se le suministrará al trabajador tendrá que ser proporcional a su labor en la empresa, de igual forma no deberá ser menor a un salario básico unificado porque es la única fuente de ingresos que obtiene la persona para poder subsistir. Una de las características que adopta el derecho a una remuneración es que no sea inembargable, es decir la retribución que recibe el trabajador no puede ser retenido para asegurar el pago de una deuda, habiendo una salvedad que es en el caso de pensiones alimenticias, en el cual por orden judicial se puede embargar para el beneficio y subsistencia del menor.

2.1.2. SUJETOS INTERVINIENTES

Los sujetos que intervienen dentro del contrato laboral son: Por un lado, la parte empleadora o la máxima autoridad que se encarga de contratar al personal de trabajo para que realicen una determinada actividad dentro de la empresa, al mismo tiempo es quien tiene el deber de cumplir el pago de las remuneraciones de los empleados y garantizar que se efectúen los demás derechos que se les atribuyen a los trabajadores. Por otro lado, se encuentra la parte trabajadora, quien brinda sus servicios a favor de la empresa por orden del empleador y a cambio de ello percibe una respectiva remuneración.

Siguiendo la línea, el Código de Trabajo (2017) define al trabajador como “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Art.9). Esto hace referencia a que es la persona que se obliga dentro del contrato bilateral a ejecutar una actividad propuesta por la parte empleadora. En el mismo sentido, Monesterolo (2015) menciona que:

La persona se considera empleado, si en los servicios que presta prima el carácter intelectual sobre lo material; en cuyo caso el régimen legal aplicable dependerá del sector en que preste sus servicios, así: si es del sector público, se sujetará a la Ley Orgánica de Servicio Público; si es del sector privado se relación se regulará por el Código del Trabajo. (p.97)

De acuerdo a lo antes mencionado, se llega a la misma conclusión en donde el trabajador o empleado presta sus servicios ya sea intelectual o material para cumplir las órdenes que exige el empleador. Un punto importante dentro de este contexto, es que los trabajadores del sector privado se adhieren al Código de Trabajo (2017), mientras que los del sector público deben regirse a la Ley Orgánica de Servicio Público (2010).

El Código de Trabajo (2017) define al empleador como “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Art.10). Conforme a lo citado, el artículo refiere que el empleador puede ser una persona natural o jurídica, es decir un ser humano o una empresa. Asimismo, la autoridad del establecimiento se encargará de dar órdenes al empleado, siempre que tengan que ver con la ejecución de la obra y no órdenes que puedan atentar en contra de la dignidad física o moral del trabajador.

En este sentido, Grisolia (2016) menciona que uno de los sujetos contractuales refiriéndose a el empleador:

El alcance del concepto es amplio: puede ser empleador tanto una persona humana como una persona jurídica, también pueden serlo las entidades sin fines de lucro, por ejemplo, organizaciones culturales, una asociación irregular en formación, una sociedad de hecho o, inclusive, un conjunto de personas humanas. (p.104)

Hecha la observación anterior, vale destacar que el empleador puede tratarse de una persona natural o a su vez de una persona jurídica que requiere de la prestación de los servicios de un trabajador. En el caso de ser una persona jurídica deberá estar representada por una persona natural donde recaigan los derechos y obligaciones. Además, se encargará de direccionar a los trabajadores mediante ordenes e indicaciones que servirán para ejecutar la obra de una mejor manera y si es necesario sancionar a los empleados por incumplir con sus funciones laborales o incidir a faltas graves por actitudes indisciplinarias.

2.1.3. CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez que se ha definido el contrato individual de trabajo a continuación, se desarrollara su clasificación de acuerdo al artículo 11 del Código de Trabajo (2017) de la legislación ecuatoriana, su clasificación es la siguiente:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo. (Código de Trabajo, 2017, Art.11)

De acuerdo a lo citado anteriormente, el contrato individual de trabajo se clasifica en:

a) Expreso o tácito

En este caso el contrato de trabajo tiene dos posturas para su celebración, esta puede ser de manera escrita o de manera verbal. De igual forma, en el artículo 12 del Código de Trabajo (2017) afirma que “el contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito” (Art.12). Esto significa que los términos y condiciones que hayan pactado el empleador y trabajador, pueden ser reducidos en un contrato laboral o quede meramente en palabras; e inclusive a falta de esto el trabajador y empleador formarían parte de una relación laboral por medio de un contrato tácito.

b) Por la forma de remuneración

- A sueldo:

Para Grisolia (2016) menciona que sueldo es:

La remuneración que se paga por mes (o quincena) calendario y consiste en una suma fija. Es decir que no varía por la mayor o menor cantidad de días laborables que tenga el mes, de modo que corresponde un sueldo igual tanto para el mes de febrero (veintiocho o veintinueve días) como para el de marzo (treinta y un días), que tienen distinta cantidad de días laborables. (p.418)

A diferencia del jornal, el sueldo tiene una cantidad definida y ya se establece una fecha límite para su pago, es decir el empleador deberá cancelar la retribución económica el último día de cada mes, por ejemplo: existen meses que tienen 28 o 29 días como en el caso de febrero y 30, 31 días en los demás meses del año.

- A jornal:

De igual modo, Grisolia (2016) el jornal se paga “en relación con el día u hora de trabajo.

Se utiliza como unidad de cómputo la hora (jornal horario) o el día (jornal diario); se impone habitualmente en la actividad industrial” (p.418). Referente a lo que menciona el autor, el jornal es el pago económico que se le atribuye a la persona contratada por sus servicios prestados al empleador y se calculara el valor según el tiempo trabajado ya sea por días o por horas.

- En participación y mixto

Conforme al Código de Trabajo (2017), “contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo” (Art.13 inciso 2). A tal fin, que cuando la empresa empiece a promover ganancias, el trabajador gracias al trabajo que desempeña dentro de ella, obtendrá un pago producto de las utilidades que recibe el negocio.

De igual manera, dentro del Código de Trabajo (2017) dispone que “la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo” (Art.13 inciso 3). Visto así, la remuneración mixta no es nada más que la ganancia de un porcentaje de las utilidades que tiene la empresa a favor del trabajador, resultando un verdadero incentivo porque dicho pago será adicional al sueldo fijo que se estableció en el contrato laboral.

c) Por tiempo de duración

- Contrato indefinido:

Dentro del contrato indefinido lo que se garantiza es la estabilidad laboral, la permanencia del trabajador en la empresa, por lo que llegara a finalizar únicamente por las causales que determina la ley. Acotando a lo antes dicho Monesterolo (2015) señala lo siguiente:

En este contrato cabe la estipulación de un período de prueba que necesariamente deberá constar por escrito, que será de un máximo de noventa días, y en el caso del trabajo remunerado del hogar de hasta quince días. Este período de prueba tiene como propósito el que cualquiera de las partes pueda dar libremente por terminado el contrato sin formalidad alguna y sin quedar condenada al pago de indemnizaciones. (p.141)

Por su parte, el contrato indefinido significa que el trabajador se le garantiza una estabilidad

dentro del trabajo, pues en el contrato se definirá expresamente el periodo de prueba para que posteriormente pueda trabajar conforme lo establece la ley. En cuanto al tiempo de prueba se calcula noventa días, excepto el trabajo remunerado del hogar solo ahí será quince días. Una vez concluido el tiempo de prueba el empleador o el trabajador podrán analizar si se sujetaron a las expectativas planteadas desde un inicio, en caso de no cumplir con lo dicho podrán dar por terminado el contrato sin necesidad de una indemnización y si no hay ninguna queja al respecto pasara a ser un trabajador permanente.

- El contrato de temporada:

Según Monesterolo (2015) el contrato de temporada:

Es aquel que en virtud de la costumbre o de la contratación colectiva, se celebra entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, de modo regular, para realizar trabajos cíclicos o periódicos en razón de la naturaleza discontinua de las labores por lo que se les reconoce a tales contratos la estabilidad. (p.145)

Este tipo de contrato conlleva a que el o los trabajadores solo sean solicitados para que presten sus servicios por una cierta temporada, por ejemplo: Levantar un muro de bloque. En otras palabras, son contratados por un lapso de tiempo donde prestan sus servicios hasta ejecutar la obra y serán llamados cada vez que el empleador necesite de sus servicios.

Es preciso recalcar que dentro de este contrato prevalece el principio de estabilidad del trabajador, por lo tanto, el empleador una vez solicitado el servicio de ocho trabajadores, pues cada que necesite la ejecución de una obra deberá llamar a los ocho trabajadores antes requeridos. Por lo contrario, se entendería como despido intempestivo y deberá indemnizar a los empleados.

- Los contratos eventuales:

De acuerdo al Código de Trabajo (2017):

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que

motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. (Art. 17 inciso 1)

En términos muy generales el contrato eventual se lo requiere cuando el empleador haya contratado a un trabajador que posteriormente dejó de asistir a su trabajo por cuestiones de salud o por otras razones que están expresadas en el Código de Trabajo (2017). Ante estas circunstancias podrá reemplazarlo a través de un contrato eventual donde se detallará específicamente los nombres de la persona que va hacer suplida de su cargo y el tiempo que lo necesitan en la empresa para que continúe con el trabajo que dejó inconcluso el anterior trabajador.

- Contrato ocasional:

Asimismo, el Código de Trabajo (2017) da a conocer que:

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. (Art.17 inciso 3)

El contrato ocasional tiene como objetivo final ocuparse de las necesidades accidentales o emergentes ocurridas por actividades no relacionadas con la actividad de trabajo, este tipo de documento se lo hará por una corta duración no mayor a un mes. Asimismo, el sueldo será del 35% de una remuneración correspondiente a lugar de trabajo, un claro ejemplo de este tema es cuando se solicita a un personal para que de mantenimiento a las máquinas de producción de una empresa.

d) Por la forma en la que se realiza

- Por obra cierta:

Según Reyes (2012) la obra cierta se refiere que, “solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio” (p.26).

Como se señala en el apartado anterior el contrato por obra cierta simplemente es adquirir la prestación de servicios de o los trabajadores que tienen como propósito culminar una obra en específico por órdenes de la parte empleadora; también se caracteriza por ser extensa en su elaboración. Una vez, terminada la actividad se les procederá el pago respectivo conforme lo estipula la normativa laboral.

- Por obra cierta o servicio determinado dentro del negocio

Autor como Monesterolo (2015) emite un criterio acerca del contrato por obra cierta o servicio precisando que:

Una vez concluida la labor o actividad objeto del contrato, termina la relación laboral y da derecho a la bonificación por desahucio equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicio. (p. 147).

Dicho esto, el contrato por obra o servicio determinado, es llegar a finalizar la actividad delimitada dentro del contrato laboral, una vez concluida tendrán un pago por desahucio del 25% de la última remuneración que hayan obtenido por los años de trabajo. La o los trabajadores que influyeron en la elaboración de dicha actividad tendrán la oportunidad de volver trabajar para el mismo empleador cuando sea necesario de sus servicios. Igualmente, el empleador que busque otros trabajadores que no hayan sido los anteriores para construir una obra, se configurará un despido intempestivo a los empleados antiguos y deberá cancelar la respectiva indemnización.

- Por tarea:

El Código de Trabajo (2017) da a comprender que “en el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido” (Art.16 inciso 2). En este caso el contrato por tarea ya se estipula una fecha límite en el que el trabajador deberá concluir con la tarea, cuando ya se haya ejecutado dicha tarea se entenderá como concluida, por ejemplo: el empleador le contrata a l trabajador para que le dé podando los jardines de la empresa. En conclusión, a diferencia del contrato por obra cierta, el contrato de tarea es menos dificultosa y es en corto tiempo.

- Por destajo:

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Art.16 inciso 3)

Generalmente este tipo de contrato se lo utiliza más en trabajos de construcción. Por ejemplo: un albañil es contratado para que adhiera cerámica en las oficinas de la empresa. En otras palabras, el albañil cobrara de acuerdo a los metros que se le añadió cerámica, mas no el tiempo que se demoró en realizarlo.

e) Individual o en equipo

En este punto trata acerca del trabajo que le llegará a realizar dando dos opciones: individual o colectivo. Es decir, una relación bilateral entre empleador y trabajador o en equipo con terceras personas. Ejemplo: Para la construcción de una bodega, el empleador tomara la decisión de contratar solo a los trabajadores o también al arquitecto.

2.2. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

En el Ecuador se emitieron cuatro nuevas modalidades contractuales mediante acuerdos ministeriales, estas modalidades son las siguientes: contrato productivo, contrato turístico y cultural, contrato de emprendimiento, y el contrato joven y de formación. No obstante, la que es objeto de análisis es específicamente el Acuerdo Ministerial 2020-220 que trata sobre la modalidad contractual para los sectores productivos, esta política laboral fue expedida en el año 2020 tras la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19. El presente acuerdo nace producto de una política laboral referente a la modalidad contractual especial para los sectores productivos, donde se conseguirá determinar si existe o no vulneración al principio de estabilidad laboral que se les confieren a los trabajadores.

2.2.1. ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL 2020-220

En primer lugar, es necesario destacar que el Ecuador se ha visto afectado por la pandemia del COVID-19 originado en el año 2020, por lo que el expresidente Lenin Moreno mediante decreto ejecutivo N.º 1017 con fecha 16 de marzo del 2020 declara el estado de excepción en todo el territorio ecuatoriano, por la emergencia sanitaria causado por el coronavirus. Ante esta situación se han tomado disposiciones en todos los ámbitos para lograr propagar

En este sentido, el Ministerio del Trabajo implemento algunas medidas laborales como es el caso del Acuerdo Ministerial MDT 2020-220 que entró en vigencia el 30 de octubre del año 2020, el cual se enfoca en varios puntos que son de suma importancia respecto a la modalidad contractual especial para los sectores productivos. Este Acuerdo Ministerial tiene un enfoque hacia la creación de más fuentes de empleo para las personas ecuatorianas, también apreciar las formas de empleo y un debido respeto a los derechos laborales por medio de esta nueva modalidad contractual en el contexto de la pandemia por COVID-19 en el Ecuador.

En este contexto, en el artículo 1 del Acuerdo Ministerial 2020-220 determina el objeto, de la siguiente manera:

El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.1).

Respecto a lo mencionado, la contratación continua o discontinua tiene que ser reconocida por la normativa laboral. Por lo que, en un primer momento el Código de Trabajo (2017) en su artículo 17 inciso 4 reconoce esta modalidad de contrato ajustándose a los contratos de temporada, teniendo como característica esencial gozar una estabilidad laboral donde el trabajador podrá “prestar sus servicios en cada temporada que se requieran” (Art.17 inciso 4). Cabe recalcar que si la persona al terminar de realizar su trabajo por una temporada, no fuese llamado para las siguientes temporadas o a su vez consigan nuevo personal donde no se encuentre incluido, se configurará un despido intempestivo.

Mientras que en el artículo 2 del Acuerdo Ministerial 2020-220 hace un enfoque al ámbito de aplicación, refiriéndose que:

Con sujeción a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores cuyas actividades sean productivas; y, sus trabajadores, sujetos al Código del Trabajo, en los términos establecidos en el presente instrumento. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.2)

Ante este punto, es preciso destacar que las únicas personas que podrán hacer uso del acuerdo antes señalado, serán únicamente los empleadores que pertenezcan a la sección productiva y a su vez los trabajadores que formen parte de dichas empresas deben estar sujetos al Código de Trabajo, mas no a la Ley Orgánica de Servicio Público.

En cuanto a la determinación sobre el contrato productivo existe una afectación grave tanto al derecho al trabajo como al de a estabilidad laboral del trabajador y por supuesto al principio de progresividad y prohibición de regresividad, debido a que en el artículo 3 del presente Acuerdo Ministerial 2020-220 expresa lo siguiente:

Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.3).

Conforme a lo estudiado, es importante recalcar que, dentro de la clasificación de los contratos, el único que menciona sobre la naturaleza discontinua de las labores es el contrato de temporada, por la cual si quiere ajustar a este tipo de contrato el trabajador deberá estar presente cada temporada que lo necesiten. Mientras que en este Acuerdo Ministerial señala claramente que se podrá renovar el contrato por única ocasión, llegando a la conclusión de que, una vez renovado el contrato productivo, el trabajador tendrá que ser separado de su lugar de trabajo definitivamente; sin tener la posibilidad de solicitar sus servicios nuevamente y, además algo más grave aún, es que no se determinan los criterios bajo los cuales el empleador podrá renovar el contrato y con cuantos de sus trabajadores lo hará, dependiendo aún más de la voluntad de los empleadores; acentuando aún más la inseguridad jurídica.

Siguiendo la misma línea, dentro de articulo también se precisa que el trabajador solo podrá renovar su contrato de trabajo por una sala ocasión, dando a entender que luego del año de renovación el contrato de trabajo no se podrá volver a renovar dejando al trabajador sin su fuente de trabajo y viéndose afectado el principio de estabilidad laboral. También, es importante mencionar que el principio de estabilidad laboral es un pilar fundamental dentro del ámbito laboral, este principio guarda relación sumamente apegada al derecho al trabajo que se encuentra reconocido como un derecho inherente al ser humano en normativa

internacional, mientras que normativa jurídica nacional se encuentra expresado en la Constitución de la Republica del Ecuador vigente desde el año 2008.

Por otra parte, para incentivar formación de nuevos empleos y la formalización del trabajo en los sectores productivos, sería lo más prudente generar un contrato indefinido para los trabajadores que decidan laborar en los sectores productivos. De esta manera se mantendría un porcentaje mínimo de desempleo y activaría la economía del país por medio de las nuevas fuentes de trabajo para los ciudadanos ecuatorianos. Para concluir, lo determinado en el artículo 3 de dicho Acuerdo Ministerial, solo estaría disminuyendo la tasa de desempleo temporalmente debido que una vez concluido con el año de renovación, todas las personas que ingresaron a laborar en varias empresas del sector productivo, volverán a ser personas desempleadas y tendremos nuevamente el mismo porcentaje dentro de este problema social, y más aún si con el transcurso del tiempo no se ha elevado desfavorablemente.

Igualmente, dentro del Acuerdo Ministerial 2020-220, en su artículo 4 se establecerá el contenido del contrato proponiendo lo siguiente:

Del contrato y su registro.-El contrato productivo deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.4).

Dicho esto, el acuerdo ministerial hace énfasis que el contrato de trabajo comprenderá algunos requisitos como es el objeto o asunto que se compromete el trabajador a realizar, la forma en la que se llevara a cabo para su ejecución, el valor de la remuneración que percibirá el trabajador por el servicio o actividad a ejecutar, el tiempo que durara el contrato, el lugar donde va a trabajar y si es necesario estipular sanciones en caso de incumplimiento por cualquiera de las dos partes del contrato laboral. Y finalmente se añadirá el tipo de jornada laboral, el horario del trabajador y la modalidad a la que se ajustará el empleado.

Dando continuidad, al análisis del Acuerdo Ministerial 2020-220 dentro del artículo 5 se fija la duración del contrato productivo, donde se menciona que:

La duración del contrato productivo, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional. Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial. Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.5).

Respecto a este punto, es destacar que al momento de realizar un contrato laboral, se incluyen tanto derechos como obligaciones de ambas partes, y uno de los derechos que se ve afectado dentro de esta modalidad de contrato es el derecho al trabajo coligado el principio de estabilidad laboral y también al principio de progresividad y prohibición de no regresividad en donde señala que ninguna norma, política pública o jurisprudencia debe ir en contra de los derechos reconocidos en la constitución, ni tampoco disminuya el grado de protección de aquellos derechos constitucionales. Es por esta razón que para la creación de una política laboral siempre debe estar regido al principio de progresividad, incentivando de que los derechos de los trabajadores vayan progresando y no en retroceso trayendo consecuencias graves como la afectación de un derecho humano.

Sin embargo, en el artículo citado es claro al decir que la duración del trabajo no podrá exceder de un año, una vez concluido el año le da la posibilidad de poder renovar por única vez el contrato laboral por el tiempo de un año adicional; y si al momento de terminar el año de renovación del contrato no se llega algún acuerdo con el empleador para permanecer en la empresa, su labor llegaría hasta ahí y se terminará la relación laboral.

También se menciona, sobre el tiempo de prueba que generalmente es de 90 días, el trabajador deberá laborar por ese lapso de tiempo y aclarar que no se podrá fijar nuevamente otro periodo de prueba donde sean las mismas partes contractuales. Durante este periodo, las partes voluntariamente podrán dar por terminado el contrato de trabajo. Pero pasado el periodo de prueba el empleador y trabajador deberán sujetarse estrictamente al contenido del contrato laboral, hasta que llegue a concluirse. Acotando a lo mencionado, sería un perjuicio en contra del trabajador fijar un periodo de prueba de 90 días, sabiendo que la duración del

contrato es tan solo por un año. Y, si se renueva se otorgará un año adicional. Tendría más coherencia la aplicación del periodo de prueba en los casos por contrato indefinido.

Por otra parte, también se pactará en el Acuerdo Ministerial 2020-220 en el artículo 6 lo referente a la jornada laboral, haciendo mención que:

De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.6 inciso 1)

En otras palabras, la jornada laboral tendrá un total de cuarenta horas máximo, en el cual se podrá distribuir en ocho horas de trabajo en los cinco días laborables o también se podrá extender hasta los seis días de labor tomando en cuenta el límite establecido de la jornada laboral. Asimismo, se reconoce el derecho al descanso del trabajador por un tiempo de por lo menos veinticuatro horas continuas. Cabe recalcar que, en el pasado se produjeron luchas de los movimientos obreros para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, pues uno de esos derechos era el descanso de dos días, siendo actualmente primordial que dentro de cualquier trabajo el empleado pueda gozar y disfrutar de sus días de descanso. De la misma manera, el Código de Trabajo (2017) reconoce que “los días sábados y domingos serán de descanso forzoso” (Art.50).

Tomando en cuenta lo antes mencionado, se concluye que el Acuerdo Ministerial 220 en el artículo 6 inciso 1, no respeta el derecho del trabajador a los días de descanso como son los días sábados y domingos conforme lo establece el Código de Trabajo. Por lo tanto, se estaría vulnerando el principio de progresividad y no regresividad, debido a que existe un retroceso en cuanto a los derechos de los trabajadores.

Igualmente, el Acuerdo Ministerial 2020-220 expresa que “el trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo” (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.6 inciso 2). En este caso, el trabajador que exceda trabajando más horas de las que se ha pactado en el contrato, deberán ser pagadas como horas extraordinarias.

Siguiendo la misma línea, en el artículo 7 del Acuerdo Ministerial (2020), fija que “en este tipo de contrato sí más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00” (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.7). En resumen, la jornada diurna es entre las seis de la mañana y siete de la noche, en cambio la jornada nocturna se presenta entre las siete de la noche y seis de la mañana del siguiente día, pero con la diferencia de que existirá un veinticinco por ciento de recargo según el art. 49 del Código de Trabajo.

Sin embargo, para el cómputo de horas de trabajo diario, el Acuerdo Ministerial (2020) en el artículo 8 menciona que:

Para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.8)

Esto hace referencia que, para calcular las horas de la jornada laboral, solo se deberá tomar en consideración las horas en las que este prestando su servicio o realice alguna actividad que se acordó dentro del contrato de trabajo, las demás actividades que haga el trabajador aun estando dentro de la empresa como alimentación o tiempo libre no se tomara en cuenta.

La remuneración es otro punto importante que se destaca en el presente Acuerdo Ministerial (2020) en el artículo 9, donde trata que la remuneración que percibirá el trabajador por su labor en la empresa no podrá ser menor a un salario básico. Cabe destacar que el valor del salario básico se sigue manteniendo en los \$400 dólares americanos. Por otro lado, el Acuerdo Ministerial también dispone que:

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.9 inciso 3)

Es de recordar, que estos trabajadores tienen la obligación de aportar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social logrando tener algunos beneficios a futuro. Pues este aporte, se lo hará sobre la remuneración acordada en el contrato. Em cambio los otros beneficios de ley como la décima cuarta remuneración o las utilidades dependerán del tiempo que ha trabajado en la empresa. Por otro lado, el derecho de vacaciones también se le incluye en el Acuerdo Ministerial (2020) en el artículo 10, indicando lo siguiente:

En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.10)

Otro derecho que se le reconoce a los trabajadores, es el derecho a las vacaciones; Pues según la modalidad contractual del presente Acuerdo Ministerial, los días de descanso acumulados que superen los días de descanso forzoso serán aplicables en los días de vacaciones que tengas los empleados. También tendrán que pagar el periodo de vacaciones que no hayan gozado los empleados.

Acotando a lo antes mencionado, en el artículo 11 de Acuerdo Ministerial (2020) se encuentran otros derechos que se les otorgan a los empleados, y aparecen en el siguiente caso:

Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.11)

Ante esta situación, los empleadores podrán asignar el transporte a sus trabajadores cuando cercioren que su libre movilidad se encuentre obstaculizada y pueda perjudicar a la empresa. Asimismo, la empresa podrá brindar una alimentación adecuada al personal de trabajo siendo un beneficio para todos los que integran la empresa, todos estos derechos podrán gozar los trabajadores mientras dure la relación aboral.

Y para finalizar el artículo 12 del Acuerdo Ministerial 2020-220, trata de un factor importante dentro del contrato de trabajo, que se refiere a la terminación de la relación laboral.

La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo (Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, 2020, Art.12).

Ante este aspecto, cabe precisar que dentro del Acuerdo Ministerial si esta expresado las causales para la terminación del contrato que se le faculta a las dos partes contractuales y se encuentra establecido en el art. 169,172 y 173 del Código de Trabajo (2017). Haciendo énfasis con lo anterior, se terminará la relación laboral una vez realizada la actividad que se acordó en el contrato laboral. En el caso de que el trabajador fuese despedido de manera arbitraria de su puesto de trabajo antes de cesar el contrato laboral, se producirá la rotura del principio de estabilidad laboral. Pues el trabajador deberá demostrar que efectivamente se produjo el despido intempestivo señalando el tiempo y espacio del hecho generado por el empleador. Una vez comprobado la existencia de dicha figura jurídica, el empleador tiene el deber de indemnizar al trabajador tomando en cuenta el tiempo que ha transcurrido laborando en la empresa y otorgándole acceso a otros beneficios que reconoce la ley.

Los beneficios que son merecedores los trabajadores que son despedidos injustificadamente, según el Código de Trabajo (2017) son los siguientes: “indemnización por despido intempestivo” (Art.188); “recibir una bonificación por desahucio” (Art.185); “el pago de vacaciones no gozadas” (Art. 69); “el pago a la décima tercera” (Art.111); y “el pago a la décima cuarta remuneración” (Art.113). Por lo expuesto, el trabajador privado de la empresa sin justa causa tendrá que ser indemnizado cabalmente incluyéndose los beneficios mencionados garantizando los derechos de los empleados.

En concordancia con el apartado anterior, el despido intempestivo según Narváez (2015) es “el rompimiento de las relaciones laborales por decisión unilateral del empleador sin causa justa, este rompimiento arbitrario de las relaciones laborales da lugar a ciertas indemnizaciones para el trabajador despedido” (párr.2). Como se ha dicho anteriormente el despido intempestivo es cuando el empleador sin justa razón da por terminado la relación laboral, trayendo como consecuencias al empleador el tema de las indemnizaciones por despido injustificado.

Sin lugar a dudas, el empleador que de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo injustificadamente traerá como consecuencias el pago de una respectiva indemnización de acuerdo a la escala que establece la normativa laboral. Si la persona no concluyo los tres años de trabajo le corresponderá el valor de tres meses de remuneración, si laboro de tres años en adelante le indemnizarán una remuneración por cada año de servicio en la empresa, también tendrá derecho a la bonificación por desahucio según lo indica el Código de Trabajo (2017):

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. (Art.185 inciso 1).

Siendo otro ingreso más que recibe el trabajador, y finalmente la persona que fue despedida podrá reclamar su derecho a la parte proporcional de jubilación si ha trabajado ininterrumpidamente de veinte a veinticinco años para el empleador

CAPÍTULO III

MEDIDAS ALTERNATIVAS QUE GARANTICEN EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL FRENTE AL COVID-19

El mundo entero pasa por una crisis sanitaria a causa de la pandemia de COVID-19 o también conocido como coronavirus, que evidentemente ha sido un golpe muy duro en la economía de los países, afectando directamente a la baja producción del sector manufacturero. De la misma manera, se presentan constantemente el incremento de contagios de miles de personas alrededor del mundo, siendo un virus mortal para la mayoría de los seres humanos. Ante este contexto, ha conllevado a la adopción de medidas de aislamiento y de evitar las aglomeraciones de personas para reducir el índice de contagios por coronavirus.

Con estos señalamientos, dentro de ese capítulo se logra plantear unas posibles medidas en el ámbito laboral tomando en cuenta algunas alternativas laborales adoptadas por el gobierno colombiano con la finalidad de combatir la crisis del COVID-19 y desde luego garantizar el principio de estabilidad laboral del trabajador frente a la emergencia sanitaria producido por el COVID-19. En este sentido, se analizarán tres medidas alternativas aplicables en el sector laboral que garanticen la estabilidad de los empleados en el trabajo y que podrían aplicarse en el Estado ecuatoriano frente a la pandemia, estas son las siguientes: Jornada laboral flexible, licencia remunerada compensable y la modificación o suspensión de beneficios extralegales.

3.1. JORNADA LABORAL FLEXIBLE

Para empezar con el desarrollo de la primera medida, es importante definir que es la flexibilidad laboral; para lo cual autores como Echeverría & López (2004), lo clasifica en flexibilidad externa e interna. La primera “tiene que ver con los grados de estabilidad/inestabilidad en el empleo que ofrecen las unidades productivas” (p.10). Y la segunda tiene que ver con “la flexibilidad de tareas, flexibilidad en los sistemas de remuneración y la flexibilidad en el tiempo de trabajo” (p.11). Con estos señalamientos, la flexibilidad laboral no es más que las variaciones o cambios que se realizan dentro de un lugar de trabajo, pues está se clasifica en interna y externa. Generalmente puede influir en la

alteración del número de personal que se encuentra laborando en el negocio, asimismo tendrán cambios en lo relativo al puesto de trabajo, la remuneración y el tiempo de trabajo refiriéndose a las horas y la jornada laboral.

Habría que decir también, que cuando se habla de flexibilidad laboral se procura no afectar directamente los derechos del trabajador sino más bien encontrar una solución para evitar perjudicar sus derechos como empleado de la empresa, manteniendo la postura de generar una estabilidad en el empleo y procurar que el trabajador obtenga un trabajo decente. A lo expuesto anteriormente, la OIT en su informe realizado en el año (2020) afirma que el trabajo decente es:

La suma de las aspiraciones de las personas en su vida laboral y abarca todas las dimensiones del trabajo, desde las oportunidades de empleo que proporcionan ingresos justos, las condiciones dignas en el lugar de trabajo y la igualdad de trato hasta la protección social, los derechos laborales y la libertad de expresar las preocupaciones que uno pueda tener. (p.18)

En otras palabras, el trabajo decente es un ideal, es el debido respeto a los principios y derechos laborales que son reconocidos por la normativa nacional e internacional, el mismo que se guiará por el principio de: igualdad y no discriminación, la protección social, la remuneración justa, entorno laboral seguro y sobre todo las oportunidades de empleo son situaciones que abordan el trabajo decente.

Hecha las aclaraciones anteriores, se procede a revisar lo que dispone la circular No. 0021 numeral 3 del (2020), emitido por el Ministerio de Trabajo del Estado colombiano donde propone como medida alternativa la aplicación de la jornada laboral flexible, indicando lo siguiente:

La jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado limite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (s.p.).

En cuanto, a lo antes citado se concluye que la flexibilidad laboral es una medida que ayudaría a que prevalezca el principio de estabilidad laboral del trabajador manteniéndose en su trabajo, sin la necesidad de que exista una privación de sus funciones. No obstante, la flexibilidad laboral otorga la posibilidad de alterar la jornada laboral pudiendo esta reducir o ampliar la jornada laboral. En el caso del Estado ecuatoriano, la jornada laboral es de ocho horas diarias por los cinco días de la semana dando un total de cuarenta horas semanales y designando descanso forzoso los días sábados y domingos.

En este sentido, la medida alternativa para preservar el principio de estabilidad laboral y al mismo tiempo evitar propagar el COVID-19, es implementar la jornada laboral flexible reduciendo de cuarenta horas a treinta horas de trabajo a la semana con el objetivo de precaver la aglomeración de personas dentro de la empresa y también disminuir el sobrecargo de la jornada, ofreciendo un pago menor al que percibía teniendo en mente que no podrá ser inferior al salario básico que rige actualmente. En concordancia con lo expuesto, se implantaría la posibilidad de dar cumplimiento con la jornada laboral por medio de turnos rotativos de trabajadores con el fin de mantener el distanciamiento social en el lugar de trabajo y lograr mantener los contratos de trabajos en vigencia.

3.2. LICENCIA REMUNERADA COMPENSABLE

Es de recordar que en el Código de Trabajo ecuatoriano reconoce algunas licencias concernientes al ámbito laboral como, por ejemplo: la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, licencia por adopción, entre otras. Sin embargo, la licencia remunerada compensable ha sido una alternativa que adoptado hasta el momento el Estado colombiano con la finalidad de prevenir el contagio por COVID-19 y al mismo tiempo garantizar la estabilidad de los empleados.

En concordancia con lo anterior, esta medida se encuentra en la circular 0033, numeral 1 del año (2020) donde hace hincapié que:

Las partes de la relación laboral podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias, pudiendo incluso acordar un sistema de compensación, que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia, para que con posterioridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactada, con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada (s.p).

Significa entonces que, el empleador podrá conceder una licencia remunerada cuando sea sumamente necesario para efectos de continuar cancelándole al trabajador su correspondiente salario mientras se encuentre ausente sin prestar sus servicios a la empresa; y al momento que finalice la duración de la licencia, el empleado tendrá la obligación de retomar sus actividades y compensar el tiempo que se mantuvo descansando y percibiendo su remuneración. Pues dicha compensación se refiere con tiempo adicional, es decir si un trabajador tiene una jornada laboral de 30 horas semanales, siendo de 6 horas al día, en este caso el trabajador podrá laborar 2 horas adicionales para constituir las 8 horas logrando compensar el tiempo que le pagaron a través de la licencia remunerada.

3.3. MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS EXTRALEGALES

Finalmente, la modificación o suspensión de los beneficios extralegales sería otra alternativa que con su aplicación impulsaría a sobrellevar la situación de crisis por la que se encuentra actualmente el país. Dicho esto, en la circular No. 0033, numeral 3 del (2020) presentada por el ministerio de trabajo del gobierno colombiano, señala lo siguiente:

Los beneficios extralegales son aquellos que el empleador entrega a sus trabajadores por mera liberalidad y no son constitutivos de salario, entre los cuales se destacan primas extralegales e incentivos ocasionales ya sea en salario o en especie, por lo cual es factible que el empleador de manera temporal acuerde con el trabajador no otorgar dichos beneficios con la finalidad de realizar provisiones adecuadas a la estabilidad del empleo y los derechos laborales.

En tal sentido, los beneficios extralegales son pagos de carácter no salariales donde se puede otorgar por concepto de primas extralegales e incentivos ocasionales que nacen producto de la voluntad y libertad de las partes contractuales, por ejemplo: conceder regalos a los trabajadores por sus cumpleaños, organizar cenas a los empleados, realizar viajes, dar cupones de descuento, tarjetas de crédito, bonos por ventas, etc. Pues en la mayoría de los casos antes mencionados se podría suspender los beneficios, pero existen otros donde se podría modificar, tal es el caso de los bonos por ventas, en el presente ejemplo se podría optar por disminuir el monto de las comisiones de las que es merecedor el trabajador, teniendo presente que deberían estar de acuerdo las partes contractuales cuando dichos beneficios hayan sido pactado por ambos.

Por su parte, para la modificación o suspensión de los beneficios extralegales el empleador y el trabajador deberán negociar el tiempo que se suspenderá el beneficio extralegal, para que una vez concluido con lo acordado se llegue a retomar dicho pago a posterior verificando la situación económica en la que se encuentre la empresa. De esta manera la empresa podrá mantenerse activa y poder conservar el empleo durante la crisis sanitaria. Es importante mencionar, que no se podrá eliminar los derechos adquiridos del trabajador y, que configuran un pleno derecho al trabajo, tales como: la decimotercera, decimocuarta remuneración y fondos de reserva.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este trabajo de investigación, la política laboral que expidió en el año 2020 el Ministerio de Trabajo en el contexto del COVID-19, a través del Acuerdo Ministerial No.220, se concluyó que se vulnera el principio de estabilidad laboral, trayendo como consecuencia la afectación de varios derechos de los trabajadores.

Primero, se transgrede el principio de estabilidad laboral que tienen todos los trabajadores, pues dentro del Acuerdo Ministerial se indica claramente que por motivo de la pandemia del COVID-19 la duración del contrato de trabajo no podrá exceder de un año y con la posibilidad de renovar por única vez concediendo un año más de servicio; pero la vulneración de la estabilidad laboral se presenta cuando una vez concluido con el plazo de renovación del contrato, este queda a discrecionalidad del empleador para determinar la continuidad del trabajador en la empresa.

Segundo, con la vulneración del principio de estabilidad laboral conlleva también afectar el derecho al trabajo, debido que no existe una justificación legal para ser despedido de la empresa, producto de ello se le priva de su fuente de ingresos evitando que la persona tenga una vida digna y decorosa como lo establece la carta magna. En este sentido, el Código de Trabajo establece las causales para que la terminación del contrato laboral sea válida, en el caso de que el empleador no justifique en una de esas causales se configuraría despido intempestivo y el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador, cancelar una bonificación por desahucio, el pago de vacaciones no gozadas, el pago a la décima tercera y décima cuarta remuneración conforme lo señala la normativa laboral.

Tercero, dentro del Acuerdo Ministerial analizado se evidencia el quebrantamiento al principio de progresividad y prohibición de regresividad, el cual se refiere a que la creación de una norma jurídica, política pública o jurisprudencia, siempre debe ir en progresando favorablemente brindando una protección de los derechos reconocidos en la Constitución y no lo contrario que vaya descenso, perjudique o sea contrario a la carta magna. Lo cual no es evidente en dicho Acuerdo Ministerial, debido a que no existe un respeto al derecho a los días de descanso que otorga la ley al trabajador, es decir el Acuerdo Ministerial-220 designa solo un día de descanso, mas no los dos días que se determina el Código de Trabajo, verificándose de que existe un retroceso en materia de derecho laboral.

No cabe duda que uno de los elementos que tiene el principio de estabilidad laboral es el de

conservar el trabajo mientras no se configure una causal que justifique su desvinculación, pero al mismo tiempo se presentan factores que influyen para afectar este principio como es el caso de la pandemia del COVID-19, la libertad sindical, la discriminación a la mujer trabajadora en estado de gestación, a las personas que padecen de una enfermedad, reclamos en contra del empleador, entre otros. Es importante recalcar que estos factores no son justificables para dar por terminado la relación contractual, ya que el Código de Trabajo no los reconoce dentro de su normativa. Es por eso que, con la jurisprudencia y la normativa abordada se deduce que el alcance del principio de estabilidad es de tener el acceso libre a un trabajo, permaneciendo hasta incurrir a una causal para su desvinculación o haya optado por jubilación.

Y para finalizar, se analiza las siguientes medidas alternativas de solución en materia laboral que garantizan el principio de estabilidad laboral durante la crisis por COVID-19, estas son las siguientes: implementar una jornada laboral flexible; conceder una licencia remunerada compensable; y, por último, la modificación o suspensión de los beneficios extralegales que se le otorgan a los trabajadores. Con la aplicación de aquellas medidas se lograría restablecer la economía de las empresas y mantener vigente los contratos de laborales, sin la necesidad de despedir al personal de trabajo. En tal sentido, hecha las respectivas conclusiones me permito plantear las siguientes recomendaciones.

- Instalar mesas de diálogo entre los trabajadores, los empresarios, la academia y el Ministerio de Trabajo para construir el Acuerdo Ministerial, de manera que responda a la necesidad de todos.
- No está por demás indicar que el Estado ecuatoriano debe tener la obligación de exigir la creación de políticas públicas para combatir los factores que inducen a que se vulnere el principio de estabilidad laboral.
- El empleador antes de tomar la decisión apresurada de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo debería tener como alternativa previa poder transar con el trabajador, llegando a un acuerdo para evitar finalizar con la relación laboral.
- Finalmente, se debería aplicar las medidas alternativas analizadas en el trabajo de investigación con el objetivo de disminuir la tasa de despidos intempestivos que surgieron producto de la crisis sanitaria por COVID-19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Ministerial MDT-2019-394. [Ministerio de Trabajo]. Norma que fija el salario básico unificado del trabajador en general para el año 2020. 01 de enero de 2020.
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-220. [Ministerio de Trabajo]. Modalidad Contractual para los sectores productivos. 30 de octubre de 2020.
- Alexy, R., & Pulido, C. B. (2007). Teoría de los derechos fundamentales. Centro de Estudios Constitucionales. Recuperado de <http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf>.
- Álvarez, E. (2020). La enfermedad del trabajador como causa de despido. [Master Universitario, Universidad de Alcalá]. https://ebuah.uah.es/xmlui/bitstream/handle/10017/46152/TFM_Alvarez_Crespo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme.
- Antezana de Guzmán, Patricia. (s.f.) 2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 5(5), 67-78. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es.
- Ávila, R. (2012). Historia constitucional. Quito-Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ávila, R. (2012). Los derechos y sus garantías: ensayos críticos. Corte Constitucional para el Período de Transición.
- Basantes Portilla, P. A. (2017). La estabilidad laboral, como principio fundamental en el despido ineficaz. Universidad de los Hemisferios. <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/598/1/TRABAJO%20FINAL%20PABLO%20ANDR%C3%89S%20BASANTES%20PORTILLA>.

- Blacio, G. S. (2012). Texto Comentado a la Constitución de la República del Ecuador. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Blacio, G. S. (2018). Derecho Constitucional. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Blacio, G. S. (2018). Derecho Constitucional Ecuatoriano. Universidad Técnica Particular de Loja, Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Blacio Aguirre, G., Celi Toledo, I. y Quizhpe, Castro, O. (2019). Apuntes de Derecho Constitucional Ecuatoriano. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. Universitat Oberta de Catalunya. https://www.researchgate.net/profile/Josep-Blanch-4/publication/341590892_trabajar_en_la_modernidad_industrial/links/5ec87f86a6fdcc90d68fb414/trabajar-en-la-modernidad-industrial.pdf.
- Boscan, F. J. M. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, 9(2), 11-27. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>.
- Boza, G. (2020). Lecciones de derecho del trabajo. Fondo Editorial de la PUCP.
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario Jurídico Elemental. Recuperado el 20 de mayo de 2021, <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>.
- Calduch, R. (s.f). Métodos y técnicas de investigación en relaciones internacionales. Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>.
- Calvo, N. (2014). Aproximaciones conceptuales al principio de progresividad y no regresividad de los derechos constitucionales. *Vis Iuris. Revista de derecho y ciencias sociales*. <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/visiuris/article/view/214/192>.
- Carta de las Naciones Unidas. Art. 1. 26 de junio de 1945 (San Francisco).

Castro, M. (2017). El despido injustificado del trabajador por discriminación y la vulneración del derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana. Universidad Técnica de Machala. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11058/1/E-7405_CASTRO%20CASTRO%20MARIA%20FABIOLA.pdf.

Celi Toledo, I. y Blacio Aguirre, G. (2016). Derecho Constitucional. Universidad Técnica Particular de Loja.

Cerquera, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Circular No. 0021. [Ministerio de Trabajo]. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.

Circular No. 0033. [Ministerio de Trabajo]. Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus COVID-19. 17 de abril de 2020.

Código del Trabajo. Art.2 ,8 ,169, 172, 173. 16 de diciembre del 2005. (Ecuador).

Concha, C. R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>.

Constitución Política de la República del Ecuador. Art.18. 26 de marzo de 1929. (Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art.11, 33, 66, 328. 20 de octubre del 2008 (Ecuador).

Corte Constitucional de la República de Colombia. Sentencia C-501-05, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; 17 de mayo de 2005.

Corte Constitucional de la Republica de Colombia. Sentencia T-320-2016, M.P. Alberto Rojas Ríos; 21 de junio de 2016.

31 de mayo de 2013.

Corte Constitucional de la República del Ecuador. Sentencia No. 689-19-EP/20, M.P. Karla Andrade Quevedo; 22 de junio de 2020.

Corte Constitucional de la República de Colombia. Sentencia T-962/08, M.P. Jaime Araújo Rentería; 7 de octubre de 2008.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Lagos del Campo vs Perú, Roberto Caldas, Eduardo Mac-Gregor, Eduardo Vio Grossi, Humberto Sierra, Elizabeth Benito, Eugenio Zaffaroni y Patricio Freire; 31 de Agosto de 2017.
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Art.23, 24 y 25. 10 de diciembre de 1948.

Durán, A. I. P., Químis, L. T. C., Durán, Y. G. P., & Vera, M. O. D. (2018). El derecho laboral de los inmigrantes extranjeros que están momentáneamente en el Ecuador. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 2(3), 578-599. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElDerechoLaboralDeLosInmigrantesExtranjerosQueEsta-6732821.pdf>.

Echeverría, M. & López, D. (2004). *Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-74726_recurso_1.pdf.

Enríquez Ruiz, J. W. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el Derecho Laboral ecuatoriano. Propuesta: Diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriano* (Master's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12216/1/enr%c3%adquez-Tesis%20Completa.pdf>.

Farinango, Q. & Verónica, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab->

- Flechas, M. M. G., & Velasco, M. M. (2019). Principios de progresividad y no regresividad en las pensiones especiales de vejez por actividades de alto riesgo en Colombia. *CES Derecho*, 10(1), 447-467.
- García, B. M. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 9(17), 13-40.
<https://actascoloquiogiannini.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50380/52842>
- Gaspar Santos, M. E., Zambrano Olvera, M. A., & Ronquillo Riera, O. I. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires-Argentina, AbeledoPerrot S.A.
- Hans Kelsen (1982). *Teoría pura del derecho*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, (11), 135-177.
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727/717>.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997). Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).
- Ley Orgánica de Discapacidades. Art.25, 48, 51. 25 de septiembre de 2012 (Ecuador).
- López, J. E. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del COVID-19. Documentos de trabajo Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá.
http://ielat.com/wp-content/uploads/2020/05/DT_134_J.-Eduardo-L%C3%B3pez-Ahumada_Web_mayo-2020.pdf.

Maldonado, P. (2020). La vulneración del derecho al trabajo por parte de la Normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20De recho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20De%20recho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf).

Monesterolo, G. (2015). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano. Universidad Técnica Particular de Loja.

Mujica, J. N. (2003). Introducción al derecho laboral. Fondo Editorial PUCP. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8ivDX9jUUhwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Introducci%C3%B3n+al+derecho+laboral&ots=8nM5EYukBX&sig=m1o_oCq-CjMPTaBh8UyThxpepFY#v=onepage&q=Introducci%C3%B3n%20al%20derecho%20laboral&f=false.

Narváez, M. (2015). El despido intempestivo. (Doctoral dissertation, Quito-Ecuador, Universidad de los Hemisferios). <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARV%c3%81EZ%20SALAZAR.pdf>.

Olazabal, K. (2017). Supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, en la empresa Livit, Arequipa, 2017. [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/5011/CHMolteke.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Organización Internacional del Trabajo (2020). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf.

Pacheco, E. (2018). Investigación Jurídica. Universidad Técnica Particular de Loja.

Pazmiño, R. L. (2012). La Situación de la jornada de trabajo en el Ecuador y las propuestas de cambio. Ciencia Unemi, 5(8), 103-107.

Reyes, E. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>.

Toribio, O. T. (2011). El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. *Derecho y Cambio Social*, 8(23), 20. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProgresividadYNoRegresividadEnMateria-5500749.pdf>.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia No.008-2005-PI/TC, M.P. Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo; 12 de agosto del 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Valverde, C. V. (2017). Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. (Tesis, Universidad Central del Ecuador). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>.

