

DERECHO LABORAL APLICABLE A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Pablo David Pazmay Pazmay
Andrea Gabriela Moreta Yáñez



**DERECHO LABORAL APLICABLE
A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

© Autores



Pablo David Pazmay-Pazmay

Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social,
Máster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales,
Abogado de los Tribunales del Ecuador, Licenciado en
Ciencias de la Educación, Docente Instituto Tecnológico
Superior Universitario España, ISTE, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1591-1291>
pablo.pazmay@iste.edu.ec





Andrea Gabriela Moreta-Yáñez

Psicóloga Organizacional, Maestranda en Dirección y Gestión de Recursos Humanos UNIR, Asistente de la Unidad de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.

<https://orcid.org/0009-0002-7326-0498>

andrea.moreta@iste.edu.ec

Casa Editora del Polo - CASEDELPO CIA. LTDA.

Departamento de Edición

Editado y distribuido por:

Editorial: Casa Editora del Polo
Sello Editorial: 978-9942-816
Manta, Manabí, Ecuador. 2019
Teléfono: (05) 6051775 / 0991871420
Web: www.casedelpo.com
ISBN: 978-9942-621-44-3

© Primera edición
© Mayo - 2023
Impreso en Ecuador

Revisión, Ortografía y Redacción:
Lic. Jessica Mero Vélez

Diseño de Portada:
Michael Josué Suárez-Espinar

Diagramación:
Ing. Edwin Alejandro Delgado-Veliz

Director Editorial:
Dra. Tibusay Milene Lamus-García

Todos los libros publicados por la Casa Editora del Polo, son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados. Este es un libro digital y físico, destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos de investigación, docencia y difusión del Conocimiento, donde se debe brindar crédito de manera adecuada a los autores.

© **Reservados todos los derechos.** Queda estrictamente prohibida, sin la autorización expresa de los autores, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento, parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento.

Comité Científico Académico

Dr. Lucio Noriero-Escalante
Universidad Autónoma de Chapingo, México

Dra. Yorkanda Masó-Dominico
Instituto Tecnológico de la Construcción, México

Dr. Juan Pedro Machado-Castillo
Universidad de Granma, Bayamo. M.N. Cuba

Dra. Fanny Miriam Sanabria-Boudri
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Perú

Dra. Jennifer Quintero-Medina
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

Dr. Félix Colina-Ysea
Universidad SISE. Lima, Perú

Dr. Reinaldo Velasco
Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela

Dra. Lenys Piña-Ferrer
Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela

Dr. José Javier Nuñez-Castillo
Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta,
Colombia

Constancia de Arbitraje

La Casa Editora del Polo, hace constar que este libro proviene de una investigación realizada por los autores, siendo sometido a un arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review), de contenido y forma por jurados especialistas. Además, se realizó una revisión del enfoque, paradigma y método investigativo; desde la matriz epistémica asumida por los autores, aplicándose las normas APA, Sexta Edición, proceso de anti plagio en línea Plagiarisma, garantizándose así la científicidad de la obra.

Comité Editorial

Abg. Néstor D. Suárez-Montes
Casa Editora del Polo (CASEDELPO)

Dra. Juana Cecilia-Ojeda
Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

Dra. Maritza Berenguer-Gouarnaluses
Universidad Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba

Dr. Víctor Reinaldo Jama-Zambrano
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ext. Chone

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	17
1 Introducción al derecho laboral.....	19
1.1 Definición de trabajo.....	19
1.2 Contexto histórico.....	20
1.3 Definición de derecho laboral.....	24
1.4 Características del derecho laboral.....	26
1.5 Reseña histórica del derecho laboral en el Ecuador.....	28
1.6 Principios constitucionales del derecho al trabajo.....	30
1.7 Referencia jurídica aplicable a la gestión del talento humano.....	57
1.8 Tutela del contrato individual de trabajo en el Ecuador.....	70
1.9 Solemnidades inherentes a todos los contratos.....	72
1.10 Elementos esenciales del contrato individual de trabajo.....	78
1.11 Tipos de contratación individual.....	93
1.12 Las formas de terminación del contrato de trabajo previstas en la legislación Ecuatoriana.....	114
CAPÍTULO II.....	125
2 Aspectos relevantes en torno al derecho y su relación con la gestión de talento humano.....	127
2.1 Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones.....	128

2.2 Síntesis de los cambios globales en las organizaciones y las relaciones laborales.....	133
2.3 Introducción al talento humano.....	137
2.4 Gestión del talento humano.....	138
2.5 Objetivos de la administración del talento humano.....	143
2.6 Importancia de la gestión del talento humano	146
2.7 Los seis procesos de la administración de recursos humanos, según Chiavenato, Idalberto.	147
2.8 Desarrollo de una filosofía en la gestión del talento humano.....	149
REFERENCIAS.....	153

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral y la gestión del talento humano, es un modelo gestión de apoyo en el desarrollo diario de una empresa ya que se halla priorizando el principal recurso de cualquier empresa que es el humano por hallar involucrado en todos los procesos que le competen para su vida; por lo que procedimientos como el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, remuneración y evaluación de desempeño.

Se evidencia asimismo que están estrechamente relacionados, ya que el derecho laboral establece el marco legal y las normativas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Así, todo corpus normativo se fundamenta en la exigencia de la persona de contar con un orden, así como en una cierta noción de justicia relacionada con una escala de valores (principios) propia de cada grupo social



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

1 Introducción al derecho laboral

1.1 Definición de trabajo

Para mantener el equilibrio social y garantizar que los trabajadores y los empleadores tuvieran derechos y obligaciones justos entre sí, se desarrolló la legislación laboral.

Según la primera de ellas, el sustantivo trabajo proviene de la palabra “trabajar” que significa sufrir, esforzarse, procurar. Ahora se puede decir que el trabajo es la lucha de las personas en dificultad para satisfacer sus necesidades básicas.

Según Guerra (2001) menciona que es una actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad. Es una herramienta que permite a una persona alcanzar una calidad de vida que respeta al individuo y lo hace sentir competente, relevante y útil en una sociedad económicamente activa.

Según Richter (2011) establece una conexión entre esfuerzo y trabajo, enfatizando el hecho de que el esfuerzo es un componente necesario de todo trabajo. Esto necesita afectar el sistema económico y, en cierta medida, satisfacer una necesidad para calificar como trascendente.

Así mismo, la noción jurídica sobre el trabajo se refiere al conjunto de normas, principios y conceptos legales relacionados con el empleo y las relaciones laborales. El derecho laboral es la rama del derecho encargada de regular estas cuestiones y establecer los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

El ámbito laboral es una parte fundamental de la vida de las personas y desempeña un papel crucial en su bienestar y desarrollo. Se entiende por trabajo toda actividad o esfuerzo humano susceptible de valoración económica (Cabanellas, 1997). La noción jurídica sobre el trabajo se refiere al conjunto de normas y principios legales que regulan las relaciones laborales y garantizan los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

1.2 Contexto histórico:

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad

de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.

Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La noción jurídica sobre el trabajo se basa en principios de justicia, equidad y protección de los derechos laborales. A lo largo de la historia, el derecho laboral ha evolucionado para hacer frente a las cambiantes realidades del mundo laboral. Desde los primeros sistemas de regulación en el derecho romano hasta la promulgación de leyes laborales modernas, se ha buscado establecer un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.

Algunos de estos aspectos pueden incluir la relación entre empleador y trabajador, las condiciones laborales como los salarios, los beneficios y las prestaciones, las horas de trabajo y las leyes laborales en vigor. Además, también hay aspectos relacionados con la protección y la seguridad en el lugar de trabajo, las obligaciones y los

derechos correspondientes al empleador y al trabajador, y los procedimientos de solución de conflictos, como la negociación colectiva y las demandas ante el juzgado de los laboral.

En la actualidad, la noción jurídica sobre el trabajo enfrenta nuevos retos derivados de la globalización, la tecnología y las nuevas formas de empleo. El trabajo digital, el teletrabajo y la economía verde presentan desafíos en términos de regulación y protección de los derechos laborales. Además, persisten desigualdades de género, brechas salariales y formas de trabajo precarias que requieren

Tabla 1. Descripción en el Contexto Social del Trabajo

Indicador	Descripción en el Contexto Social del Trabajo
Definición	Conjunto de normas y principios legales que regulan el empleo y las relaciones laborales.
Contrato de trabajo	Acuerdo legal entre el empleador y el empleado que establece las condiciones laborales y las obligaciones mutuas.
Derechos laborales	Garantizan los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, la no discriminación, etc.
Obligaciones	Responsabilidades que los empleadores deben cumplir, como pagar salarios justos, proporcionar un ambiente seguro.
Protección social	Seguridad social que incluye prestaciones como seguro de desempleo, atención médica, jubilación, entre otros.
Resolución de conflictos laborales	Mecanismos legales para resolver conflictos laborales, como mediación, arbitraje y acceso a la justicia.

Fuente: Elaboración propia

Este cuadro proporciona una visión general de los diferentes aspectos relacionados con la noción jurídica sobre el trabajo que abarca diferentes aspectos en el campo del derecho laboral. Algunos de estos aspectos pueden incluir la relación entre empleador y empleado, las condiciones laborales como los salarios, los beneficios y las prestaciones, las horas de trabajo y las leyes laborales en vigor. Además, también hay aspectos relacionados con la protección y la seguridad en el lugar de trabajo, las obligaciones y los derechos correspondientes al empleador y al empleado, y los procedimientos de solución de conflictos, como la negociación colectiva y las demandas ante los juzgados de lo laboral.

En relación a la noción jurídica constitucional en el Ecuador, dentro de los derechos del buen vivir, en su artículo 33, declara que el trabajo es un derecho y un deber social; un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; mientras que en el artículo 83, entre los deberes y responsabilidades de los ecuatorianos y ecuatorianas menciona en los numerales 2, 12 y 17, respectivamente: el no ser ocioso, el ejercer una profesión u oficio con sujeción a la ética, y participar en la vida política, cívica, y comunitaria del país, de una manera honesta y transparente, Todos estos factores apuntan a la necesidad de trabajar y producir resultados en cualquiera de las modalidades legales disponibles.

El trabajo y el buen vivir están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es un aspecto fundamental para alcanzar una vida digna y satisfactoria. El concepto de “buen vivir” se deriva de las visiones indígenas y comunitarias de bienestar, que promueven la armonía entre los seres humanos, la naturaleza y la comunidad, de ahí que el trabajo, se entiende como una actividad productiva realizada por las personas, no solo tiene un propósito económico, sino que también cumple una función social y personal.

1.3 Definición de derecho laboral

El Derecho Laboral, también conocido como Derecho del Trabajo o Derecho Social, es una rama del derecho que se ocupa de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores y establecer condiciones laborales justas y equitativas.

Citamos a continuación algunas definiciones propuestas por algunos estudiosos del tema.

- Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de Derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado (Aczel, 2001).

- Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana (Vásquez, 2004).

El Derecho Laboral abarca un conjunto de normas jurídicas, leyes, reglamentos y principios que regulan diversos aspectos de las relaciones laborales, tales como la contratación, la remuneración, las horas de trabajo, las vacaciones, la seguridad y salud en el trabajo, la protección contra el despido injustificado, entre otros.

El Derecho Laboral en el contexto social desempeña un papel fundamental en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, así como en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa. Esta rama del derecho no solo regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, sino que también tiene en cuenta el impacto social y humano de las normas laborales.

Por lo que Julio César Trujillo propone, a partir del análisis del artículo 1 del Código del Trabajo, una definición en los siguientes términos: conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo, la de los artesanos con sus contratistas, y la de todos ellos con el Estado y con los órganos de este, encargados de la

reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo (Trujillo, 2002). Como bien lo advierte el último autor citado, las definiciones son dogmáticas positivas cuando constan en el texto de una ley, mientras que son teórico didácticas cuando son elaboradas por ciertos autores para enseñar o resumir sus enseñanzas; estas últimas a su vez pueden ser objetivas, si toman como diferencia específica un elemento objetivo como podría ser la relación jurídica, y subjetivas si en cambio se remiten a los sujetos de la relación laboral, esto es, al trabajador y al empleador (Trujillo, 2002).

Por consiguiente, el derecho laboral en el contexto social busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, promover la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación, fomentar el diálogo social, proteger contra la explotación laboral y generar empleo decente. Estos aspectos son fundamentales para construir una sociedad más justa, equitativa y solidaria, donde el trabajo sea valorado como un medio para el desarrollo humano y el bienestar social.

1.4 Características del derecho laboral

A continuación, se presentan algunas de las características más relevantes del Derecho Laboral:

- Protección de los trabajadores:** El Derecho Laboral se centra en la protección de los derechos e intereses de los trabajadores como parte más vulnerable de

la relación laboral. Establece normas y garantías para asegurar condiciones laborales justas, salarios adecuados, seguridad y salud en el trabajo, igualdad de oportunidades y protección contra la discriminación.

- Regulación de las relaciones laborales:** El Derecho Laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, definiendo los derechos y obligaciones de ambas partes. Establece los requisitos para la contratación, los términos y condiciones del empleo, la duración de la jornada laboral, las vacaciones, los despidos, entre otros aspectos relevantes.

- Flexibilidad y adaptabilidad:** El Derecho Laboral debe ser flexible y adaptable a los cambios en el mundo del trabajo. A medida que evolucionan las formas de empleo y surgen nuevas modalidades de trabajo, el Derecho Laboral debe ajustarse para abordar estas realidades y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

- Equilibrio de poder:** El Derecho Laboral busca equilibrar el poder entre los empleadores y los trabajadores. Reconoce la asimetría de poder existente en la relación laboral y promueve mecanismos para fortalecer la posición de los trabajadores, como el derecho a la negociación colectiva y la participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

- Normativa laboral específica:** El Derecho Laboral cuenta con una legislación específica que se aplica

exclusivamente a las relaciones laborales. Estas normas laborales suelen ser distintas de las regulaciones generales del derecho civil o comercial, y se enfocan en aspectos laborales específicos, como los contratos de trabajo, las prestaciones sociales, los derechos sindicales, entre otros.

- **Protección de los derechos fundamentales:** El Derecho Laboral reconoce y protege los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, el derecho a la igualdad, la no discriminación, la dignidad en el trabajo y la protección contra el trabajo forzoso. Estos derechos están garantizados tanto a nivel nacional como internacional, a través de tratados y convenios internacionales.

- **Jurisdicción laboral especializada:** En muchos países, existe una jurisdicción laboral especializada encargada de resolver las controversias y conflictos laborales. Estos tribunales o juzgados laborales se dedican exclusivamente a resolver casos relacionados con el Derecho Laboral, lo que permite una mayor especialización y conocimiento en esta área.

1.5.- Reseña histórica del derecho laboral en el Ecuador

El desarrollo del Derecho Laboral en Ecuador ha estado influenciado por diversos acontecimientos históricos y cambios políticos, que han moldeado las leyes y regulaciones laborales a lo largo del tiempo. A

continuación, se presenta una breve reseña histórica del Derecho Laboral en Ecuador:

Durante el siglo XIX, Ecuador experimentó la abolición de la esclavitud y el fin del sistema colonial. Sin embargo, las condiciones laborales de la mayoría de la población seguían siendo precarias, especialmente en las áreas rurales. No existían leyes laborales específicas y los trabajadores carecían de protección legal.

A principios del siglo XX, Ecuador comenzó a adoptar medidas de protección laboral. En 1938, se promulgó el primer Código del Trabajo, que estableció normas básicas para la protección de los trabajadores. Este código fue el resultado de las luchas sindicales y el crecimiento del movimiento obrero en el país.

Revolución Juliana: En 1944, la Revolución Juliana llevó a la caída del gobierno autoritario y al establecimiento de un período de reformas sociales. Durante este tiempo, se promulgó una nueva legislación laboral que otorgaba derechos y beneficios adicionales a los trabajadores, como la jornada laboral de ocho horas y el derecho a la negociación colectiva.

Décadas posteriores: En las décadas siguientes, Ecuador experimentó cambios políticos y económicos significativos que influyeron en el Derecho Laboral. Durante el período de industrialización y modernización en los años 60 y 70, se introdujeron nuevas normas laborales para abordar los desafíos surgidos en el sector

industrial y proteger los derechos de los trabajadores.

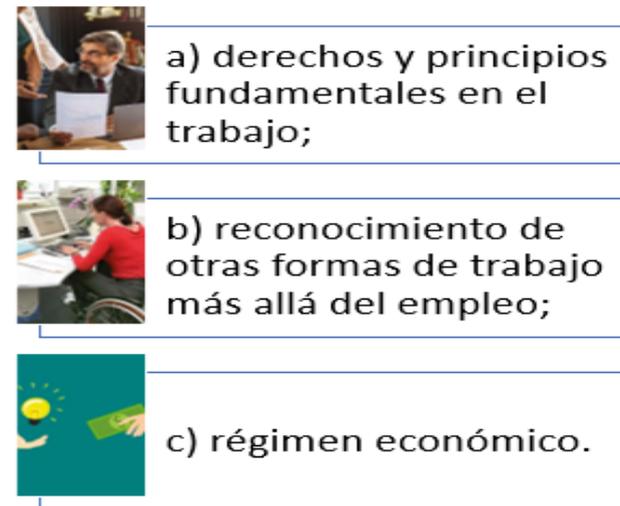
Dado que la ley laboral ecuatoriana data principalmente de 1938, año en que se aprobó el primer Código, la discusión de reformar el Código Laboral ha surgido repetidamente en los últimos años. Esto parece una acción necesaria. Desde entonces, se han realizado una serie de modificaciones significativas al diseño original de este reglamento para adecuarlo a las necesidades de la economía y la política de la nación. Pero hasta ahora, a pesar de numerosos intentos, no ha sido posible reemplazarlo por un Código diferente.

La Constitución de Ecuador de 2008 introdujo cambios significativos en el ámbito laboral. Reconoció el trabajo como un derecho y un deber social, estableció la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo, y garantizó derechos laborales básicos, como salarios justos, jornadas de trabajo adecuadas y seguridad social.

1.6 Principios constitucionales del derecho al trabajo

Para determinar un análisis detallado de la Constitución de 2008, en lo relativo a los derechos laborales, se topan en tres grandes aristas:

Figura 1 Esquemas relativo a los derechos laborales



Fuente: Elaboración propia

a) Con respecto a los derechos y principios fundamentales en el trabajo, la Constitución de 2008 reconoce:

Los principios constitucionales del derecho al trabajo en el Ecuador se encuentran regulados dentro de la Constitución de la República

El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo. (artículo 326 numeral 1)

El término “empleo” abarca tanto un trabajo como una actividad o profesión. La definición de empleo que se refiere a todas las actividades en las que se contrata a una persona para realizar una serie de tareas específicas

a cambio de una remuneración es la que se utiliza con mayor frecuencia. En el contexto del Derecho Laboral en Ecuador, el Estado tiene la responsabilidad de impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo. Esta es una disposición establecida en la Constitución de Ecuador de 2008 y refleja el compromiso del Estado para promover condiciones laborales dignas y garantizar oportunidades de empleo para la población.

El objetivo de impulsar el pleno empleo implica la creación de condiciones que favorezcan la generación de empleo adecuado, es decir, empleo que cumpla con estándares mínimos de calidad en términos de remuneración, seguridad y protección social. Esto implica promover políticas activas de empleo, fomentar la inversión productiva, facilitar la creación de empresas y fortalecer el emprendimiento.

La eliminación del subempleo y desempleo implica combatir situaciones de trabajo precario y promover la inserción laboral de las personas desocupadas. Esto implica desarrollar políticas y programas de capacitación, intermediación laboral y fomento del empleo, así como establecer mecanismos de protección social que brinden seguridad económica a quienes se encuentren desempleados.

Para cumplir con estos objetivos, el Estado ecuatoriano puede implementar diversas medidas, como políticas de empleo activas, promoción de la inversión, creación de

programas de capacitación y formación laboral, fomento del emprendimiento, fortalecimiento de la protección social y regulación del mercado laboral para garantizar condiciones justas y equitativas.

Es importante destacar que alcanzar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo es un objetivo complejo y multifactorial que requiere un enfoque integral y la colaboración de diferentes actores, incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (artículo 326 numeral 2)

En Ecuador, los derechos laborales son considerados irrenunciables e intangibles. Esto significa que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales reconocidos por la ley, y cualquier estipulación o acuerdo que pretenda limitar o menoscabar esos derechos será considerado nulo.

Este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales busca proteger a los trabajadores de situaciones de abuso, explotación o vulneración de sus derechos fundamentales. A través de esta disposición, se busca asegurar que los trabajadores gocen de condiciones laborales justas y dignas, sin que se les obligue a renunciar a sus derechos en perjuicio de su bienestar.

La Ley del Código del Trabajo en Ecuador establece expresamente este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. En caso de que exista alguna cláusula o estipulación en un contrato de trabajo o en cualquier otro acuerdo que pretenda limitar o renunciar a los derechos laborales reconocidos por la ley, esa cláusula se considerará nula y sin efecto.

Es importante destacar que este principio no impide que los trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos o convenios en aspectos específicos que beneficien a ambas partes, siempre y cuando no contravengan los derechos laborales mínimos establecidos por la legislación vigente. La irrenunciabilidad de los derechos laborales se refiere a aquellos derechos fundamentales y esenciales que están protegidos por la ley y no pueden ser objeto de renuncia o limitación por parte del trabajador.

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (artículo 326 numeral 3)

En el contexto del Derecho Laboral en Ecuador, existe el principio de interpretación favorable a las personas trabajadoras. Esto significa que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se debe interpretar en el sentido más favorable a los intereses y derechos de las

personas trabajadoras.

Este principio se basa en el reconocimiento de la situación de vulnerabilidad de los trabajadores y tiene como objetivo garantizar la protección y promoción de sus derechos laborales. En caso de existir ambigüedad o falta de claridad en una norma laboral o en un contrato laboral, se debe adoptar la interpretación que brinde mayores beneficios y protección a los trabajadores.

Esta disposición busca evitar posibles interpretaciones restrictivas o perjudiciales para los trabajadores y favorecer la aplicación de normas y condiciones laborales que promuevan la igualdad, la justicia y la protección de los derechos laborales.

Es importante destacar que este principio de interpretación favorable no implica que se pueda interpretar una norma laboral de manera arbitraria o contraria a su espíritu y finalidad. La interpretación debe ser razonable y coherente con el marco legal y los principios generales del Derecho Laboral.

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. (artículo 326 numeral 4)

En Ecuador, el principio de “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” está consagrado en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo. Este principio establece que a trabajos que sean de igual valor, es decir, que requieran la misma habilidad,

esfuerzo y responsabilidad, debe corresponder una remuneración igual o similar, sin importar el género, la raza, el origen étnico u otras características protegidas de las personas trabajadoras.

Este principio busca prevenir la discriminación salarial y promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Se basa en el reconocimiento de que todas las personas tienen derecho a recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, sin importar su identidad o características personales.

En virtud de este principio, los empleadores están obligados a garantizar la igualdad salarial para trabajos de igual valor, evitando cualquier tipo de discriminación salarial basada en motivos prohibidos por la ley. Esto implica que no se puede justificar una diferencia salarial entre dos empleados que desempeñan trabajos de igual valor en función de su género, raza, origen étnico u otras características protegidas.

Se destaca que el principio de “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” también se aplica en el contexto de la igualdad salarial entre trabajadores permanentes y temporales, o entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, siempre y cuando desempeñen trabajos de igual valor.

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (artículo 326, numeral 5)

El derecho a desarrollar labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de las personas, está reconocido en el marco del Derecho Laboral en Ecuador.

Este derecho se encuentra respaldado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, y busca asegurar que todas las personas que realizan labores o trabajos cuenten con condiciones laborales que protejan su salud física, mental y emocional, así como su integridad y seguridad.

El ambiente adecuado y propicio implica que los lugares de trabajo deben contar con condiciones que permitan desarrollar las labores de manera segura y saludable. Esto incluye aspectos como la prevención de riesgos laborales, la adopción de medidas de seguridad y protección, el suministro de equipos de protección personal cuando sea necesario, la ergonomía adecuada en los puestos de trabajo, la adecuada ventilación y condiciones de higiene, entre otros.

Además, el ambiente propicio también abarca aspectos relacionados con el bienestar de las personas trabajadoras. Esto implica que se deben garantizar condiciones laborales justas, remuneración adecuada, respeto a los derechos laborales, oportunidades de crecimiento y desarrollo, y un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso.

El Estado tiene la responsabilidad de promover y velar por el cumplimiento de este derecho, a través de la implementación de políticas y normativas que regulen y supervisen las condiciones laborales. Asimismo, los empleadores también tienen la obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro, saludable y propicio para sus trabajadores.

Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (artículo 326, numeral 6)

En el marco del Derecho Laboral en Ecuador, se reconoce el derecho de toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Este derecho se encuentra respaldado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, y busca garantizar que las personas que han sufrido un accidente de trabajo o han enfrentado una enfermedad relacionada con su empleo, y que han sido rehabilitadas para volver a desempeñar sus funciones, tengan la oportunidad de reintegrarse a su puesto de trabajo y mantener la relación laboral.

La rehabilitación en este contexto se refiere al proceso mediante el cual una persona recupera su capacidad funcional y habilidades necesarias para desempeñar su

trabajo después de haber sufrido un accidente laboral o una enfermedad ocupacional.

El empleador tiene la responsabilidad de brindar las condiciones necesarias para que la persona rehabilitada pueda reincorporarse al trabajo de manera segura y adecuada, teniendo en cuenta sus capacidades y limitaciones. Esto puede incluir adaptaciones en el entorno de trabajo, la provisión de equipos o herramientas especiales, o cualquier otra medida razonable para facilitar la reintegración laboral.

Es importante destacar que este derecho también implica que la persona rehabilitada no puede ser discriminada o despedida injustificadamente debido a su condición de salud o discapacidad derivada del accidente de trabajo o enfermedad. La ley establece que se deben respetar los derechos laborales de estas personas y brindarles igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafilarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (artículo 326, numeral 7)

En Ecuador, el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa, está protegido y garantizado. Este derecho se encuentra

respaldado en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo.

El derecho de organización laboral comprende la posibilidad de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, así como el derecho de afiliarse a la organización de su elección y desafiliarse libremente. Esto significa que los trabajadores tienen el derecho de unirse en organizaciones que representen sus intereses y defiendan sus derechos laborales.

Este derecho se extiende también a los empleadores, quienes también tienen la libertad de organizarse y formar asociaciones o gremios que representen sus intereses empresariales.

La garantía del derecho y la libertad de organización laboral tiene como objetivo fomentar la negociación colectiva, la protección de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. Las organizaciones sindicales y gremiales tienen el derecho de participar en la negociación colectiva, representar a los trabajadores en la defensa de sus derechos y promover mejores condiciones laborales y sociales.

Es fundamental señalar que el ejercicio de este derecho debe realizarse dentro de los límites establecidos por la ley y en un marco de respeto a los derechos de terceros. El derecho de organización no puede ser utilizado para fines ilegales o para perjudicar los derechos de otros.

El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. (artículo 326, numeral 8)

En el marco del Derecho Laboral en Ecuador, el Estado tiene la responsabilidad de estimular la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores, y promover su funcionamiento democrático, participativo y transparente, con alternabilidad en la dirección. Este principio se encuentra consagrado en la Constitución de la República y busca fortalecer la representatividad y participación de las organizaciones laborales en la toma de decisiones y la defensa de los derechos laborales.

El estímulo a la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores tiene como objetivo promover la solidaridad y la negociación colectiva como mecanismos para la protección y mejora de las condiciones laborales. El Estado tiene la responsabilidad de crear las condiciones favorables para que los trabajadores y empleadores puedan organizarse libremente y contar con un marco legal y institucional propicio para su funcionamiento.

Además, se busca que estas organizaciones funcionen de manera democrática y participativa, lo que implica que los miembros tengan la posibilidad de expresar sus opiniones, tomar decisiones y elegir a sus representantes

de manera transparente. Asimismo, se promueve la alternabilidad en la dirección de estas organizaciones, para evitar la concentración de poder y fomentar la renovación de liderazgos.

El Estado, a través de sus instituciones competentes, tiene la responsabilidad de supervisar y regular el funcionamiento de estas organizaciones, asegurando que actúen de acuerdo con la ley y respeten los derechos de sus miembros y de terceros.

Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. (artículo 326, numeral 9)

En Ecuador, para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. Esta disposición se encuentra establecida en el Código del Trabajo y tiene como objetivo garantizar la representatividad y negociación colectiva de los trabajadores en el ámbito estatal.

Esta disposición implica que en las instituciones del Estado, los trabajadores estarán representados por una única organización laboral, lo cual facilita la negociación y la toma de decisiones en relación con las condiciones laborales, los derechos de los trabajadores y otros aspectos relacionados con el empleo en el sector público.

La existencia de una única organización laboral para el sector estatal busca evitar la fragmentación sindical

y promover la unidad de los trabajadores en la defensa de sus intereses comunes. Esto facilita el proceso de negociación colectiva y la búsqueda de acuerdos que beneficien a todos los trabajadores del sector.

Es importante destacar que esta disposición no afecta el derecho de los trabajadores a formar sindicatos o asociaciones en otras áreas de actividad laboral fuera del ámbito estatal. En el sector privado u otras áreas no gubernamentales, los trabajadores tienen la libertad de organizarse en diferentes organizaciones laborales según sus intereses y necesidades.

Es así que, en las instituciones del Estado en Ecuador, el sector laboral estará representado por una sola organización para todos los efectos de la relación laboral. Esta disposición busca garantizar la representatividad y la negociación colectiva de los trabajadores en el ámbito estatal. Fuera del sector estatal, los trabajadores tienen la libertad de formar diferentes organizaciones laborales según sus intereses y necesidades.

Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. (artículo 326, numeral 10)

En el contexto del Derecho Laboral en Ecuador, se adopta el diálogo social como un mecanismo fundamental para la solución de conflictos laborales y la formulación de acuerdos. Esta práctica se encuentra respaldada tanto en la Constitución de la República

como en el Código del Trabajo.

El diálogo social se refiere al proceso de interacción y negociación entre los actores sociales, incluyendo trabajadores, empleadores y el Estado, con el fin de abordar y resolver cuestiones laborales y establecer acuerdos que beneficien a todas las partes involucradas.

El diálogo social se promueve como una vía para prevenir y resolver conflictos laborales de manera pacífica y consensuada, evitando así la confrontación y fomentando la construcción de soluciones mutuamente aceptables. Este enfoque se basa en el reconocimiento de que las relaciones laborales deben ser justas y equitativas, y que los conflictos pueden ser abordados de manera constructiva a través del diálogo y la negociación.

En el ámbito del diálogo social, se fomenta la participación activa de los actores sociales en la toma de decisiones relacionadas con aspectos laborales, como la legislación laboral, las políticas de empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la formación profesional, entre otros.

Además, el diálogo social puede involucrar la participación de otros actores relevantes, como organizaciones de la sociedad civil, expertos en el campo laboral y otros grupos interesados, con el objetivo de enriquecer el proceso de toma de decisiones y promover soluciones más justas y equitativas.

El Estado tiene la responsabilidad de fomentar y facilitar el diálogo social, creando espacios de encuentro, estableciendo mecanismos de mediación y arbitraje, y promoviendo la cultura del diálogo y la concertación en el ámbito laboral.

En Ecuador se adopta el diálogo social como un mecanismo esencial para la solución de conflictos laborales y la formulación de acuerdos. Este enfoque promueve la negociación y la participación activa de los actores sociales en la toma de decisiones laborales, con el objetivo de buscar soluciones justas y equitativas. El Estado tiene un papel importante en promover y facilitar el diálogo social en el ámbito laboral.

Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. (artículo 326, numeral 11)

En el ámbito del Derecho Laboral en Ecuador, se establece que la transacción en materia laboral será válida siempre que no implique la renuncia de derechos y se celebre ante una autoridad administrativa o un juez competente. Esta disposición está respaldada tanto por la Constitución de la República como por el Código del Trabajo.

La transacción laboral se refiere a un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador para resolver un conflicto o controversia laboral existente entre

ellos. Este acuerdo puede abordar diversas cuestiones laborales, como condiciones de trabajo, salarios, indemnizaciones, entre otros aspectos.

Para que la transacción en materia laboral sea válida, es fundamental que no implique la renuncia de derechos por parte del trabajador. Esto significa que no se puede obligar a un trabajador a renunciar a sus derechos laborales legalmente establecidos, ya que estos derechos son irrenunciables e intangibles.

Además, la transacción laboral debe celebrarse ante una autoridad administrativa o un juez competente. Esto garantiza que el acuerdo se realice en un marco legal y que se cumplan los requisitos establecidos por la ley. La intervención de la autoridad administrativa o el juez tiene como objetivo proteger los derechos del trabajador y asegurar que el acuerdo sea equitativo y respete la legislación laboral vigente.

Es necesario destacar que la validez de la transacción laboral está sujeta al cumplimiento de los principios y normas del Derecho Laboral. En caso de que la transacción contravenga disposiciones legales o se considere abusiva o desproporcionada, puede ser impugnada y declarada nula.

En Ecuador, la transacción en materia laboral será válida siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante una autoridad administrativa o un juez competente. Esto garantiza que el acuerdo sea equitativo

y respete los derechos laborales del trabajador. La intervención de la autoridad busca proteger los intereses de las partes y asegurar el cumplimiento de la legislación laboral.

Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. (artículo 326, numeral 12)

En Ecuador, los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, pueden ser sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Esta disposición se encuentra regulada en el Código del Trabajo y tiene como objetivo brindar un mecanismo de resolución de conflictos laborales que involucren a un grupo de trabajadores y empleadores.

Los tribunales de conciliación y arbitraje son instancias especializadas en la solución de conflictos laborales colectivos. Estos tribunales tienen la función de mediar entre las partes involucradas y buscar una solución consensuada a través de la conciliación. Si no se logra un acuerdo por medio de la conciliación, el tribunal puede actuar como árbitro y emitir una decisión vinculante para las partes.

La intervención de los tribunales de conciliación y arbitraje busca promover la solución pacífica de los conflictos, evitando la confrontación y fomentando la búsqueda de acuerdos justos y equitativos. Estos

tribunales tienen la autoridad y competencia para analizar las demandas presentadas, escuchar los argumentos de las partes, recopilar pruebas y emitir una resolución basada en la legislación laboral y los principios de equidad. La intervención de los tribunales de conciliación y arbitraje es opcional y depende de la voluntad de las partes involucradas en el conflicto. Sin embargo, su utilización puede ser una vía eficaz y recomendada para resolver disputas laborales colectivas, especialmente cuando las partes no logran llegar a un acuerdo por sí mismas.

Los conflictos colectivos de trabajo pueden ser sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Estos tribunales tienen la función de mediar y buscar una solución consensuada entre las partes involucradas en el conflicto. En caso de que no se logre un acuerdo, el tribunal puede actuar como árbitro y emitir una decisión vinculante. La intervención de los tribunales busca promover la solución pacífica de los conflictos y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. (artículo 326, numeral 13)

En Ecuador, se garantiza la contratación colectiva entre las personas trabajadoras y las empleadoras, salvo las excepciones que establezca la ley. Este principio está respaldado por el marco jurídico laboral del país, en particular por el Código del Trabajo.

La contratación colectiva es un mecanismo de negociación entre los representantes de los trabajadores y los empleadores para establecer las condiciones laborales y los términos de empleo que regirán para un grupo de trabajadores. A través de la contratación colectiva, se busca asegurar un equilibrio en las relaciones laborales, promover la protección de los derechos de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral justo y equitativo.

La contratación colectiva abarca aspectos como salarios, jornadas de trabajo, condiciones de salud y seguridad laboral, beneficios sociales, capacitación, entre otros. Estos aspectos se negocian y acuerdan de manera colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, y posteriormente se plasman en un contrato colectivo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la ley puede establecer excepciones en cuanto a los sectores, actividades o situaciones en las cuales la contratación colectiva no es aplicable. Estas excepciones pueden derivar de consideraciones específicas del contexto laboral o de la naturaleza de ciertas actividades económicas.

El objetivo de estas excepciones es adaptar las disposiciones de contratación colectiva a las particularidades de ciertos sectores o situaciones específicas, sin menoscabar los derechos fundamentales

de los trabajadores. Esas excepciones deben ser establecidas de manera clara y precisa en la legislación laboral.

En Ecuador se garantiza la contratación colectiva entre las personas trabajadoras y las empleadoras, salvo las excepciones que establezca la ley. La contratación colectiva es un mecanismo de negociación que busca establecer condiciones laborales justas y equitativas. Las excepciones se establecen para adaptar la contratación colectiva a ciertos sectores o situaciones específicas, pero deben ser establecidas de manera clara y precisa en la legislación laboral.

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. (artículo 326, numeral 14)

En Ecuador, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Este derecho está protegido por la Constitución de la República y el Código del Trabajo. Asimismo, se establece que los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para ejercer este derecho.

La huelga es una forma de protesta y acción colectiva que utilizan los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales, mejorar sus condiciones de trabajo o defender sus intereses. A través de la huelga, los trabajadores suspenden temporalmente sus labores

de forma colectiva como medida de presión hacia los empleadores o autoridades competentes.

El derecho a la huelga implica que los trabajadores tienen la libertad de decidir si participar o no en una huelga, así como el derecho a organizarse y afiliarse a sindicatos para promover y proteger sus intereses laborales.

Además, se establece que los representantes gremiales, es decir, los líderes sindicales o representantes de los trabajadores, gozan de las garantías necesarias para ejercer su función durante el proceso de huelga. Esto implica protección contra posibles represalias o actos de discriminación por parte de los empleadores.

Por otro lado, se menciona que las personas empleadoras también tienen derecho al paro de acuerdo con la ley. Esto significa que los empleadores tienen la facultad de suspender temporalmente sus actividades empresariales por razones justificadas y de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral.

Es importante destacar que tanto el ejercicio del derecho a la huelga como el derecho al paro deben realizarse dentro de los límites legales y respetando los derechos de las partes involucradas. Estos derechos no son absolutos y están sujetos a regulaciones específicas que buscan mantener un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y empleadores, así como la protección de otros derechos fundamentales.

Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. (artículo 326, numeral 15)

En Ecuador, se prohíbe la paralización de los servicios públicos considerados esenciales para la sociedad. Estos servicios incluyen la salud y saneamiento ambiental, la educación, la justicia, los bomberos, la seguridad social, la energía eléctrica, el agua potable y alcantarillado, la producción hidrocarburífera, el procesamiento, transporte y distribución de combustibles, la transportación pública, los correos y las telecomunicaciones.

La prohibición de la paralización de estos servicios tiene como objetivo garantizar su funcionamiento ininterrumpido para asegurar el bienestar y la seguridad de la población. Estos servicios son considerados esenciales y su interrupción puede tener un impacto significativo en la sociedad, afectando la salud, la seguridad, la infraestructura y el funcionamiento del país en general.

La ley establecerá límites y regulaciones que aseguren el funcionamiento de estos servicios, incluso en situaciones de conflicto laboral. Estas regulaciones buscan equilibrar el derecho de los trabajadores a la

huelga con la necesidad de mantener la prestación de servicios esenciales para la sociedad.

Es importante tener en cuenta que, si bien se prohíbe la paralización de estos servicios, esto no implica que los trabajadores no puedan ejercer su derecho a la huelga. Sin embargo, existen restricciones y limitaciones en el ejercicio de este derecho cuando se trata de servicios públicos esenciales, a fin de garantizar su continuidad.

La finalidad de estas restricciones es proteger el interés general y el bienestar de la sociedad, evitando situaciones que pongan en riesgo la vida, la salud o la seguridad de las personas, así como el normal funcionamiento de los servicios básicos.

En Ecuador se prohíbe la paralización de los servicios públicos esenciales, como la salud, la educación, la justicia, entre otros. Esta prohibición tiene como propósito garantizar el funcionamiento continuo de estos servicios para asegurar el bienestar y la seguridad de la población. La ley establecerá límites y regulaciones que aseguren el adecuado funcionamiento de estos servicios, incluso en situaciones de conflicto laboral.

En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (artículo 326, numeral 16)

En Ecuador, existe una distinción en el régimen laboral aplicable a las personas que trabajan en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, en comparación con aquellos que no se encuentran en estas categorías.

En el caso de las personas que desempeñan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales en instituciones del Estado y en entidades de derecho privado con participación mayoritaria de recursos públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Esto implica que su relación laboral se rige por el estatuto del servicio público, que establece derechos y obligaciones específicas, así como normas de régimen disciplinario y de contratación.

Por otro lado, las personas que no se incluyen en la categorización anterior estarán amparadas por el Código del Trabajo. Esto incluye a los trabajadores de empresas privadas y de entidades en las que no existe participación mayoritaria de recursos públicos. Estas personas tienen los derechos y obligaciones laborales establecidos en el Código del Trabajo, que regula aspectos como la jornada laboral, el salario, las prestaciones sociales, la seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Es importante destacar que la distinción en el régimen laboral busca adaptar las normas y regulaciones a las particularidades y necesidades de cada sector,

teniendo en cuenta la naturaleza y funciones propias de las instituciones del Estado y de las entidades con participación mayoritaria de recursos públicos.

En Ecuador, las personas que cumplen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales en instituciones del Estado y en entidades de derecho privado con participación mayoritaria de recursos públicos se sujetan a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se encuentran en esta categorización están amparados por el Código del Trabajo. Esta distinción tiene como objetivo adaptar las normas laborales a las particularidades y necesidades de cada sector.

b) La Constitución de 2008 dedica algunas normas al reconocimiento, como trabajo productivo, de formas de trabajo que se han considerado improductivas, además reconoce los derechos de los trabajadores que no se encuentran en relación de dependencia. Así, claramente la norma constitucional señala que el trabajo autónomo, de subsistencia y de cuidado humano son trabajos productivos (Arts. 325, 319 y 333) y sus actores entes productivos, es decir, trabajadores. Este reconocimiento se inserta en un marco más general, el de otras formas de organización de la producción, que integra la económica tanto pública, privada, mixta, popular y solidaria; si bien las formas pública, privada y mixta han sido largamente incluidas en las Constituciones, no así la economía popular y solidaria que está conformada por la economía

de subsistencia, desarrollada principalmente por campesinos indígenas, la economía de cuidado cubierta principalmente por las mujeres; y la economía solidaria que se manifiesta a través de las diversas vías de asociatividad, cooperativismo y acciones comunitarias. Otra consecuencia de este acercamiento es que, al ser todos ellos trabajadores, se les garantiza los derechos laborales, poniendo énfasis en ciertos grupos que han sido excluidos del acceso al trabajo o han sufrido precarización e informalización de la relación laboral como las mujeres, indígenas y jóvenes.

c) El sistema económico de la Constitución ecuatoriana incluye una interesante innovación, el llamado buen vivir o *sumak kawsay* como fin del sistema económico (Art. 383). La normativa constitucional intentó dar forma a este principio construyendo normas sobre propiedad, medios de producción, relación con la naturaleza, que pongan distancia con el modelo neoliberal. La Constitución protege la propiedad privada y pública –con ciertas limitaciones sociales y ambientales– e introduce la noción de propiedad comunitaria, asociativa, cooperativa, entre otras. Otra de las características importantes dentro del modelo económico es el reforzamiento del papel del Estado en la economía, para la regulación de los procesos de apropiación, producción, comercialización y consumo. En la sección de la democratización de los factores de producción, la Constitución promueve el acceso equitativo a ellos al garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres

en el acceso a la propiedad, para lo cual prohíbe la concentración y el acaparamiento, los monopolios y oligopolios, impulsa y apoya el desarrollo de conocimiento y tecnología, el comercio justo, garantiza la producción sobre todo la encaminada a fortalecer la soberanía alimentaria y energética, promueve los servicios financieros para mejorar el acceso al crédito, la toma de medidas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación y la inversión en infraestructura que facilite la producción y la comercialización.

La Constitución, en la sección de intercambios económicos y comercio justo, se ha preocupado por prohibir los monopolios, oligopolios, prácticas de acaparamiento; el impulso del comercio justo y la inversión del Estado en infraestructura que facilite el acopio, transformación y comercialización de productos. En Ecuador, el Derecho Laboral y la Constitución están estrechamente relacionados, ya que la Constitución establece los principios fundamentales y los derechos laborales que deben ser protegidos y garantizados por la legislación laboral.

1.7 Referencia jurídica aplicable a la gestión del talento humano

Entendiéndose que son múltiples las variantes que en materia laboral se han establecido en los últimos años, se procederá a detallar los principales beneficios con que cuenta el trabajador y el empleado que labora en el estado ecuatoriano. Para el efecto, se debe considerar

que: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”. (Código de Trabajo, artículo 79) De manera general, la política salarial se constituye en objeto de crítica debido a la disparidad de salarios en instituciones estatales con relación a las instituciones reconocidas como privadas, si se analiza este particular es por la base salarial, es decir a todos aquellos que prestan servicios directos para las instituciones estatales denominados servidores públicos fungen en torno al bienestar de todos los ciudadanos y por ende estos se convierten en responsables en cubrir sus salarios, esto hace que las arcas del Estado de las recaudaciones que generan tasas impuestos y aréceles se designe valores para la retribución mensual de aquellos que prestan servicios, físicos e intelectuales para la ciudadanía en general. Con el propósito de garantizar los derechos del trabajador “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de Trabajo, Art. 5). Esto facilita la estabilidad laboral, genera garantías indispensables para mantener una calidad de vida estable y optima en relación de dependencia directa, cuando hablamos de

11 prestación de servicios entre privados, no se cuenta con las mismas garantías, debido a la inexistencia de esa base monetaria generada por la ciudadanía, es el empleador privado el encargado de generar rubros no estatales para poder subsanar pago de sueldos y salarios a empleados que presten servicios físicos e intelectuales en relación de dependencia, adicional a ello es un ente generador de tasas presupuestaria que también se designa a empleados públicos en relación a recaudaciones estatales. En este punto, cabe resaltar: “En caso de duda sobre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Código de Trabajo, Art. 7). Ahora bien, el acceso y permanencia en un empleo, conforme la regulación normativa ecuatoriana se desarrolla bajo los siguientes parámetros: Configuración de la relación laboral: la relación de dependencia laboral se configura por el cumplimiento de algunos requisitos que para efectos de su aplicación puede considerarse expresa y tácita dependiendo de la existencia o no de un contrato de trabajo, esto se aplica con el afán de regular arbitrariedades y abusos por parte de algunos empleadores. Vinculación laboral: Una de las solemnidades sustanciales dentro de una relación laboral es el contrato de trabajo, se entiende como tal al “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por

el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2005). El contrato propiamente dicho puede ser verbal o escrito, y a su vez va a ser firmado por las dos partes intervinientes en el mismo, que son empleador y trabajador. El contrato escrito se debe registrar obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo, a través de la plataforma denominada SUT (sistema único de trabajadores) del Ministerio de Trabajo en el plazo máximo de treinta días posterior a la suscripción del mismo. El contrato de trabajo puede ser: a) expreso y tácito, verbal o escrito b) sueldo, jornal, participación y mixto c) Por tiempo indefinido, temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del 12 negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo. Para el efecto, en los contratos que se considere de tiempo indefinido, la estabilidad y permanencia del trabajador se configura posterior a cumplir los noventa días que son considerados de prueba.

Sobre la remuneración, este factor, existe una diferencia relevante entre el sector público y privados, desde la distinción entre obreros y trabajadores hasta la distinción de asalariados y a sueldo. Es importante comprender que, si bien desde las bases constitucionales se distingue entre lo público y privado, en cuestión de prestación de servicios, un sector claramente tiene una estrecha relación con el Estado, generando relación de dependencia directa con el sector público. No obstante, es el sector privado el que se debe adaptar con ligeras

singularidades para poder generar una relación laboral en la que la intervención del Estado no es directa, más bien se convierte en regulatoria. Sobre el Sueldo o salario y retribución accesorio (Código de Trabajo, Art. 95): Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Código de Trabajo) Mediante decretos suscritos por el ejecutivo en reiteradas ocasiones se ha procedido a la reducción y reajuste salarial. Así mismo se debe destacar que desde el año 2010 se ha congelado el incremento de sueldos en el sector público. La coexistencia de varias normas regulatorias y la separación entre privados y públicos, generan brechas difíciles de superar en relación de generar una igualdad formal y material como lo decreta la ley, entre estos grupos de prestadores de servicios físicos e intelectuales. Precisamente estas

desigualdades generan una serie de irregularidades que están permitidas por la ley, y no se contraponen de forma expresa a la constitución ya que no evidencian de forma directa una anomia o antinomia. No obstante, se debe tener muy en cuenta los siguientes conceptos: “Art. 80.- Salario y sueldo-. Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables”. (Código de Trabajo) Horas extras y suplementarias: son las horas de trabajo comprendidas y realizadas fuera de la jornada establecida. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la 14 remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno, además cae indicar que el trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo. “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de

recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”. (Código de Trabajo, Art. 47) Décimo tercer y cuarto sueldo: El décimo tercer sueldo se implementó para beneficiar a los trabajadores durante las navidades se denominaba aguinaldo. Y posteriormente bonificación navideña. Para el cálculo de este bono se debe sumar el sueldo percibido por el trabajador incluido todos los beneficios generados desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año presente y dividirlos para doce. Para el cálculo se excluye: utilidades, fondo de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, decimocuarto. El décimo cuarto sueldo consiste en una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general, tal como lo estipula el artículo 113 del Código de Trabajo. Esta prerrogativa toma el nombre de bono escolar debido a que se entrega en los meses previos al inicio del año escolar en las diferentes regiones; es decir, en marzo para la Costa e Insular; y en agosto para Sierra y Amazonía. Si el trabajador o empleado lleva laborando por un lapso menor a un año debe necesariamente recibir el proporcional de lo percibido. Con la disposición emitida por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado del Hogar, vigente desde 2015, estas bonificaciones pueden ser acumuladas o mensualizadas según acuerdo entre las partes. Fondos de reserva: conocido también como trabajo capitalizado, se constituye en el derecho que posee todo trabajador

que preste servicios por más de un año para que su empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por 15 cada año completo posterior al primero de sus servicios. “Art. 196.- Derecho al fondo de reserva: Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior” (Código de Trabajo). Utilidades: este derecho está garantizado únicamente a los trabajadores del sector privado. De este modo, de las utilidades líquidas que declare la empresa o empleador durante el año fiscal, se tiene la obligatoriedad de repartir un quince por ciento de las mismas en beneficio a sus trabajadores. De este rubro se entrega directamente el diez por ciento a todos los trabajadores sin distinción y el cinco por ciento restantes únicamente en proporción a sus cargas familiares. Así lo determina el Art.97 (Código de Trabajo).

El Teleworking o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador (Nilles, 2012). Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros (MDT, 2016; 2017). Esta modalidad de trabajo,

otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros. En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización (Gareca, et al., 2007); sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa. No se puede decir teletrabajo a otra forma virtual de trabajo, porque varios autores consideran que los centros de atención telefónica, las oficinas satélites, los telecentros, entre otros, son modalidades de teletrabajo, pero se pierde la figura porque la idea central del mismo es precisamente que el colaborador no salga de su hogar, para evitar contaminación vehicular, gasto de recursos, entre otros. En cambio, si tiene que transportarse de un lugar a otro para estar conectado a un computador y poder trabajar, no tiene pertinencia esta figura laboral; tomando en cuenta los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente, el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo, donde establecen los principales requisitos que son: Contratación del empleado, estar en un lugar distinto de la empresa y que utilice Tecnologías de la Información y la Comunicación

(TIC) (Gareca, et.al., 2007). De acuerdo con Compte y Sánchez (2019); Ortiz-Colón, Ortega-Tudela y Román (2019); así como Varguillas y Bravo (2020), El uso de las TIC es importante no solo porque ofrecen recursos, herramientas, medios y redes digitales, datos y otra información, sino porque fundamentalmente ofrece entornos físicos y virtuales que propician interacciones y experiencias de interconexión entre los empleados de una empresa y sus empleador.

El 1 de febrero de 2023 se publicó en el Registro Oficial No. 242 la Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes para la Defensa y Garantía de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores. La ley reformatoria introduce tres modificaciones relevantes al Código del Trabajo relativas al reemplazo, a la división de jornada y a las funciones de confianza y dirección.

En primer lugar , se sustituye el texto del artículo 42, numeral 25, del Código del Trabajo. Tras la reforma, para el encargo de funciones, se requiere de la aceptación expresa del trabajador reemplazante. A su regreso a su cargo original continuará recibiendo la remuneración que recibía antes del encargo. Este retorno a las condiciones iniciales de trabajo no se considerará disminución de la remuneración pactada ni tampoco una decisión unilateral del empleador para la ejecución de una labor distinta de la convenida

En segundo lugar, se sustituye plaza el texto del artículo 57 del Código del Trabajo. El nuevo texto permite que las partes de la relación laboral pacten que la jornada de trabajo se dividida en dos, teniendo los trabajadores el derecho a un descanso de entre 30 minutos a 2 horas después de las primeras cuatro horas de trabajo.

En tercer lugar, se añade un inciso al artículo 58 del Código del Trabajo que faculta a las autoridades judiciales a establecer la legalidad de las funciones de confianza aún si estas no fueran impugnadas por la parte trabajadora.

¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

El contrato individual de trabajo es de vital importancia tanto para el empleador como para el trabajador, ya que establece los derechos, obligaciones y condiciones de trabajo que regirán la relación laboral entre ambas partes. A continuación, se presentan algunas razones que resaltan la importancia del contrato individual de trabajo:

Figura 2 Importancia del contrato individual de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Establece los términos y condiciones: El contrato individual de trabajo define claramente los términos y condiciones de empleo, como la naturaleza del trabajo, la duración del contrato, la jornada laboral, la remuneración, los beneficios y las responsabilidades del trabajador. Estos términos proporcionan claridad y certeza para ambas partes, evitando malentendidos y conflictos en el futuro.

Protege los derechos del trabajador: El contrato individual de trabajo asegura que se respeten los derechos laborales del trabajador. Estos derechos pueden incluir el derecho a un salario mínimo, el pago de horas extras, vacaciones pagadas, licencias por enfermedad, seguro de salud, entre otros. El contrato establece los

derechos específicos a los que el trabajador tiene derecho y garantiza su cumplimiento por parte del empleador.

Define las obligaciones del empleador: El contrato individual de trabajo establece las obligaciones y responsabilidades del empleador hacia el trabajador. Esto puede incluir proporcionar un entorno de trabajo seguro, cumplir con las leyes laborales y de seguridad ocupacional, brindar capacitación adecuada, respetar la privacidad y confidencialidad del trabajador, entre otras responsabilidades.

Facilita la gestión de talento humano: El contrato individual de trabajo es una herramienta esencial en la gestión de talento humano. Permite al empleador tener un registro formal de los términos y condiciones de empleo, facilitando la administración del personal, la planificación de recursos humanos y la toma de decisiones relacionadas con el talento dentro de la organización.

El contrato individual de trabajo es fundamental para establecer una relación laboral clara y equitativa entre el empleador y el trabajador. Protege los derechos de ambas partes, establece las obligaciones y condiciones de empleo, facilita la gestión de talento humano y asegura el cumplimiento de la legislación laboral.

1.8 Tutela del contrato individual de trabajo en el Ecuador.

La tutela del contrato individual de trabajo es esencial para garantizar relaciones laborales justas y equitativas. Proporciona una vía para resolver disputas, proteger los derechos de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato.

Con el propósito de iniciar el análisis de la figura del contrato individual de trabajo, se analizará la definición contenida en el Código de Trabajo ecuatoriano:

Artículo 8.- Contrato Individual. - 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, el contrato colectivo o la costumbre.

De la definición otorgada por el legislador se pueden verificar varias situaciones:

- 1 El contrato individual de trabajo es un convenio, es decir un acuerdo de voluntades de las partes contratantes, las cuales libre y voluntariamente deciden iniciar una relación jurídica de índole laboral.
- 2 El contrato individual de trabajo se celebra al menos entre dos partes. Los involucrados dentro de la relación laboral celebrada serán por lo menos un empleador y un trabajador. El trabajador es la persona que pone a disposición su trabajo, oficio, conocimientos o fuerza física a servicio de otra persona para ejecutar una actividad determinada.
- 3 De la definición se coligen a su vez los tres elementos fundamentales para contemplar un contrato laboral: servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia y por una remuneración.

Una vez analizado el concepto que la legislación ecuatoriana otorga al contrato individual del trabajo se observan algunas definiciones dadas por tratadistas que son coincidentes con la misma.

José María Obando manifiesta: “Consiste el contrato de trabajo en el acuerdo de carácter laboral en virtud del cual un trabajador y un empresario se obligan correlativamente, como subordinado y subordinante.” (Obando, 2016)

Menéndez Pindal sostiene que el contrato individual del trabajo “es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo remuneración y dependencia.” (Ochoa, 1996)

Hugo Valencia a su vez, tomando como base la definición otorgada por la ley, afirma que el contrato de trabajo es oneroso, consensual, conmutativo y de tracto sucesivo. (Valencia Haro, 1979)

Con estas ideas, es claro que la ley ecuatoriana ha recopilado fielmente las investigaciones realizadas por los diversos autores. También es importante señalar el componente social que impregna cada una de estas definiciones.

Todo contrato de trabajo se refiere a la protección legal y judicial que se brinda a este tipo de contratos para garantizar su cumplimiento y resolver cualquier conflicto o incumplimiento que pueda surgir durante la

relación laboral, y tiene como fin último garantizar la seguridad de todas las partes, respetando siempre los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República y demás convenios internacionales.

1.9 Solemnidades inherentes a todos los contratos.

Según González, (2021) para la celebración de un contrato de trabajo las partes involucradas deberán cumplir con los requisitos básicos exigidos por el derecho para la celebración de contratos en general. Al ser declaraciones de voluntad se debe cumplir con lo contenido en el artículo 1461 del Código Civil el cual ordena:

Art. 1461.- Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

Que sea legalmente capaz;

Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;

Que recaiga sobre un objeto lícito; y, Que tenga una causa lícita.

Al hablar de la capacidad para contratar, en primer lugar, se debe hacer la diferenciación de la materia a la cual estamos refiriendo. En la legislación civil, la cual sirve de fundamento para la mayoría de normas legales, las reglas de la capacidad dicen que son capaces de contratar todas las personas, excepto las que la ley declara como incapaces. Según nuestra normativa,

son incapaces absolutos los dementes, personas sordo mudas que no puedan darse a entender por escrito y los menores impúberes, los actos realizados por estos no surten ningún efecto legal. También se menciona que los menores adultos son considerados como incapaces, pero no absolutos y pueden obligarse en casos determinados por las leyes.

Esta excepción es justamente recogida en el Código de Trabajo que en su artículo 35 determina la capacidad necesaria para contratar en el ámbito laboral, y afirma:

Art. 35.- Quienes pueden contratar. - Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

De este modo se puede observar que una persona es capaz de suscribir un contrato de trabajo siempre que tenga por lo menos 15 años al momento de la celebración del contrato. Estas personas adquieren los mismos derechos que todos los trabajadores, con la única excepción de que deberán trabajar un máximo de seis horas al día por cinco días y siempre velando que no interfiera con su derecho a la educación. En caso de que un menor de 15 años suscribiera un contrato de trabajo este no acarrearía ningún efecto legal al ser considerado

nulo, por lo que no existiera la relación laboral y el empleador sería sancionado según lo que dicte el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.

En segundo lugar, para poder celebrar un contrato las partes contratantes, empleador y trabajador, deben dar su consentimiento para contratar. José María Obando sostiene que “el consentimiento es la facultad moral de decidir o de comprometerse libre e inteligentemente. La consensualidad se expresa en el acto en el cual confluyen los acuerdos en forma recíproca.” (Obando, 2016) Para que el contrato celebrado tenga validez debe ser aceptado en todas sus partes por los contratantes, los cuales tienen la capacidad de decidir sobre todas sus condiciones, excepto en casos en los que se vulneren derechos de los trabajadores.

Para que el consentimiento pueda ser válidamente otorgado este deberá ser libre de vicios. Alessandri y Somarriva afirman que: “Es indispensable además que el consentimiento sea libre, consiente, con pleno conocimiento de causa, que con plena libertad se consienta en el acto que se ejecuta, en forma de que no adolezca de vicios.” (Alessandri & Somarriva, 1942) Al ser este el elemento clave en cualquier contrato es imperativo que cumpla con los requisitos mencionados para que sea considerado válido. Los vicios del consentimiento causan que el mismo sea inútil y no genera ninguna validez jurídica por parte del contrato, constituyen los siguientes.

- El error. “El error es el concepto equivocado de la ley, de una persona o una cosa, el falso concepto de la realidad.” (Alessandri & Somarriva, 1942) Este puede ser de hecho o de derecho. El error de derecho no vicia el consentimiento en los contratos ya que, como dice el artículo 6 del Código Civil, la ley se entiende conocida por todos desde su publicación en el registro oficial, por lo que una persona no puede alegar desconocimiento de ley para incumplir un contrato. En cambio, el error de hecho sí puede viciar el consentimiento, ya que la persona tiene una concepción errada de lo que está pactando. Este tipo de error debe ser relevante al punto de que, si se supiera de él en el momento de contratar, no se habría suscrito el contrato.

- La fuerza. “Puede definirse diciendo que es la presión que se ejerce sobre una persona por actos materiales o amenazas para inducirla a consentir” (Alessandri & Somarriva, 1942) Al recordar los elementos enunciados por el maestro con anterioridad, se aprecia que uno de ellos es la libertad de contratar, este vicio atenta contra esta libertad. La fuerza causa tal influjo en la persona que la pone en la situación de escoger el castigo o consentir en el contrato. Esta, para que pueda ser considerada como vicio del consentimiento, debe ser grave, es decir, debe causar en la persona, considerando edad, instrucción, etc. un miedo que solo puede ser evitado consintiendo el acto, lo cual causa que la persona no actúa con la libertad necesaria para otorgar su consentimiento.

•El dolo. “Es la intención positiva de o de mantener en el error a una persona con el objetivo de decidirla a consentir.” (Alessandri & Somarriva, 1942) Para que el dolo vicie el consentimiento este debe ser causado antes o al momento de la celebración del contrato, si se verifica luego de suscrito el contrato, no puede considerarse que exista dolo en el consentimiento.

El dolo se diferencia del error en que el primero es causado por una concepción errada de la realidad, mientras que en el segundo es una de las partes la que busca hacer caer en el error a la otra con el objetivo de que suscriba el contrato.

El tercer elemento común a todos los contratos, que debe estar presente es el objeto lícito. Este elemento ya no recae, como los dos anteriores, en los sujetos contratantes, sino que tiene que ver con el propósito del contrato, en este caso, el trabajo a ejecutar. En este sentido José María Obando, explica que el objeto del contrato de trabajo es uno para el empleador y otro para el trabajador. El primero busca la actividad laboral que proporciona el trabajador, mientras que el segundo busca la remuneración percibida por dicho trabajo. (Obando, 2016) Estos dos objetivos perseguidos por los contratantes tienen que contar con las garantías de ser posibles, determinables y legales, para que pueda cumplirse a cabalidad con el contrato celebrado.

Se entiende que para que el contrato sea válido tiene que estar de acuerdo al orden jurídico; no se puede pactar un trabajo para una actividad ilegal, ya que el mismo sería considerado nulo tanto para trabajador como para empleador. Poniendo un ejemplo; no se puede contratar a una persona para que venda sustancias ilícitas, esta actividad es completamente prohibida dentro del ordenamiento jurídico. Tanto el empleador como el trabajador tienen como objetivo de la relación, conseguir algo ilegal por lo que podría acarrear sanciones para ambas partes dentro de la supuesta relación laboral.

Por último, se tiene que analizar lo que constituye la causa lícita dentro de los contratos laborales. Todo contrato está motivado por una finalidad a seguir; tanto empleador como trabajador tienen como fin contraer una relación laboral para el cumplimiento del objeto del contrato. Pero, existen ocasiones en las que las partes contratantes suscriben contratos con otro tipo de finalidades; por ejemplo, de personas que suscriben contratos de trabajo con el objetivo de conseguir afiliación al Seguro Social. En estas situaciones existe la capacidad, el consentimiento para contratar, incluso puede considerarse que hay un objeto lícito dentro del contrato, pero la causa que lo motiva contraviene la normativa legal.

Respecto a la causa los maestros Alessandri y Somarriva, manifiestan que para que sea válida, la causa tiene que ser tanto real como lícita. (Alessandri

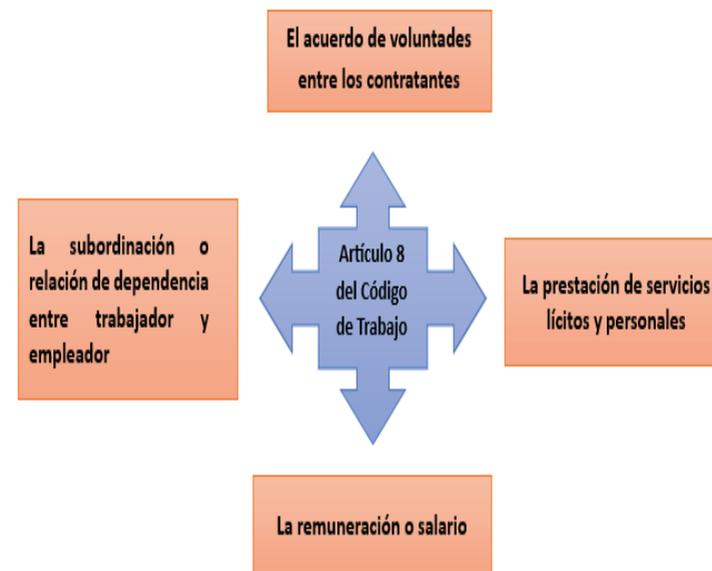
& Somarriva, 1942) La causa real consiste en aquella que existe, es decir que tiene un motivo por el cual la persona busca celebrar el contrato al cual se está vinculando. Mientras que la causa lícita, como se estudió anteriormente, es aquella que obedece a los mandatos de la ley, la moral y las buenas costumbres. Un contrato en el cual no exista una causa lícita adolecerá de nulidad absoluta, al ser esta uno de los elementos esenciales para la validez del contrato.

1.10 Elementos esenciales del contrato individual de trabajo.

El contrato individual de trabajo es un acuerdo entre un empleador y un trabajador en el que se establecen los términos y condiciones de la relación laboral. Para que el contrato sea válido y efectivo, debe contener ciertos elementos esenciales. Estos han sido reconocidos y aceptados ampliamente por la doctrina y normas internacionales, así como por legislación y jurisprudencia ecuatoriana.

Según González, (2021) , señala al artículo 8 del Código de Trabajo, y menciona a aquellos elementos considerados como esenciales. De esta definición podemos verificar que son cuatro los elementos esenciales que constituyen el contrato de trabajo y que sin los mismos no puede considerarse que el contrato es de naturaleza laboral.

Estos son:



El acuerdo de voluntades entre los contratantes

Acerca de este primer elemento la Dra. Graciela Monesterolo manifiesta que, si bien ya fue analizado este elemento, cuando hablamos del consentimiento como un elemento inherente a todos los contratos; en el ámbito laboral es un poco distinto. Las partes son libres para entablar una relación laboral, pero, una vez realizada, las partes ya no son tan libres de decidir las condiciones de la misma, ya que su voluntad se sustituye por la intervención estatal, ya sea mejorando los mínimos que recibe el trabajador o supliendo vacíos existentes en el contrato. Todo esto buscando disminuir la desigualdad jurídica bajo la cual se encuentra el trabajador a la hora

de negociar las condiciones contractuales y amparado por la característica tutelar de la que goza el derecho laboral. (Monesterolo, 2014)

Por su parte, Jorge Vásquez entiende que, si el contrato laboral es una convención de daro hacer algo, se entiende como una prestación voluntaria de servicios para realizar el trabajo, voluntad que se ejemplifica en la frase “es el convenio por el cual una persona se compromete para con otra...”, misma recogida en la ley al momento de definir el contrato individual de trabajo. (Vasquez Lopez, 2004) El doctor Guillermo Ochoa al hablar del acuerdo de voluntades, nos indica que si bien el contrato de trabajo es un acuerdo bipartito entre las partes, quienes libremente definen las condiciones, esta libertad es vigilada por el Estado quien dirige la voluntad para que no se violen las normas protectoras del derecho laboral. (Ochoa, 1996)

Como vemos, los autores antes referidos coinciden en que, si bien este acuerdo de voluntades se equipara al consentimiento que se tiene que otorgar para todo tipo de contratos, tiene la característica especial de que el mismo no es absoluto, se encuentra limitado por el estado, que, en su función de dirección, cuida que las normas laborales sean respetadas en todos los contratos. Las partes son libres de convenir todo cuanto deseen siempre que se respeten los mínimos legales establecidos por la ley, como, por ejemplo, mínimos salariales, máximo de horas laborables por día y por semana, días de descanso, etc.

Para los casos en que estos mínimos no sean respetados, el Estado, además, ha previsto procedimientos, sanciones e indemnizaciones que deberán ser pagadas si esto sucede.

De esta forma se garantiza que el acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador sea lo más equitativo posible, garantizando el respeto de los derechos laborales recogidos en la Constitución y las leyes de la materia. Este acuerdo, como se dijo en ideas anteriores, debe ser libre de vicios, libre de toda causa que pueda impedir que las partes manifiesten su efectiva voluntad de contratar y constituir una relación laboral. Esta voluntad debe estar presente en todo momento mientras dura la relación contractual, y si llegase al punto de que las partes deseen concluirla de mutuo consentimiento, será la misma voluntad la que permita la terminación del contrato por esta causa.

Prestación de servicios lícitos y personales.

El segundo elemento que necesita contener un contrato de trabajo, es que las prestaciones que realiza el trabajador para con su empleador deben ser lícitas, es decir legales ante la ley, y personales, que es él quien contrata para realizar el trabajo, no lo realizara un tercero. En este sentido se pronuncia el Dr. Guillermo Ochoa quien manifiesta: “constituye una obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que, por cierto, es

personalísimo e indelegable.”(Ochoa, 1996) En el mismo sentido se pronuncia José María Obando expresando: “la prestación del servicio debe ser personal, efectuada por la misma persona y no por otra diferente.”(Obando, 2016)

En lo que se refiere a la licitud del servicio la Dra. Monesterelo afirma: “La licitud de los servicios implica que el trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no deben estar prohibidos por la ley”(Monesterolo, 2014) Bajo esta consideración, este elemento viene a englobar tanto el objeto como la causa presente dentro de todo contrato mismos que lógicamente no pueden ser contrarios a derecho. La falta de este elemento de licitud, vendría a viciar el contrato, dejando de ser laboral para pasar a ser un acuerdo ilegítimo que podría ser sancionado por la ley si es considerado como punible. El trabajador que firmase dicho contrato no podría hacerse acreedor ni reclamar los derechos laborales comunes a todos los trabajadores.

La prestación del servicio que realiza el trabajador para con su empleador constituye un elemento primordial de todo contrato de trabajo, si no existiese la prestación del servicio entonces no puede considerarse que exista un contrato de trabajo. Por lo que dicho contrato fuera completamente nulo al no poder ser ejecutado en la forma que prevé la ley. Si llegase a pactarse una relación laboral en la cual el trabajador suscribe el contrato para prestar un servicio que es considerado ilícito o inmoral,

o si lo suscribiese como propio y fuera un tercero el que prestase el servicio, entonces dicha prestación fuera completamente inútil, y por lo tanto el contrato quedara completamente invalidado por no cumplir con los requisitos necesarios para su correcta existencia.

Relación de dependencia o Subordinación.

La relación de dependencia o subordinación mencionada en el Código de Trabajo, hace referencia a la superioridad jerárquica que existe entre el trabajador y su empleador. Este tercer elemento del contrato de trabajo, ha sido considerado por la doctrina como el elemento fundamental de la relación laboral, sin el cual no puede considerarse que existe una relación de trabajo entre las partes. La misma consideración ha realizado el órgano judicial nacional en distintas ocasiones, fundamentando que, si no se logra demostrar la existencia de este vínculo jerárquico, no se considera que ha existido dicha relación laboral.

Cabanellas en su “Compendio de Derecho Laboral” dice que: “la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía de trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”(Cabanellas, 1968) Jorge Vásquez manifiesta “el trabajador al aceptar el empleo se obliga a cumplir con los requerimientos, órdenes y disposiciones

que le imparta el empleador, a quien la ley concede la facultad de impartir estas normas e instrucciones para regular las actividades y la producción.”(Vasquez Lopez, 2004)

De estas dos definiciones se observa el carácter especial del cual goza la dependencia dentro de un contrato de trabajo. Desde el punto de vista del empleador, constituye la posibilidad que tiene este de ordenar su negocio como mejor le parezca, tomando decisiones unilateralmente dentro del lugar de trabajo. Mientras que, para el trabajador, se entiende como la obligación que tiene la persona de seguir estas órdenes, obligado por el contrato de trabajo, solo pudiendo oponerse a ellas si son ilícitas o inmorales. Como dice Cabanellas, el trabajador haya limitado su autonomía a la realización de su actividad laboral, no pudiendo disponer libremente de cómo realizar su trabajo sino sujetándose específicamente a lo ordenado por el empleador y por su contrato. (Cabanellas, 1968)

Asimismo, el Dr. Guillermo Ochoa manifiesta que: “Es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual de trabajo” y añade “es el punto de partida para diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones u otros contratos jurídicos semejantes a simple vista.” (Ochoa, 1996) Según esta concepción, la relación de dependencia es lo que vuelve a un contrato de trabajo como tal, diferenciándolo de otro tipo de contratos como el arrendamiento o el

mandato. Inclusive Valencia Haro llega manifiesta que, al analizar la existencia de un contrato de trabajo en un juicio, los jueces ponen especial énfasis en verificar si efectivamente existe una relación de dependencia, más que los otros elementos.(Valencia Haro, 1979)

De esta manera, la Sala de lo Laboral en sentencia del 1 de abril de 2015 resolvió el caso presentado por Napoleón Rodríguez en contra de ECUALINKTEL S.A de la siguiente manera:

“...el actor “recomendaba, asesoraba y participaba en las decisiones”, actividades que concuerdan con el cargo que el actor afirma en su demandada haber desempeñado y que no pueden ser consideradas como sometidas al cumplimiento de una dirección u orden por parte de un superior o empleador, evidenciando de esta manera la inexistencia de dependencia legal o jurídica que se requieren en el caso de las relaciones de trabajo.” (Sala Especializada de lo Laboral, 2015)

Dentro de esta sentencia, la Corte Nacional afirma que el actor realizaba algún tipo de actividad o servicio dentro de la empresa, pero, manifiesta también, que dichas actividades las realizaba de propia voluntad, sin que mediara para su realización ningún tipo de orden o comando por parte del demandado. Al no existir ningún tipo de orden por parte del empleador, no puede verificarse por ningún medio la relación de dependencia necesaria en el contrato de trabajo. La Corte llega al punto de no

analizar la existencia de los demás elementos necesarios para constituir una relación laboral evidenciando la importancia y primacía que tiene este elemento.

De la misma forma, las personas contratadas por sus servicios profesionales pueden ser diferenciados gracias a este elemento de subordinación. Estos trabajadores, si bien son contratados para prestar sus servicios lícitos y personales, bajo una remuneración, no son contratados en relación de dependencia, es decir, puede actuar como mejor les parezca en la realización de sus deberes, aparte de cumplir con el objeto del contrato no le deben más obediencia a su contratante. Es el caso, por ejemplo, del abogado que presta sus servicios profesionales por un honorario, mas no recibe comandos ni ordenes de actuar de determinada manera de la persona que le contrata; él puede ejecutar libremente cualquier acción que lo lleve a la culminación del objetivo por el cual fue contratado.

La Dra. Graciela Monesterolo realiza una clasificación de los tipos de subordinación a los cuales se sujeta la persona al constituir una relación de trabajo los cuales son: moral, técnica, económica y jurídica. Sobre la subordinación moral, hace referencia al respeto mutuo entre las partes, la subordinación técnica se refiere a las órdenes que debe cumplir el trabajador en el cumplimiento de sus labores. La subordinación económica, se refiere a la dependencia del trabajador de recibir su sueldo por su trabajo, siendo indiferente para él la situación del negocio. Y, por último, la subordinación

jurídica, considerada como una aglomeración de las anteriores, en la cual el trabajador se haya sometido a la autoridad del empleador en todos los aspectos que tengan que ver con el empleo, no solo dirección, también control, disciplina, etc. (Monesterolo, 2014)

Esta clasificación viene a determinar todos los tipos de relación que pueden existir entre un empleador y su trabajador dentro de una relación de trabajo, y, al analizarlas a fondo, vemos que todas son necesarias para la existencia del vínculo laboral que se crea al firmar un contrato de trabajo. Cada una de ellas, tienen que existir necesariamente para que la relación de trabajo pueda ser ejecutada de forma correcta y tutelada por el derecho laboral. Por su puesto que la subordinación jurídica, a la que nos hace referencia la autora, es la principal e infaltable, a ojos de la ley, para constituir un contrato individual de trabajo, pero, cada una de ellas implica el respeto que se debe entre trabajador y empleador dentro del ámbito laboral.

Un punto altamente importante a ser analizado dentro del campo de la subordinación es la jornada de trabajo que debe cumplir el trabajador. Cabanellas ha considerado la ha considerado como “una institución madre en todo el derecho laboral.” (Cabanellas, 1968) La jornada laboral es el tiempo durante el cual un trabajador deberá acudir a su lugar de trabajo y realizar sus tareas. Será el tiempo durante el cual el trabajador se halle en la obligación de seguir los mandatos de su

empleador y prestar efectivamente sus servicios, del mismo modo, constituye el tiempo durante el día por el cual el empleador puede dar órdenes al trabajador y este deberá acatarlas. La determinación de la jornada laboral es parte de la posibilidad de dirección de la que goza el empleador durante la relación laboral, y deberá ser acordada entre las partes al momento de la suscripción del contrato.

En la legislación ecuatoriana la jornada máxima de trabajo es de 40 horas semanales, divididas en 8 horas diarias, con un descanso obligatorio de dos días a la semana, generalmente, sábados y domingos. Se reconocen de igual forma, para los casos en los que algunos trabajadores laboren más allá de las 8 horas diarias, jornadas suplementarias o extraordinarias, en las que los trabajadores tendrán derecho a recibir un porcentaje de pago mayor por hora, ya que no es el tiempo normal en el que presta sus labores. De igual forma, para cierto tipo de empleos que se ejecutan en el horario nocturno, la ley ha reconocido un recargo especial en la remuneración que perciben este tipo de trabajadores.

Sin embargo, este concepto tan ampliamente aceptado de que en una relación laboral tiene que existir una jornada en la que el trabajador cumple con sus funciones, se ha visto desdibujado gracias a la constante evolución de las sociedades. Debido al acelerado avance de los medios tecnológicos se han creado formas de empleo en las cuales no existe una jornada de trabajo, las

personas trabajan desde sus hogares en los momentos en los cuales ellos mismo decidan, sin sujetarse a un horario e incluso sin tener que cumplir con las 40 horas de las que nos habla la ley. Actualmente se menciona incluso la existencia de una jornada laboral de 0 horas, que no hace referencia a la no realización del trabajo, sino a la no necesidad de determinar horas específicas para realizar el mismo (Pennycook et al., 2013).

La remuneración.

Como elemento final siempre presente en todo contrato de trabajo, tenemos a la necesidad que exista una remuneración. Este elemento responde al principio, todo trabajo debe ser remunerado, reconocido incluso constitucionalmente. La remuneración es la contraprestación necesaria que existe en toda relación laboral, el trabajador presta sus servicios, su tiempo y su esfuerzo a la espera de recibir el pago por parte de su empleador que no podrá negarse al mismo. De este elemento incluso depende el acuerdo de voluntades anteriormente analizado, ya que al suscribir el contrato se pacta una remuneración, una retribución para el trabajador, si esta no existiera el mismo no aceptaría firmar el contrato.

Según diferentes autores la remuneración puede definirse como: “el principal derecho del trabajador y la principal obligación del empleador.” (Monesterolo, 2014) “es un engranaje muy importante para la

economía no solo del trabajador y su familia, sino de la colectividad”(Vasquez Lopez, 2004) “el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en un relación subordinada laboral.” (Cabanellas, 1968) Como vemos todos los autores concuerdan en que sin la remuneración el trabajo careciera completamente de significado convirtiéndolo completamente en otra institución.

Toda la concepción de una relación de trabajo depende de la existencia de las contraprestaciones de sus intervinientes, por un lado, la prestación del servicio y por otro el pago de una remuneración, la cual debe ser acorde al trabajo realizado. Sobre la remuneración, las partes pueden pactar el monto de la misma o el cómo y en qué momento deberá ser pagada, siempre que se respeten los mínimos legales establecidos según el tipo de trabajo a realizar. Estos mínimos se establecieron debido al abuso que se generaba por parte de los empleadores, quienes, de manera arbitraria, se aprovechaban de la desesperación de las personas en busca de empleo para pagar lo menos posible por el mayor tiempo de trabajo.

En busca de evitar este abuso y generar empleos dignos en los que se reconozca el pago justo por la labor del empleado, la ley ha establecido el salario mínimo, para el presente año, en (SBU \$450) dólares. Este valor es revisado año a año y aumenta de acuerdo a las condiciones económicas por las que atraviesa el País. Actualmente es

considerado que este valor no cubre los gastos de vida mínimos que toda persona merece y esto ha generado un descontento popular reflejado en las protestas por el alza de precios en productos básicos como la gasolina o el precio de la canasta básica familiar. De esta forma se evidencia la importancia económico- social que reviste al concepto de la remuneración, mencionada por diversos autores.

Para Jorge Vásquez López el hecho de que el salario no aumente mientras los productos siguen subiendo de precio, podría decantar en una paralización de las actividades productivas, no se compran productos, no se pueden pagar arriendos, se cancelan servicios por falta de pago, lo que genera que otros actores no puedan seguir con sus actividades por falta de dinero, no se genera producción, no se pueden comprar insumos ni pagar proveedores, lo que deriva en un efecto bola de nieve, empeorando conforme pasa el tiempo, generando malestar y descontento en la población lo que podría derivar en una crisis política como se ha visto en muchos casos a lo largo de la historia. (Vasquez Lopez, 2004)

La remuneración que perciben los trabajadores puede ser de distintas formas, como hemos visto, pueden ser por sueldo, por jornal, por participación o mixtas, según lo reconoce las leyes ecuatorianas. Sin importar del tipo que sea la remuneración debe cumplir con los requisitos de ser justa, invariable, íntegra, inembargable, pagada en el momento acordado y siempre entregada al

trabajador personalmente, salvo excepciones puntuales. A la remuneración, con el objetivo de garantizarla y protegerla lo más posible, se le ha dotado de una garantía conocida como primer orden de prelación, según esta, si el empleador es requerido para pagar deudas pendientes y tiene además sueldos impagos a trabajadores, siempre deberá cancelar en primer lugar los valores de sueldos pendientes, antes que cualquier otra deuda, sea de la calidad que sea.

La remuneración a la cual el trabajador tiene derecho según las leyes, no solo lo constituye el sueldo mensual que recibe, sino además otros valores como lo son lo que recibe por concepto de horas extraordinarias o suplementarias, comisiones participación en beneficios inclusive lo aportado al Seguro Social cuando es cubierto por el empleador, u otra retribución que tenga un carácter normal dentro de la industria o servicio según el artículo 95 del Código de Trabajo. Así mismo, con el fin de precautelar los derechos de los trabajadores, sea reconocido que la remuneración no puede ser retenida en casos de enfermedad, vacaciones, paternidad o maternidad, debiendo pagarse de forma íntegra y por los tiempos que ordena la ley.

Como se puede observar, sobre la remuneración descansa la razón de ser de todo contrato de trabajo. No se puede pretender que exista una relación laboral en la cual no haya la contraprestación de la remuneración. En caso de existir vendría a generar, en palabras del Dr.

Guillermo Ochoa, “una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera una relación estrictamente laboral, como la que se genera por situaciones de amistad o caridad.” (Ochoa, 1996) Alegar que en estas situaciones existe una relación laboral vendría desvirtuaría el concepto de empleo y atentara contra todo lo que establece el derecho laboral.

1.11 Tipos de contratación individual.

Según el Código de Trabajo, en su artículo 11, divide los tipos de contrato laboral en 5 categorías:

- 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 a destajo;
- e) Individual, de grupo o por equipo.

Corresponde en este momento analizar los tipos de contratación individual que existen según la legislación ecuatoriana, estudiando los requisitos y características de cada uno de ellos. De esta forma, se podrá observar si alguno de los contratos contemplados en la legislación ecuatoriana se encuadra con las formas de contratación de las empresas de economía on demand que serán analizados más adelante en este estudio. Si bien

esta clasificación no son los únicos tipos de contratos individuales encontrados en el Código de Trabajo, si constituyen las principales formas de dividir los mismos y son los más utilizados en la vida laboral común.

Para estudiar los tipos de contratación, se menciona como distintos tratadistas dividen las categorías de contratación y que dicen de cada tipo de contrato estudiado, comparándolo con la legislación ecuatoriana.

Para empezar, se puede observar que en la división que da el Código de Trabajo, divide a las formas de contratación por la forma en la que se realiza el mismo; por el método de remuneración que se utiliza; por el tiempo del contrato; por el trabajo a realizar según el mismo y por los individuos que participan en la ejecución del contrato. Esta misma clasificación nos la hace el doctor Guillermo Ochoa en su obra “El compendio del contrato individual de trabajo”, haciendo tan solo una diferenciación en la última clasificación, ya que el incluye en su quinta categoría, por la modalidad y otras condiciones del trabajo, ubicando dentro de esta los contratos celebrados para servicios domésticos, agrícolas, de guardianía etc. (Ochoa, 1996)

Por otro lado, Obando Garrido diferencia al contrato individual de trabajo según la forma de realizar el contrato, verbal o escrito, según el tiempo de duración del mismo, el cual puede ser a tiempo indefinido o, a plazo o duración determinada y según el trabajo a

realizar, por obra o labor determinada. El autor hace algunas diferenciaciones en este sentido. Si hablamos de un contrato a tiempo definido, el mismo siempre deberá ser escrito, especificando el tiempo a laborar, ya que sin él se considera como indefinido. Mientras que, si hablamos de un contrato por obra, podrá ser celebrado de forma verbal o escrita, ya que se considera de plazo indeterminado pero determinable según la obra a realizar. (Obando, 2016)

Esta clasificación que, utilizada Obando Garrido, siguiendo la legislación colombiana, denota que los legisladores, han optado por una regulación más sencilla a la hora de celebrar contratos laborales. Esto se hace notorio que el único tipo de contrato que necesariamente se debe celebrar por escrito, es aquel que tiene un tiempo de empleo determinado. Mientras que en la legislación ecuatoriana el artículo 19 del Código de Trabajo, claramente especifica los casos en los cuales es obligatorio celebrar un contrato escrito, dejando incluso una salvedad en su literal i) para todos aquellos contratos laborales en los que otras leyes especifique la necesidad de celebrar un contrato escrito.

Por otra parte, Cabanellas en su “Compendio de Derecho Laboral” identifica 16 tipos de contratación, actualmente la gran mayoría de estas se han subsumido dentro de otras categorías, mientras que otras son diferenciaciones que actualmente han desaparecido completamente. Algunas de las más relevantes y aun

utilizadas hoy en día son, por el carácter de la retribución, por la duración del contrato, por la estabilidad, por el horario, por la forma y por el consentimiento. Como el propio Cabanellas menciona en su obra, esta clasificación viene a enunciar, sin considerarse como la única posible, un amplio espectro de lo que en su época debía entenderse considerarse como un contrato de trabajo. (Cabanellas, 1968)

Por último, la Doctora Graciela Monesterolo, da una clasificación apegada a la otorgada por el Código de Trabajo ecuatoriano, al considerarla la más didáctica a la hora de buscar entender la materia laboral y los contratos dentro de ella. Estos son por la forma de celebración, por la forma de ejecución, por el número de trabajadores, por la forma de remuneración y por el tiempo de duración. La única diferenciación que se hace con respecto del código es que se incluyen los contratos considerados como precarios dentro del tiempo de duración. (Monesterolo, 2014) Con esta última clasificación nos corresponde, ahora analizar los contratos en si verificando cuales son los elementos constitutivos de cada uno de ellos.

a) Según la forma de celebración: Expreso o Tácito.

El Código Laboral en su artículo 12 indica que los contratos expresos son aquellos en los cuales las partes han acordado, de palabra o reduciéndolo a escrito, cada una de las condiciones de contratación. Esta definición del código es completamente aceptada por la doctrina, todo

contrato en el cual exista una discusión, un acuerdo de las condiciones, entre las partes contratantes deberá ser considerado como expreso, ya que las partes conocen y aceptan las mismas. El contrato expreso a su vez podrá ser tanto verbal como escrito, la ley no otorga un efecto distinto a la hora de distinguir si fue hecho de forma verbal o escrita, pudiendo el primero ser probado de todas las formas aceptadas por la ley.

El segundo inciso del artículo 12 del Código de Trabajo simplemente define al contrato laboral tácito como todo aquel en el cual no haya estipulación expresa, es decir que no exista un contrato. Esta es simplemente una relación laboral pura y simple, sin condiciones, sin ninguna estipulación, salvo aquellas que son garantizadas de oficio por la ley a todos los trabajadores. Sobre este tema, la ex Corte Suprema de Justicia expresa que: “para el derecho laboral más que el contrato, interesa garantizar el hecho o relación de trabajo.” Con este fallo la Corte Suprema reconoce la no necesidad de un contrato para que se configure una relación laboral, tan solo debe cumplir los elementos de la misma.

b) Según la forma de remuneración: a sueldo, a jornal, en participación o mixto.

- A sueldo.

Según el artículo 13 del Código de Trabajo, se considera trabajo a sueldo cuando se pacta en base a una unidad de tiempo, esta unidad se considera como

un mes calendario es decir 30 días, entre días laborables y no laborables. Las partes contratantes podrán definir una cantidad mensual como emolumento de sus labores, no pudiendo ser esta menor del salario básico unificado establecido por la ley. Esta es la forma común en la cual se realizan los contratos, fijando un sueldo previamente acordado por las partes, el cual se paga dentro de los primeros días de cada mes, en quincenas o según el momento pactado en el contrato.

- A jornal.

El modo de pago a jornal también tiene como base una unidad de tiempo según la cual se calculará el pago a realizar al trabajador. Se diferencia del contrato a sueldo ya que este se utiliza para casos en los cuales se contrata a una persona por un tiempo más limitado, por ejemplo, una persona que ayude en época de cosecha de un campo. Anteriormente se ordenaba en la ley, que el tiempo máximo de pago, en este tipo de contratos, debería ser de una semana, pero actualmente esta disposición ha desaparecido del Código de Trabajo. Este tipo de contratación, si bien es utilizado para obreros ocasionales, es reconocido por las leyes y la jurisprudencia por lo que otorga todos los derechos laborales de un trabajador.

- En participación.

Sobre este tipo de contratos, el Código de Trabajo en su artículo 13 inciso 2 regula a aquellos en los cuales los trabajadores ganan parte de las utilidades de los negocios del empleador, como su salario. Al hablar de utilidades, no se refiere a aquellas que el empleador debe entregar a todos sus trabajadores por mandato legal según al artículo 97. Las utilidades a las cuales se refiere el Código son a las ganancias que el trabajador haya generado a su empleador por concepto directo de su trabajo. En la práctica común, a este tipo de remuneración se la conoce simplemente como comisión. Cabe recalcar que este trabajador igual goza de los derechos reconocidos a todos los trabajadores.

- Mixto.

Esta forma de remuneración consiste, como dice el Código, en que, a más de un salario fijo, el trabajador recibe parte de las ganancias del negocio del empleador. Esta forma de contratación es ampliamente utilizada, ya que permite premiar a los trabajadores cuando el negocio va en aumento, así como no desampararlos en meses en los cuales no haya existido suficiente venta. Igual en el tipo de contratación en participación, las utilidades entregadas al trabajador por concepto de sueldo, no son consideradas como aquellas recogidas en el artículo 97. En lo que se refiere al salario mínimo, si existe una relación laboral, el empleador no puede desconocer este

derecho, alegando que no se llegó al mínimo por fallar en las ventas, siempre se debe garantizar el salario mínimo.

c) Según el tiempo de contratación: indefinido, de temporada, ocasional o eventual.

• **Indefinido.**

El contrato indefinido, es el contrato tipo reconocido en la legislación ecuatoriana, es decir, a falta de una estipulación en contrario siempre deberá considerarse a un contrato de trabajo como un contrato a tiempo indefinido. Hay que recordar en este momento, que con la entrada en vigencia de las reformas al Código de Trabajo se eliminó el contrato a tiempo fijo de la legislación laboral ecuatoriana, esto con el objetivo de dar una mayor protección a los trabajadores. Con el contrato a tiempo indefinido se garantiza cierta estabilidad laboral de los empleados, ya que estos no pueden ser separados de sus lugares de trabajo, salvo por las causas establecidas en la ley y por medio del despido. En caso de que un obrero sea arbitrariamente removido, este podrá tomar acciones legales en contra de su empleador, reclamando las indemnizaciones que, para este efecto, están reconocidas en la ley.

• **De temporada.**

El contrato de trabajo por temporada es aquel en el cual el trabajador es llamado por su empleador en determinadas épocas del año. En aquellos momentos en

los cuales, por razones de época, tiempo, o la razón que fuese el empleador se ve en la obligación de contratar gente extra para realizar el trabajo. Esta contratación es solo durante estas fechas y concluye una vez han concluido los requerimientos del empleador. Es también constante cada año durante estos periodos, es decir, es seguro que cada año se van a producir estas necesidades por parte del empleador por lo que debe llamar trabajadores extra para que realicen estas labores.

Los contratos por temporada gozan además de una especie de estabilidad según el Código de Trabajo; la misma se entiende como que el empleador está en la obligación de llamar al mismo obrero cada año para que cumpla las labores adicionales. En caso de que el empleador decidiera cambiar de trabajador sin una causa justificada para ello, se configuraría un despido intempestivo a favor del que no ha sido convocado. Para que un asalariado empiece a gozar de dicha estabilidad debe haber laborado con el empleador por lo menos dos años consecutivos durante el mismo periodo y realizando las mismas actividades durante este tiempo.

Sobre esta forma de contratación, Cabanellas dice que para que puedan configurarse debe concurrir necesariamente dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. El primer elemento ya lo hemos analizado, en cuanto al segundo, vale mencionar que, al ser un contrato laboral, se encuentra protegido por todos los derechos

y garantías de un trabajador común mientras esté prestando sus servicios al empleador, por lo que no puede ser separado arbitrariamente mientras esté realizando sus labores y en caso de serlo debe ser indemnizado según manda la ley. Cabanellas menciona también que el contrato por temporada es de tiempo indeterminado que se cumple por periodos cíclicos que tienen un plazo determinado o determinable. (Cabanellas, 1968)

- Eventual.

El artículo 17 del Código de Trabajo indica, que los contratos eventuales con aquellos que se celebran en casos en los que existe una exigencia circunstancial para el empleador como pueden ser licencias de personal por vacaciones, enfermedad, permiso de maternidad o similares. Este tipo de contratos son de obligatoria celebración en escrito y deberá constar en ellos el nombre del reemplazo, el motivo de la contratación y el tiempo por el cual se está realizando el contrato. Estos requisitos se piden con el objetivo de proteger tanto al empleador como al trabajador e incluso a la persona que está siendo sustituida temporalmente.

El Código de Trabajo en el artículo antes referido, menciona también que se pueden celebrar contratos eventuales para aquellos momentos en los cuales el empleador requiera de más fuerza de trabajo por cualquier motivo, siempre que sea relacionado dentro de las actividades del negocio. La relación laboral no podrá

superar los 180 días en un año, sean estos continuos o discontinuos, si por estas necesidades el empleador convoca al trabajador por dos años consecutivos entonces el contrato pasa a ser por temporada y deja de ser eventual. Por último, la ley hace un recargo del 35% del valor hora en el salario para los trabajadores que celebren estos contratos.

Como la ley regula claramente lo que debe entenderse por contrato eventual. Los trabajadores bajo este régimen tienen todos los derechos de un trabajador común mientras sean empleados. En caso de que sus labores superen el tiempo para las cuales fueron contratados, superando los 180 días, entonces el contrato celebrado será considerado como indefinido, generando los efectos correspondientes. Esta forma de contratación permite a los empleadores sustituir de forma legal y momentáneamente a aquellas personas que por alguna razón no puedan acudir a realizar sus labores, logrando así que el puesto de trabajo no esté abandonado y protegiendo los derechos de todas las partes involucradas.

- Ocasional.

El inciso tercero del artículo 17 del Código de trabajo manifiesta que los contratos ocasionales son aquellos que, no teniendo una duración mayor a treinta días en un año, se pueden hacer para actividades emergentes que tenga el empleador, que no estén relacionadas con

el giro del negocio, es decir que no tengan que ver con su objeto social. Esta forma de contratación, como dice la ley, solo podrá darse para actividades emergentes, imprevistas o muy poco regulares que surjan dentro del negocio y no tienen que tener relación con el objeto social del mismo.

Este tipo de contratación no puede superar los treinta días en un año, es decir no es necesario que los días sean continuos o discontinuos, con tal de que no superen los treinta días que ordena la ley. Así como con los contratos eventuales, los contratos ocasionales tienen un recargo en su salario del 35% del valor hora. Del mismo modo este tipo de contratos son aquellos que la ley ordena, sean realizados por escrito para que tengan plena validez. El trabajador ocasional, durante sus servicios, se hace acreedor de todos los derechos y obligaciones para con el empleador mientras duren sus servicios.

Este tipo de contratación, a diferencia de los anteriores, no goza de ningún tipo de estabilidad, exceptuando aquella que tiene mientras realiza sus labores. En caso de que el empleador, requiera nuevamente los mismos servicios en el siguiente año, este no está en la obligación de contratar nuevamente al mismo trabajador. Esto tiene sentido, ya que, analizando el concepto y naturaleza del contrato, solo funciona para eventualidades que pudieren llegar a darse dentro de la empresa, no es algo común que se tiene por hecho va a ser necesario nuevamente, por lo que generar una “estabilidad laboral” sobre una remota

posibilidad de necesitar nuevamente los servicios sería un sin sentido y hasta atentatorio de derechos.

En conclusión, todos estos contratos clasificados según el tiempo de trabajo tienen su fundamento en las necesidades que pueden ir surgiendo a la hora de emprender en un negocio. Cada uno de ellos viene a cumplir una función específica que puede llegar a darse, y da solución a los distintos problemas que pueden surgir, sin necesidad de realizar contratos a tiempo indefinido. De esta forma la ley garantiza que tanto empleador como trabajador vean sus derechos respetados dentro de las posibles relaciones laborales que puedan darse.

d) Por la forma de ejecución: obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.

Estos tipos de contratación se refieren a la forma en la cual deberá llevarse a cabo el objeto del contrato de trabajo. Todo contrato laboral tiene una labor específica, que deberá llevarse a cabo y para la cual es contratado un trabajador, pero, en la generalidad de los casos, estas labores son continuadas, pueden cambiarse previo acuerdo e involucran que el trabajador se encuentra bajo una clara y estricta relación de dependencia con su empleador. Esta clasificación viene a responder necesidades específicas del empleador, necesidades que pueden ser consideradas como momentáneas y por las cuales, como será analizado, se paga una cantidad

específica según lo que se quiera realizar.

- Por obra cierta.

Según el artículo 16 del Código de Trabajo el contrato de obra cierta es aquel en el cual se realiza una labor u obra determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo invertido para ejecutarla. De este concepto se desprende lo que se dijo anteriormente, el empleador contrata a una persona para que realice la obra deseada, mas esta persona puede escoger como hacer dicha obra. El empleador tiene la capacidad de dirección en cómo quiere que quede el producto final; pero el trabajador puede decidir libremente como llegar a dicho producto sin la necesidad de consultar con el empleador a cada paso que tome.

El Código de Trabajo expresa que la remuneración se pacta según la obra a realizar, teniendo por ella un precio fijo el cual no considera el tiempo que tome realizar la obra, ya sea mayor o menor del pactado. Este método de pago puede tener ventajas y desventajas tal y como nos dice el maestro Cabanellas, como ventaja se observa que el trabajador es libre de decidir cómo quiere ejecutar el trabajo, puede trabajar con el incentivo de que entre más rápido lo haga, más rápido puede pasar al siguiente trabajo y mejorar sus ganancias y la poca supervisión del empleador que este tipo de contratos contiene. Mientras que como desventaja se tiene, la posibilidad de

una suerte de explotación laboral producto de la misma codicia del trabajador que quiere terminar pronto, o por el otro lado la necesidad de cumplir con el plazo establecido. (Cabanellas, 1968)

Según Gonzales (2021) menciona que en lo que se refiere a los derechos que tiene el trabajador dentro de este tipo de contratos, en caso de que el empleador quiera concluir la relación, sin justa causa, antes de la terminación de la obra, este deberá indemnizar al trabajador por la totalidad de la misma. Del mismo modo si el trabajador abandona la obra, deberá indemnizar al empleador por el tiempo perdido. Este contrato no genera una obligación de contratar nuevamente a la misma persona en caso de que se requiera el mismo servicio nuevamente; el empleador está en la potestad de elegir a alguien nuevo para que ejecute la obra si así lo considera.

Este tipo de contratación puede generar otros conflictos, como son por ejemplo el disfrazar una relación laboral como varios contratos por obra cierta, con el objeto de desconocer derechos que legalmente corresponden a una persona. Del mismo modo, debido a la naturaleza de la relación, muchas veces las personas escogen saltarse los procedimientos legales, que toman algo de tiempo, y simplemente pactar como deberá llevarse a cabo la obra y la forma en la que se pagará la misma. Como consecuencia, esta modalidad contractual ha pasado a ser una de las más informales, regida muchas veces por la costumbre y los acuerdos privados.

- Por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

Esta forma de contratación se encuentra en el artículo 16.1 del Código de Trabajo. La misma, se nos define como aquellos contratos que se celebran con el objeto de realizar alguna tarea u obra que tenga que ver con el objeto social del negocio para el cual se está realizando ya sea esta habitual o no. Este tipo de relación es relativamente nueva, incorporada recién en el año 2015 con las reformas al Código de Trabajo. El acuerdo ministerial número 136 del año 2020 indica cómo debían celebrarse estos contratos, que obligaciones se tienen con el trabajador y empleador, como se termina la relación laboral y la obligatoriedad de llamar al trabajador en caso de que se necesiten sus servicios nuevamente.

El empleador deberá notificar al trabajador en caso de que exista una nueva necesidad de utilizar sus servicios. La ley de esta forma ha contemplado una forma de estabilidad para los trabajadores que celebren este tipo de contratos, estableciendo la obligación de llamar a la misma persona cuando sea necesario. En caso de que el trabajador no sea llamado está en el derecho de demandar al empleador por la indemnización contemplada para el despido intempestivo. El contrato durará hasta que concluya la labor o servicio para el cual fue celebrado, sin importar el tiempo que dure la misma.

En caso de que exista la necesidad de realizar nuevos trabajos, las partes podrán pactar nuevas condiciones o simplemente repetir las mismas utilizadas en el contrato anterior, no pudiendo ser menores de los salarios básicos previstos para las jornadas completa o parcial. La obligación del empleador de llamar al trabajador para nuevos trabajos caducará en el periodo de seis meses desde que terminó el último trabajo para el que fue contratado. Cuando sea llamado el trabajador debe acudir en un periodo máximo de 7 días, en caso de no asistir el empleador puede llamar a una nueva persona y ya no está en la obligación de llamar al insistente nuevamente.

Como se puede ver, este tipo de contrato cuenta con reglas muy especiales y específicas para el mismo, que difieren ampliamente de las establecidas para los contratos por obra fija. El objetivo de establecer este tipo de reglas, con seguridad, fue el de proteger los empleos de trabajadores que eran llamados varias veces en un mismo año, que no gozaban de ninguna garantía de seguridad en sus puestos, lo cual motivaba a la arbitrariedad y abuso por parte de los empleadores. Pero de esta forma, de alguna manera, se ha venido a atentar contra el principio de libertad contractual, obligando a siempre contratar con la misma persona y volviendo complicado y engorroso el terminar la relación laboral por parte del empleador.

•Por tarea.

El contrato por tarea está regulado en el inciso segundo del artículo 16 del Código de Trabajo, se entiende como aquel en el cual se contrata a un trabajador con el objetivo que realice una determinada cantidad de obra en un tiempo previamente determinado, el mismo concluye con la terminación de la tarea. Se puede observar algunas diferencias con el contrato por obra, la más importante de ellas, el salario de la persona se encuentra ya preestablecido, considerando el tiempo que tomara en terminar la obra, en el contrato por obra cierta no tenía importancia el tiempo que tomase la misma. Queda a consideración de las partes el imponer primas o multas debido al adelanto o retraso de las obras.

Como bien apunta Cabanellas, esta forma de contratación tiene la ventaja de que el trabajador conoce de antemano cuanto va a percibir por el tiempo en el que va a realizar su trabajo, otorgándole una sensación de seguridad y certeza, que no otorga el contrato por obra cierta. (Cabanellas, 1968) De esta forma ambas partes de la relación laboral tienen claro que esperar y que van a conseguir a la finalización del trabajo. También se hace referencia en el Código a la posibilidad que tienen los trabajadores por tarea de entregar semanalmente la porción de su trabajo que se ha terminado y a que se les pague por la misma, lo cual garantiza mayor seguridad para el trabajador de que se está, efectivamente, reconociendo su trabajo.

•Por destajo.

En el inciso tercero del artículo 16 del Código de Trabajo se indica que el contrato a destajos es aquel en el cual el trabajo se paga por unidades de obra, es decir, por partes de trabajo terminado, sin considerar el tiempo que toma realizar cada una de ellas. La diferencia sustancial con los anteriores contratos analizados es, justamente el hecho de que sea remunerado por cada pedazo de obra concluida, poniendo un valor específico a cada una de ellas. Si el empleador llegase a poner fin al contrato antes de lo establecido deberá pagar los trabajos realizados, más un recargo que será fijado por la autoridad que conozca el caso, como ordena el Código de Trabajo.

Hay que recordar que un trabajador a destajo sigue siendo considerado como un trabajador sujeto a una relación de dependencia con su empleador, por lo que, si fuese despedido o separado arbitrariamente, tiene derecho de demandar las indemnizaciones correspondientes a todo trabajador, a más de las específicas para su tipo de contratación. La ventaja que brinda este tipo de contrato para los empleadores, es que se garantiza que se pague tan solo por el trabajo efectivamente realizado, logrando que el trabajo sea de la calidad solicitada y realizado en el menor tiempo posible.

•Según el número de trabajadores: individual, de grupo o por equipo.

En lo que se refiere a estas formas de contratación analizaremos el contrato por grupo y por equipo, dado que el contrato individual engloba todos los contratos analizados anteriormente por lo que no corresponde estudiarlos nuevamente. Estas formas de contratación son consideradas como contratos individuales realizados con una sola unidad de personas, poniendo condiciones que se aplican a todos los individuos por el hecho de pertenecer a dicha unidad.

El contrato por grupo, recogido en el artículo 31 del Código de Trabajo, manifiesta que sin importar el trabajo para el cual fuese contratado el grupo, el empleador mantiene sus obligaciones para con todos los miembros de este grupo, considerados individualmente. De esta forma el empleador mantiene la posibilidad de separar integrantes del grupo o reemplazarlos sin necesidad de afectar el trabajo de los demás miembros. Para el caso de la remuneración, la misma puede ser pactada individualmente o como una unidad, caso en el cual deberá dividirse la remuneración, a falta de otra estipulación contractual, según lo trabajado dentro de la obra. Si por algún motivo un integrante del grupo se separa antes de la culminación de trabajo, tendrá derecho a recibir un pago por el trabajo realizado.

Por otro lado, el contrato por equipo regulado en el artículo 32 del Código de Trabajo, establece que el mismo es una unidad integrada por cada una de sus partes, y que el empleador contrata con la unidad, mas no con sus trabajadores independientes. Por este motivo el empleador no tiene el derecho de decidir quién conforma o no el equipo, no puede despedir a uno de sus miembros y, si lo hace, se entiende que ha despedido a todo el equipo, por lo que tiene que responder con la indemnización de cada uno de sus miembros. Solo en caso de que un miembro del equipo falte al respeto al empleador o sus allegados de forma grave, podrá solicitar al jefe del equipo que dicho miembro sea reemplazado, en caso de una negativa por parte del jefe de equipo se podrá acudir ante el juez de trabajo para que dirima la controversia.

Con esta última clasificación, González Mateo José en su Tesis presentada en el 2021 analiza todas las formas de contratación recogidas en el Código de Trabajo, pero no puede considerarse que en esta clasificación se encuentren contempladas todas las formas por las cuales puede constituirse una relación laboral. Al vivir hoy en día en un mundo cada vez más globalizado, en el que la tecnología avanza a pasos agigantados, creando cada día nuevos campos de trabajo, nuevos empleos y nuevas formas de constituir una relación laboral, la legislación debe garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos y garantías recogidos en el derecho laboral. De esta forma, se evitará el abuso y explotación de

personas que busquen en estas nuevas formas de empleo una solución a sus problemas.

1.12 Las formas de terminación del contrato de trabajo previstas en la legislación Ecuatoriana.

Según Espinosa Juan en su Tesis de Pregrado, hace especial énfasis en los derechos de los trabajadores y el rol proteccionista del Estado, no está por demás suponer las complejidades que consigo trae la terminación de una relación laboral toda vez que es en este momento, de manera general, es donde el trabajador queda en un estado de vulnerabilidad, incertidumbre e inestabilidad. Ahora, la terminación de toda relación contractual es una certeza, independientemente de la causa, toda relación contractual tarde o temprano, termina. Esto obliga al legislador poner especial énfasis en los procedimientos y causales que pueden ocasionar dicha terminación con el objeto de regularlas y evitar, dentro de lo posible, cualquier ambigüedad. El Código de Trabajo detalla específicamente las causas por las que las relaciones laborales terminan, pero a continuación haremos referencia exclusivamente a las más comunes. Mutuo acuerdo de las partes.-

- **Mutuo acuerdo de las partes:**

La primera causa de terminación que analizaremos es la más sencilla de todas y es aquella que se da por mutuo acuerdo de las partes. Como todo contrato, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades el cual, así

como es formado, puede ser modificado o terminado por acuerdo de ambas partes. Aun cuando la terminación contractual es por mutuo acuerdo, dicha terminación debe necesariamente obedecer los principios laborales como la irrenunciabilidad de los derechos. En este sentido, dado el acuerdo de voluntades para dar por terminada la relación laboral, el Empleador está en la obligación de reconocer al trabajador el pago de todos los derechos que le corresponden en proporción al tiempo trabajado hasta el momento de la terminación de la relación, vacaciones no gozadas, entre otros. Es por este motivo que toda terminación laboral, sea cual sea la causa, se perfecciona con la suscripción de la respectiva Acta de Finiquito donde se desglosan los pagos demostrando expresamente el reconocimiento de todos y cada uno de los derechos laborales. Esta terminación, por ser de mutuo acuerdo y en principio no afecta a los derechos de nadie, no lleva implícito consigo el pago o reconocimiento de indemnización alguna, a excepción del pago de la bonificación por desahucio equivalente al 25% de la última remuneración recibida por el empleador, por cada año efectivamente trabajado. Esta última bonificación, fue creada, en este tipo de terminación contractual, por la Ley Orgánica de Justicia Laboral.

Desahucio:

El Código de Trabajo, hasta el 20 de abril de 2015, definió al desahucio como “el aviso que hace una de las partes a la otra de su voluntad de dar por terminado el contrato”. Bajo ese supuesto, era importante diferenciar el acceso que cada una de las partes tenía al desahucio, pues no era igual para el trabajador que para el empleador. Al igual que en ese entonces, debemos conocer que el desahucio lleva consigo un incentivo económico a favor del trabajador que es equivalente al 25% de la última remuneración recibida por cada año de servicio prestado. En el caso del trabajador, el desahucio operaba y opera en la actualidad en cualquier momento, es decir, el Trabajador puede dar aviso de su deseo de terminar la relación laboral sin que tenga la obligación legal de sujetarse al plazo fijado en el contrato, sin embargo, si no cumple con el plazo de preaviso estipulado en la ley de al menos quince días, el trabajador puede estar sujeto al pago de indemnización como consecuencia de abandono del puesto de trabajo. De acuerdo a la forma de proceder del Ministerio de Relaciones Laborales, para que el Empleador pueda cobrar esta penalidad, deberá primero tramitar un visto bueno por abandono del puesto de trabajo, y posteriormente, descontarlo de la liquidación, aun cuando este prerrequisito no está estipulado en la ley.

El desahucio para el empleador tenía limitaciones mucho mayores, pues el empleador solo podía

desahuciar al trabajador en dos casos muy puntuales sin que se configure el despido intempestivo. El primero es en el caso de que exista un contrato de plazo fijo, por uno o máximo dos años y el empleador notifique, mediante desahucio, al trabajador su intención de terminar el contrato al vencimiento del plazo, siempre y cuando lo haga con al menos treinta días de anticipación a la fecha de terminación efectiva. Esta forma de desahucio no implicaba penalidad alguna para el empleador debiendo únicamente reconocer los proporcionales que por ley le corresponden al trabajador, pero sí es necesario reconocer la bonificación por desahucio. La segunda circunstancia bajo la cual el empleador podía desahuciar a un trabajador es en el caso de liquidación del negocio, de conformidad con el artículo 193 del Código de Trabajo. Ahora, es importante señalar que la notificación a la que hace referencia dicho artículo no es precisamente un desahucio, sino una notificación simple que surte los efectos del desahucio, e inclusive dichos efectos son parciales. Dicha parcialidad se debe a que aun cuando el empleador haga la notificación respectiva, se ve en la obligación de liquidar e indemnizar a los trabajadores como si se tratase de despido intempestivo.

Según Espinosa (2015), toda terminación de la relación laboral, salvo en casos de visto bueno en contra del trabajador, generan una “bonificación” a favor del trabajador. Si el trabajador lleva más de un año de trabajo con determinado empleador, éste se ve en la obligación de pagar la bonificación antes referida, por

cada año efectivamente trabajado. Adicionalmente, se debe mencionar que el desahucio no era más que una simple notificación, a excepción del caso señalado en el artículo 193, sino que tanto cuando el trabajador desahuciaba al empleador o viceversa, la parte que desahuciaba se debía sujetar al proceso señalado en el texto que indicaba el artículo 624 del Código de Trabajo antes de las reformas publicadas el 20 de abril de 2015, es decir, debía presentar una solicitud escrita al Inspector del Trabajo quien a su vez tenía la obligación de notificar con el desahucio a la contraparte en un plazo de veinticuatro horas.

La falta de desahucio por parte del empleador en contra del trabajador o la presentación extemporánea del mismo en los contratos de plazo fijo, llevaban implícitamente la conversión de dichos contratos a contratos de plazo indefinido. Bajo esta figura, el empleador no podría desahuciar al trabajador y en consecuencia esta figura ya no sería aplicable para él.

Dicho todo esto y como ya se hizo referencia, el 20 de abril de 2015 se publicó la llamada Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar misma que incluyó una serie de reformar al Código de Trabajo y otras leyes de materia laboral, siendo las más significativas la eliminación del desahucio a favor del empleador y la eliminación del contrato a plazo fijo. Actualmente el desahucio opera únicamente a favor del empleado y el proceso fue sustancialmente

simplificado al punto que hoy en día, basta con una notificación sencilla por escrito, incluso por correo electrónico, al empleador indicando su intención de dar por terminada la relación laboral, con lo que el empleador se deberá considerar desahuciado. De igual manera, dicha reforma trajo consigo la obligación del pago de la bonificación por desahucio equivalente al 25% de la última remuneración percibida por cada año efectivo de trabajo, en toda terminación de relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes. La reforma ahora establece:

Art. 30.- Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma:

1.Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente:

“Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.”.

2.Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente:

“También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales

terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.

Esta nueva reforma cambió drásticamente la forma de proceder de los empleadores tras no poder suscribir contratos de plazo fijo y tener una puerta de salida por vencimiento de plazo, lo que obliga que definitivamente se deba obtener un visto bueno en contra del trabajador.

Visto Bueno

El Dr. Trujillo quien a su vez cita a Carlos Vela Monsalve, definen al vistobueno como:

“[...] la resolución del inspector del trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569 (ahora 621) por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato”.⁴⁴

Para que el visto bueno opere, éste debe ser motivado por alguna de las causales comprendidas en el artículo 172 cuando es el empleador quien busca dar por terminado el contrato, y el 173 cuando se trata del trabajador. El objetivo del visto bueno es que cualquiera de las partes pueda dar por terminada la relación laboral, en cualquier tiempo, siempre y cuando se configure una de las causales antes referidas y sin que dicha terminación implique el pago de indemnización o bonificación alguna a favor de la otra parte.

Debido a las implicaciones que tiene la concesión de un visto bueno, éste es un procedimiento que se debe seguir ante la Inspectoría del Trabajo y obedeciendo el proceso indicado en el artículo 621 del Código de Trabajo el cual expresamente dice:

Art. 621.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Este procedimiento es una especie de brevísimo juicio en el cual la contraparte tiene un plazo determinado para exponer su versión y oponerse a la solicitud de visto bueno presentado, debiendo el Inspector resolver motivadamente concediendo o negando el visto bueno. Esta resolución tiene dos efectos: el primer efecto es que el Inspector conceda el visto bueno, en cuyo caso se debe proceder con la suscripción del Acta de Finiquito con lo cual se da por terminada la relación laboral. Es importante anotar que, en el caso de que sea el empleador quien obtiene la resolución favorable de visto bueno en contra del trabajador, dicha resolución puede ser impugnada ante un Juez de Trabajo para que

finalmente éste sea quien considere si la terminación fue legítima o ilegal. Es decir, el Visto Bueno no es garantía absoluta de que el empleador no tendrá que reconocer una eventual indemnización si un Juez lo determina. En el segundo caso en que la solicitud de visto buena sea negada, el empleador tiene la obligación de recibir al trabajador en su puesto de trabajo, pues en caso de no hacerlo, se configura el despido intempestivo, figura que analizaremos a continuación.

• **Terminación Unilateral por parte del Empleador o Despido intempestivo:**

Cuando hablamos de despido intempestivo se debe tener claro que esto sólo lo puede ocasionar el empleador. Entonces, cuando hablamos de una terminación unilateral y se genera el despido intempestivo se trata de aquellas situaciones en las que el empleador no ha podido, por diversas razones, dar por terminada la relación laboral de manera legal y sin que ello conlleve al pago de indemnizaciones, pues el despido implica necesariamente el pago de una indemnización a favor del trabajador independientemente de la figura contractual utilizada. Trujillo define al despido intempestivo de la siguiente manera:

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o cuando existiendo causa legal, no observa el procedimiento

establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

Por su parte la Doctora Graciela Monesterolo define el despido de la siguiente manera:

El despido intempestivo consiste pues en la terminación brusca del contrato de trabajo. No se trata simplemente de una terminación sin causa, ya que sobradas razones podría tener el empleador para dar por terminado el vínculo laboral en determinadas circunstancias o situaciones, como por ejemplo, podría ser una violenta roña con su trabajador, o el cometimiento por parte de éste de un delito que ponga en riesgo la seguridad y prestigio de la empresa, y sin embargo ser ilegal la terminación. se trata de un cese arbitrario, es decir, sin observancia de trámite legal alguno, como por ejemplo el de visto bueno que sí es causal, por el que evita el empleador el pago de las consecuentes indemnizaciones.

Tras analizar las definiciones antes citadas, podemos concluir contundentemente que se trata de una terminación unilateral por parte del empleador que implica el pago de una indemnización por ser sin justa causa, o, porque no se obedecieron los procedimientos legales preestablecidos para la terminación de la relación laboral. Es precisamente el despido intempestivo, lo que todo empleador desea evitar pues el monto de la indemnización puede llegar a ser considerable. El artículo

188 del Código de Trabajo establece que la indemnización por despido intempestivo equivale a la suma de la última remuneración percibida por el trabajador multiplicada por tres. Sin embargo, si el trabajador llevaba una relación laboral de más de tres años, se deberá aumentar lo equivalente a una remuneración por cada año adicional de trabajo, considerándose la fracción de año como año completo. El máximo que un empleador deberá pagar es el equivalente a veinticinco meses de remuneración. Adicionalmente a esta penalidad, el empleador debe reconocer todos los proporcionales de ley así como el 25% de bonificación por desahucio tal como se trató anteriormente. El objeto de esta penalidad es brindar al trabajador estabilidad durante el tiempo que esté desempleado para que pueda subsistir. Nuevamente, debido al sentido proteccionista del Estado.

Debido a la onerosa consecuencia que conlleva la configuración del despido intempestivo, los empleadores deben manejar con sumo cuidado las figuras contractuales y relaciones laborales para evitarlo, convirtiéndose muchas veces en un dolor de cabeza por el estatus de “intocables” que han llegado a tener los trabajadores. Incluso, en muchas ocasiones los empleadores sienten que por la complejidad de obtener un visto bueno, o las mínimas alternativas de desahucio, el dar por terminada la relación laboral con un trabajador ineficiente o simplemente malo, el despido es inevitable, aun cuando esto implique premiar a un mal elemento con una indemnización no merecida.

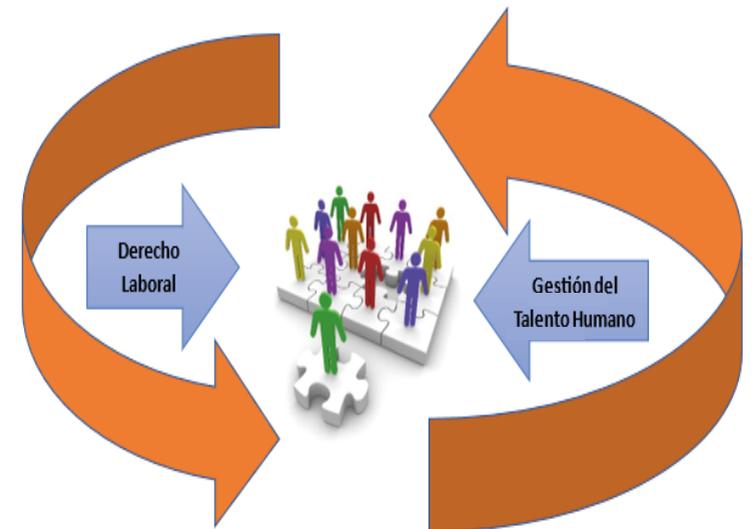
CAPÍTULO II

ASPECTOS RELEVANTES EN TORNO AL DERECHO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

2 Aspectos relevantes en torno al derecho y su relación con la gestión de talento humano.

La gestión de talento humano de cualquier empresa es toda aquella fuerza especializada en el ámbito organizacional que aporta e influye en la productividad de una compañía. Por ello, es fundamental conocer el marco jurídico que se aplican al proceso de selección y contratación del talento humano en el Ecuador.

Es fundamental que quienes estén al frente de talento humano lleven los procesos adecuados de selección y de capacitación laboral, para así dar respuesta a la defensa y promoción de los derechos de sus empleados y de ello depende un adecuado proceso de gestión de talento humano ajustado a la normativa nacional.



2.1 Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones.

Las relaciones laborales han evolucionado significativamente en el contexto de las organizaciones, en respuesta a los cambios en la economía, la tecnología y la sociedad en general. En el pasado, las relaciones laborales se centraban en la negociación de salarios y condiciones de trabajo, y se basaban en un modelo de empleo a largo plazo y estabilidad laboral.

Se define a las relaciones laborales y las organizaciones sobre la acción que tiene los directivos con el fin de que personal calificado forme parte de su organización; Es un grupo de tareas interconectadas destinadas a mejorar las técnicas de gestión para cumplir con los objetivos de la organización. Estas tareas incluyen atraer a los mejores candidatos para el empleo y evaluar su formación y desarrollo con la idea de que el individuo es el componente clave del negocio. (Borrero, 2019).

La relación laboral y la empresa se debe estructurar en un proceso de: desarrollo organizacional, administración técnica del talento humano, seguridad laboral y salud ocupacional, que se reflejan en la figura 3. Para cumplir con éxito la misión organizacional, es fundamental contar con una fuerza laboral motivada, comprometida y capacitada. Las condiciones económicas, culturales y sociales han hecho imperativo que las organizaciones sean innovadoras y creativas para adaptarse rápidamente a los cambios actuales. (Cadena, 2016).

Figura 3: Relación laboral y la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Hoy en día, las relaciones laborales se han vuelto más complejas y dinámicas. Las organizaciones se han vuelto más globalizadas y competitivas, y han adoptado prácticas de gestión más flexibles y ágiles. Además, la tecnología ha transformado la forma en que trabajamos, y ha llevado a la creación de nuevos trabajos y la eliminación de otros.

En este contexto, las relaciones laborales se han vuelto más fluidas y colaborativas. Las organizaciones han comenzado a adoptar enfoques más participativos y de colaboración, y han creado espacios de trabajo más abiertos y flexibles. También se han desarrollado nuevas formas de empleo, como el trabajo temporal y el trabajo independiente, lo que ha llevado a la creación de nuevas relaciones laborales y a una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

Las relaciones laborales han evolucionado en respuesta a los cambios en el entorno empresarial y tecnológico, y se han vuelto más dinámicas y colaborativas. Para mantenerse actualizadas, las organizaciones deben estar dispuestas a adoptar prácticas de gestión innovadoras y flexibles, y a adaptarse a las nuevas formas de empleo y trabajo.

Asimismo, la importancia de una buena relación laboral en las empresas radica en varios aspectos. En primer lugar, una buena relación laboral fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que puede aumentar la productividad y la motivación de los trabajadores. Además, una buena relación laboral puede ayudar a reducir el ausentismo y la rotación de personal, lo que a su vez puede reducir los costos y aumentar la estabilidad de la empresa.

Por otro lado, una buena relación laboral también puede mejorar la comunicación entre los empleados y los gerentes, lo que puede ayudar a identificar y abordar problemas antes de que se conviertan en conflictos. También puede fomentar un ambiente de respeto mutuo y confianza, lo que puede ayudar a prevenir el acoso laboral y otros comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo.

Las relaciones laborales han experimentado una evolución significativa en el contexto de las organizaciones a lo largo de los años. Han surgido nuevas dinámicas

y enfoques en respuesta a los cambios económicos, tecnológicos, sociales y legales. A continuación, se destacan algunas de las principales tendencias en la evolución de las relaciones laborales:

- **Descentralización y flexibilidad:** En el pasado, las relaciones laborales se caracterizaban por una estructura jerárquica rígida y centralizada. Sin embargo, en la actualidad, las organizaciones están adoptando un enfoque más descentralizado y flexible. Se fomenta la toma de decisiones en todos los niveles y se promueve una mayor autonomía y empoderamiento de los empleados.

- **Cambios en los contratos laborales:** Los modelos tradicionales de empleo a tiempo completo y a largo plazo están siendo desafiados por nuevas formas de trabajo. El aumento de los contratos temporales, a tiempo parcial, de trabajo por proyectos y la creciente presencia del trabajo independiente o freelance están cambiando la dinámica de las relaciones laborales.

- **Equilibrio entre vida laboral y personal:** La creciente conciencia sobre la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal ha llevado a un enfoque más flexible en las relaciones laborales. Las organizaciones están implementando políticas y prácticas que permiten a los empleados tener horarios de trabajo flexibles, trabajar desde casa y disfrutar de beneficios que promueven la calidad de vida.

- Enfoque en la cultura organizacional: Las organizaciones están reconociendo cada vez más la importancia de una cultura organizacional sólida y positiva. Se valora la creación de un ambiente de trabajo saludable, inclusivo y colaborativo, que promueva la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados.

- Mayor enfoque en la participación de los empleados: Las relaciones laborales están evolucionando hacia un enfoque más participativo, en el que se alienta a los empleados a tener una mayor voz y participación en las decisiones que afectan su trabajo. Se fomentan los canales de comunicación abiertos y se promueve el diálogo entre empleados y empleadores.

- Empleo de tecnología: La tecnología ha tenido un impacto significativo en las relaciones laborales. La automatización y la inteligencia artificial están transformando los procesos de trabajo, lo que puede tener implicaciones en los roles y habilidades requeridas por los empleados. Además, las herramientas tecnológicas están facilitando la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo, incluso en entornos virtuales.

- Enfoque en el desarrollo y aprendizaje continuo: Las organizaciones reconocen la importancia de fomentar el desarrollo profesional y personal de sus empleados. Se promueve el aprendizaje continuo, la adquisición de nuevas habilidades y el crecimiento dentro de la

organización. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la capacidad y la competitividad de la organización.

Una buena relación laboral es esencial para el éxito a largo plazo de una empresa, ya que puede mejorar la productividad, la motivación, la estabilidad y la comunicación, mientras que también puede prevenir problemas y conflictos en el lugar de trabajo. Es importante tener en cuenta que cada organización puede tener enfoques y prácticas específicas según su industria, cultura y objetivos estratégicos.

2.2 Síntesis de los cambios globales en las organizaciones y las relaciones laborales.

En las últimas décadas, se han producido diversos cambios globales que han tenido un impacto significativo en las organizaciones y las relaciones laborales. Estos cambios pueden resumirse de la siguiente manera:

Globalización: La globalización ha generado una mayor interconexión entre los mercados, las economías y las culturas de todo el mundo. Las organizaciones se han vuelto más internacionales en su alcance, expandiendo sus operaciones a nivel global. Esto ha llevado a la diversificación de las fuerzas laborales y a la necesidad de gestionar la diversidad cultural y lingüística en el entorno laboral.

Avances tecnológicos: Los rápidos avances en la tecnología, especialmente en las comunicaciones y la informática, han transformado las organizaciones y las relaciones laborales. La digitalización ha automatizado muchos procesos de trabajo, lo que ha llevado a cambios en las habilidades requeridas por los empleados. Además, las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación y la colaboración a distancia, permitiendo el trabajo remoto y flexible.

Cambios demográficos: Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y la diversidad generacional, han tenido un impacto en las relaciones laborales. Las organizaciones se enfrentan al desafío de gestionar una fuerza laboral multigeneracional con diferentes expectativas, necesidades y estilos de trabajo. Además, la entrada de más mujeres al mercado laboral y la búsqueda de una mayor equidad de género han llevado a cambios en las políticas y prácticas laborales.

Transformación de los modelos de empleo: Los modelos de empleo tradicionales han evolucionado hacia formas más flexibles y diversas. El empleo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo independiente y el trabajo basado en proyectos han ganado popularidad. Estos cambios han llevado a una mayor precarización del empleo y a la necesidad de repensar las políticas y regulaciones laborales para adaptarse a esta nueva realidad.

Cambios en la mentalidad y expectativas de los empleados: Los empleados de hoy en día tienen diferentes expectativas en cuanto a su trabajo y carrera profesional. Buscan un mayor equilibrio entre vida laboral y personal, así como oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Las organizaciones se han visto obligadas a adaptar sus prácticas y políticas laborales para atraer y retener el talento, y promover la motivación y el

La relación laboral ha experimentado una evolución significativa desde la Revolución Industrial hasta la era de la gestión del conocimiento. A continuación, se describen las características principales de cada etapa en la tabla 2:

Tabla 2. Enfoque de los cambios globales en las organizaciones y las relaciones laborales

REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	<ul style="list-style-type: none"> •ESCLAVISMO LABORAL- EXPLOTACIÓN •Énfasis en la acumulación de capitales y producción •Visión mecanicista de las relaciones laborales •Empresas sin estructura definida
ERA CLÁSICA	<ul style="list-style-type: none"> •LOS TRABAJADORES CONSIDERADOS "RECURSOS" •Estructura organizacional piramidal; departamentalización •Centralismo en la toma de decisiones •Simplificación y especificación de tareas
ERA NEO-CLÁSICA	<ul style="list-style-type: none"> •ENFOQUE HUMANISTA EN LAS RELACIONES LABORALES •Estructuras matriciales de las organizaciones •Aportes psicológicos de la conducta y relaciones humanas •Psicología industrial- teoría sistémica
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> •ENFOQUE EN EL TALENTO HUMANO •Revolución del conocimiento, la tecnología y la comunicación •El trabajador como talento a desarrollar •Desarrollo organizacional y desarrollo del personal

Fuente: (Llanos,2018)

Revolución Industrial:

Durante la Revolución Industrial, que tuvo lugar aproximadamente entre finales del siglo XVIII y mediados del siglo XIX, se produjeron cambios fundamentales en los procesos de producción y en las relaciones laborales. La aparición de la maquinaria y la industrialización masiva llevaron a la creación de fábricas y al empleo

masivo de trabajadores asalariados. Surgió una clara división entre los propietarios de las fábricas y los trabajadores, y las condiciones laborales eran a menudo duras y explotadoras. Los trabajadores tenían poca protección legal y sus derechos laborales eran limitados.

Era de la producción clásica:

En el siglo XX, con la consolidación de la producción clásica, las relaciones laborales continuaron siendo jerárquicas y la gestión se basaba en la supervisión y el control. Las organizaciones se enfocaban en la eficiencia y la estandarización de los procesos de producción. Los trabajadores eran considerados principalmente como mano de obra y su papel se limitaba a ejecutar tareas específicas y repetitivas. Las relaciones laborales estaban reguladas principalmente por los sindicatos y los convenios colectivos, y se centraban en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Era de la teoría neoclásica:

La teoría neoclásica de la administración es una corriente de pensamiento que propone reformar y modernizar la teoría clásica de la administración, haciendo énfasis en la reducción de la mano de obra y la automatización de procesos, de tal manera que puedan mejorar la eficiencia de una organización.

Gestión del conocimiento:

En las últimas décadas, con el advenimiento de la era del conocimiento, las organizaciones han reconocido el valor estratégico del conocimiento y la información. Las relaciones laborales se basan en la gestión del conocimiento, fomentando la colaboración, el intercambio de información y la creación de un entorno propicio para el aprendizaje. Las organizaciones promueven la creatividad, la innovación y la adaptabilidad, y se esfuerzan por atraer y retener talento. La tecnología desempeña un papel fundamental en la facilitación de la comunicación y la colaboración, permitiendo el trabajo en equipo a distancia y la gestión del conocimiento a través de plataformas digitales.

Las relaciones laborales han evolucionado desde una estructura jerárquica y explotadora durante la Revolución Industrial hasta una mayor valoración del conocimiento y la participación de los trabajadores en la era de la gestión del conocimiento. A medida que la tecnología y el conocimiento siguen avanzando, es probable que las relaciones laborales continúen transformándose para adaptarse a los nuevos desafíos y oportunidades que surjan.

2.3 Introducción al talento humano

La gestión del talento humano se refiere al conjunto de actividades y procesos que tienen como objetivo atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados dentro

de una organización. Es una función estratégica que se enfoca en maximizar el potencial de los individuos y optimizar su contribución al logro de los objetivos organizacionales.

La gestión del talento humano reconoce que los empleados son el activo más valioso de una empresa y que su desempeño y compromiso son fundamentales para su éxito. Implica implementar políticas, prácticas y programas que abarcan desde la atracción y selección de talento hasta su desarrollo, evaluación, compensación y retención.

2.4 Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es el proceso de administración y mantenimiento de los recursos humanos en una empresa, con el objetivo de garantizar que los mejores talentos se queden y trabajen en la organización a largo plazo. La gestión del talento humano implica numerosas estrategias de retención de empleados, motivación constante, planteamientos de retos y contribución al crecimiento profesional. Los objetivos de la gestión del talento humano incluyen fomentar la productividad, el ambiente laboral comprometido y motivado, y la identificación de las necesidades de las personas para ayudarlas a alcanzar sus metas y objetivos. A las personas que trabajan en organizaciones se les conoce por una variedad de nombres, que incluyen mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recursos humanos, colaboradores

y asociados. También se les conoce como talento humano, capital humano o capital intelectual, por su enorme valor para las organizaciones.

Dado que toda persona posee talentos, el término “recurso humano” se refiere a una persona que sirve como instrumento y no como capital principal de la empresa y posee las habilidades y características que dan vida a una organización.

Las personas que se involucran en la gestión del talento humano son aquellas que pueden ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos estratégicos. Los objetivos de la organización deben ser entendidos por todos los empleados e interiorizados. Es crucial lograr un equilibrio entre los objetivos corporativos e individuales. (Borrero, 2019)

La gestión del talento humano es crucial para las empresas y organizaciones debido a su impacto en las tasas de rendimiento, satisfacción de los empleados, crecimiento y adaptación. De tal forma, las organizaciones deben tomar medidas para retener a los mejores talentos a largo plazo, motivarlos constantemente, plantearles retos y contribuir a su crecimiento profesional. Asimismo, la gestión del talento humano implica la puesta en marcha de procesos dirigidos y la motivación de los empleados, lo que mejora la satisfacción y las tasas de conservación de empleados.

La empresa actualmente tiene cambios vertiginosos, con un impacto significativo en las operaciones administrativas. Por lo tanto, cada elemento que conforma la empresa debe adaptarse para responder a estos cambios de la mejor manera posible. El tratamiento del talento humano como capital humano, el cual debe ser considerado de real importancia por sus capacidades, aptitudes, por valerse por sí mismo y dar lo mejor de sí mismo en su trabajo, sintiéndose satisfecho con lo que hace, trabajo que debe ser reconocido por parte de la organización para que te sientas cómodo trabajando. Cada factor productivo debe trabajar de manera efectiva para lograr los objetivos que estos cambios implican.

La gestión de talento humano es un conjunto de actividades y prácticas enfocadas en el desarrollo, gestión y retención del talento en una organización. Esta gestión implica la identificación, contratación, capacitación, evaluación y promoción de los empleados para asegurar que la organización cuente con las habilidades necesarias para cumplir con sus objetivos estratégicos y para garantizar el éxito a largo plazo. La gestión de talento humano también se enfoca en la creación de un ambiente laboral agradable y sano, en el que los empleados se sientan valorados y motivados para trabajar y desarrollarse profesionalmente.

Según Ramírez, Espíndola, Ruíz, y Hugueth (2019), El proceso de gestión del talento humano implica la creación de comportamientos competitivos para

establecer una estructura organizacional apropiada para las políticas y la asignación de recursos que aseguren la implementación exitosa de estas estrategias. También permite la previsión y gestión colaborativa del cambio, posibilitando la creación continua de estrategias que aseguren los beneficios y el futuro de la organización. Desde otra perspectiva, la gestión de recursos humanos se entiende como un proceso de sistema integrado y está diseñado para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados. (Cejas, 2020).

En el Sistema de Gestión de Talento Humano (GTH) se identifica el proceso de reclutamiento y selección de personal; su formación y capacitación; y al final la evaluación del desempeño que se reflejan en la figura 4.

Figura 4: Sistema de Gestión de Talento Humano (GTH)



Fuente: Elaboración propia.

La gestión de talento humano es esencial en las empresas ya que el éxito de una organización depende en gran medida de su capital humano. La gestión de talento humano se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos de una empresa para lograr los objetivos empresariales.

Entre las principales razones por las que es importante la gestión de talento humano en las empresas se encuentran:

1. Atracción y retención de talento: La gestión de talento humano ayuda a atraer y retener a los mejores profesionales en la empresa, lo que a su vez aumenta la productividad y el éxito empresarial.

2. Desarrollo de habilidades: La gestión de talento humano permite identificar las habilidades y fortalezas de los empleados, para poder diseñar programas de desarrollo y capacitación que les permitan crecer en la empresa.

3. Alineación con los objetivos empresariales: La gestión de talento humano tiene como objetivo alinear los objetivos personales de los empleados con los objetivos de la empresa, lo que permite un mayor compromiso y motivación en el trabajo.

4. Mejora del clima laboral: La gestión de talento humano también está relacionada con la mejora del clima laboral, ya que se busca fomentar un ambiente de

trabajo saludable y motivador para los empleados.

La gestión de talento humano es una herramienta esencial en las empresas para lograr una mayor productividad y éxito empresarial, a través del desarrollo y retención del capital humano de la organización.

2.5 Objetivos de la administración del talento humano:

Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

1.- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.- Se refiere al cumplimiento de los mismos.

2.- Proporcionar competitividad a la organización.- Es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.

3.- Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas.-

Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.

4.- Incrementar la satisfacción en el trabajo.- Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices

constituyen el éxito de la empresa.

5.- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.- Para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables.

Es convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo para retener a los talentos.

6.- Administrar y generar cambios.- Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

7.- Mantener políticas éticas y de transparencia.- Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.

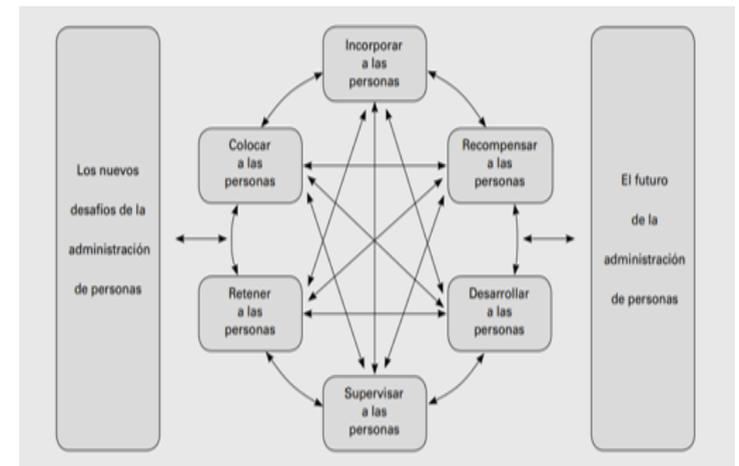
8.- Sinergia.- Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.

9.- Diseñar el trabajo individual y en equipo.- El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.

10.- Recompensar a los talentos.- Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.

11.- Evaluar su desempeño.- La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.

Figura 6 Esquema en relación con los objetivos de la administración de talento humano



Fuente: Libro de Gestión de Talento Humano de Idalberto Chiavenato. Pág 03

2.6 Importancia de la gestión del talento humano.

Existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. En las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos.

Aun cuando los activos financieros y el equipamiento de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados tienen su importancia considerable, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización-empleados.

2.7 Los seis procesos de la administración de recursos humanos, según Chiavenato, Idalberto.

La Administración de Recursos Humanos (ARH) es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los seis procesos básicos de la ARH son:

1. Procesos para integrar personas. Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.

2. Procesos para organizar a las personas. Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

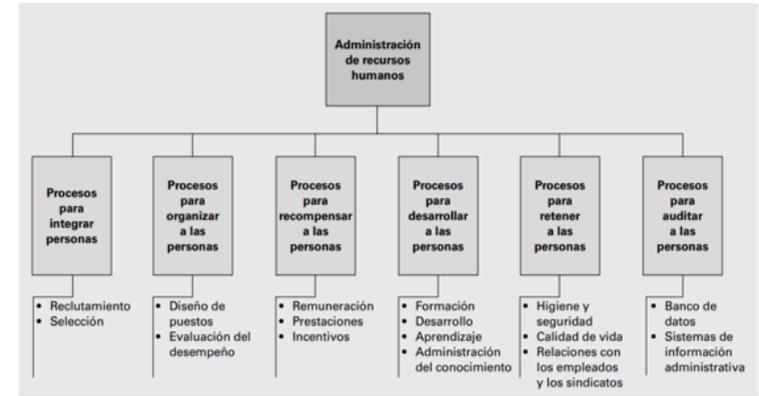
3. Procesos para recompensar a las personas. Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

4. Procesos para desarrollar a las personas. Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

5. Procesos para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

6. Procesos para auditar a las personas. Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa. Todos estos procesos tienen estrecha relación entre sí, de manera que unos penetran en otros y tienen influencia recíproca. Cada proceso tiende a favorecer o a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado. Un procedimiento rudimentario para integrar personas puede exigir un intenso proceso para desarrollarlas, a efecto de compensar sus fallas. Si el proceso para recompensar a las personas tiene fallas, entonces requerirá un intenso esfuerzo para retenerlas. El equilibrio en la conducción de todos estos procesos es fundamental. De ahí la necesidad de un cuadro de mando integral (balanced scorecard) que los integre a todos. Cuando un proceso tiene fallas, compromete a los otros. Además, todos tienen un diseño acorde con lo que exijan las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas, para lograr una mejor compatibilidad entre sí. Deben funcionar como un sistema abierto e interactivo.

Figura 7 Administración de recursos humanos



Fuente: Libro de Gestión de Talento Humano de Idalberto Chiavenato. Pág 15

2.8 Desarrollo de una filosofía en la gestión del talento humano.

El desarrollo de una filosofía en la gestión del talento humano es fundamental para establecer una orientación clara y coherente en la forma en que una organización aborda la gestión de sus empleados. Una filosofía en la gestión del talento humano proporciona una base sólida para la toma de decisiones y guía las prácticas y políticas relacionadas con el desarrollo y el manejo de los empleados. A continuación, se presentan algunos pasos clave para desarrollar una filosofía en la gestión del talento humano:

1. Definir los valores y principios: El primer paso es identificar los valores y principios fundamentales de la organización en relación con la gestión del talento

humano. Estos valores deben reflejar la cultura y las creencias de la organización y servir como base para todas las acciones y decisiones relacionadas con los empleados.

2.Comprender las necesidades de la organización: Es importante tener una comprensión clara de las necesidades y objetivos estratégicos de la organización. Esto implica identificar qué tipo de talento y competencias son necesarios para alcanzar esos objetivos y cómo se pueden desarrollar y atraer esos talentos.

3.Evaluar el entorno externo: Es importante considerar el entorno externo en el que opera la organización. Esto implica analizar las tendencias y cambios en el mercado laboral, las prácticas de gestión del talento humano de la industria y las expectativas de los empleados en términos de desarrollo profesional y satisfacción laboral.

4.Establecer políticas y prácticas coherentes: Una filosofía en la gestión del talento humano debe traducirse en políticas y prácticas coherentes en toda la organización. Esto incluye aspectos como el reclutamiento y selección, el desarrollo y capacitación, la evaluación del desempeño, la compensación y beneficios, y la promoción de un clima laboral positivo.

5.Fomentar una cultura de desarrollo: La filosofía en la gestión del talento humano debe fomentar una cultura de desarrollo continuo en la organización. Esto implica promover oportunidades de aprendizaje y crecimiento,

brindar retroalimentación constructiva, fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos, y reconocer y recompensar el desempeño excepcional.

6.Involucrar a los empleados: Es importante involucrar a los empleados en el desarrollo de la filosofía en la gestión del talento humano. Esto puede realizarse a través de encuestas, grupos de enfoque o sesiones de retroalimentación para comprender sus necesidades, expectativas y aspiraciones, y garantizar que la filosofía sea relevante y significativa para ellos.

7.Revisión y mejora continua: La filosofía en la gestión del talento humano no es estática, sino que debe ser revisada y mejorada de manera regular. Es importante monitorear y evaluar la efectividad de las políticas y prácticas implementadas, y realizar ajustes según sea necesario para asegurar que sigan siendo relevantes y alineadas con los objetivos organizacionales.

Una filosofía en la gestión del talento humano proporciona una dirección clara y coherente para las prácticas y decisiones relacionadas con el talento humano, ya que ayudará a alinear las estrategias de gestión del talento con los objetivos y la visión de la organización, Al tener una visión clara de cómo se valora y se desarrolla el talento, una organización puede destacarse como un empleador atractivo y diferenciarse de la competencia.

REFERENCIAS

Aczel, M. (2001). *Instituciones del Derecho Individual del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Borrero, R (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. Vol. IV, núm. 7, enero-junio, pp. 293-307

Borsic, Z. (2016). La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior *Revista Anfeca*, 1-24

Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. in *Iuris Dictio*. doi:<https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>

Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*, 448-460

Cejas, M. (2020). *La administración sobre del talento humano eje promisorio es la gestión de gente: reflexiones y desafíos*. CIDE- Ecuador. Primera Edición. Quito: Editorial CIDE.

Cejas, M. (2020). *La administración sobre del talento humano eje promisorio es la gestión de gente: reflexiones y desafíos*. CIDE- Ecuador. Primera Edición. Quito: Editorial CIDE.

Cerna, Juan (2006), Aspectos básicos en la gestión del Talento. Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12791/1/58599_1.pdf

Chavarri-Dupuy, M. (1969). CABANELLA, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, 49 t; sexta edición íntegramente corregida y aumentada. *Derecho PUCP*, (27), 148. Recuperado

a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/13403>

Chiavenato, Idalberto (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>

Código Civil. (2005). Congreso nacional. Pichincha, Ecuador.

Código del trabajo. (2005, diciembre 16). Congreso nacional. Quito. Retrieved from <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2710/1/CODIGO%20DE%20TRABAJO%20VIGENTE%2005-08-2020.pdf>

Código del Trabajo. (31 de julio de 2002). Ley N° 19.759. 286. Santiago. Recuperado el 12 de 10 de 2021, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Constitución de la República del Ecuador. (2008, octubre 12). Asamblea Nacional. 219. Quito. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2726/1/Constituci%3bn%20de%20la%20Rep%3bablica%20del%20Ecuador.pdf>

Espinosa, J. (2015). Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral Zero del Código de Trabajo [Tesis posgrado, Universidad San Francisco de Quito] Repositorio institucional de la Universidad San Francisco de Quito <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4918>

González, M. (2021). El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana [Tesis pregrado, Universidad del Azuay] Repositorio institucional de la Universidad del Azuay <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11152/1/16690.pdf>

Guerra, P. (2001) *Sociología del Trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. 4e. México D.F., México: Mc Graw Hill.

Llanos, M. (2018). El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Economía y Desarrollo*, 157(2), 130-146.

Monesterolo, G.(2010) *Instituciones de Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Obando, J. M. (2016). *Derecho laboral* (Editorial).

Ochoa, G. (1996). *Compendio Practico del Contrato individual del Trabajo en el Ecuador* (Universidad).

OIT, R. R. (2007). *Empleo*. Ginebra, Suiza: OIT.

Páez, A. (2004) “Las relaciones laborales en el sector público ecuatoriano”, *Revista Ruptura de la Asociación Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, Quito.

Ramírez R., Villalobos, J., y Herrera, B., (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista Opción*, Año 34, Especial No.18.

Ramírez R., Villalobos, J., y Herrera, B., (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista Opción*, Año 34, Especial No.18.

Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*, 17, 169-189.

Suárez, B. (2011). Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 4, N° 7, enero-junio, 2011: 91-102. Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>

Trujillo, J. (2008), *Revista Ruptura*, T II, No. 45, AED, Quito.

Trujillo, J. (1992), *Ley No. 133*, Ediciones de la PUCE, Quito,

Valencia Haro, H. (1979). *Legislación ecuatoriana del trabajo*. Editorial universitaria.

Vasquez Lopez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano* (Cevallos Editora Jurídica (ed.)).

Vásquez, Jorge (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano. Derecho Individual*. Quito: Jurídica Cevallos.