



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogados de los  
Tribunales y Juzgados de la República.

**TEMA:**

**LA FLEXIBILIZACIÓN O MODERNIZACIÓN LABORAL  
COMO MECANISMO PARA REACTIVAR EL EMPLEO EN EL  
ECUADOR EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020**

**Investigador:**

**OSCAR DANIEL VILLACÍS GAIBOR**

**Tutor del Proyecto de Investigación:**

**DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**

**Guaranda-Ecuador**

**2021**

## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO: que el señor:

Oscar Daniel Villacís Gaibor, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica; con el tema: **“LA FLEXIBILIZACIÓN O MODERNIZACIÓN LABORAL COMO MECANISMO PARA REACTIVAR EL EMPLEO EN EL ECUADOR EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020”**, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

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

Atentamente:



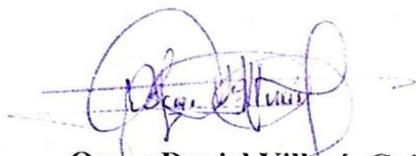
**Dr. Luis Alfonso Bonilla**

**Tutor del proyecto**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, Oscar Daniel Villacís Gaibor, egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“LA FLEXIBILIZACIÓN O MODERNIZACIÓN LABORAL COMO MECANISMO PARA REACTIVAR EL EMPLEO EN EL ECUADOR EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020 ”** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se han realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente



**Oscar Daniel Villacís Gaibor**  
**Investigador del Proyecto**



20200205002P00410

**DECLARACION JURAMENTADA**

**QUE OTORGA:**  
OSCAR DANIEL VILLACIS GAIBOR

**CUANTIA: INDETERMINADA**

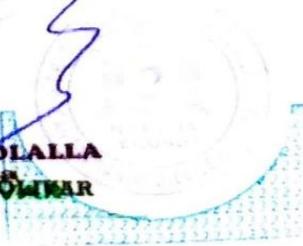
**DI: ( 2 ) COPIAS**



En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día viernes diecinueve de marzo del año dos mil veintiuno. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, el señor OSCAR DANIEL VILLACIS GAIBOR, de estado civil soltero, de veintiséis años de edad, de ocupación estudiante. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliado en este cantón, legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinado que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, me pide que eleve a escritura pública el contenido de la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR", que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación titulado "LA FLEXIBILIZACIÓN O MODERNIZACIÓN LABORAL COMO MECANISMO PARA REACTIVAR EL EMPLEO EN EL ECUADOR EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020", son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- HASTA AQUI la declaración juramentada, que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-



OSCAR DANIEL VILLACIS GAIBOR  
C.C.020228516-3



**DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA**  
**NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR**

## TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA .....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	IV
PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del Problema .....	1
Flexibilidad Laboral. ....	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPITULO II .....	5
MARCO TEÓRICO .....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Fundamentación Teórica.....	8
2.3 HIPÓTESIS .....	15
2.4 Variables .....	15
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	16
3.1 Ámbito de estudio .....	16
3.2 Tipo de investigación .....	16
3.3 Nivel de investigación .....	16
Aspectos Éticos y Sociales .....	17
3.4 Método de investigación .....	17
3.5 Diseño de investigación.....	17
CAPITULO IV .....	19
RESULTADOS .....	19
4.1 Presentación de Resultados.....	19
TABULACIÓN ENCUESTA.....	19
4.4 Transferencia de resultados .....	27
RECOMENDACIONES.....	29
BIBLIOGRAFÍA. ....	30

## **RESUMEN**

Partiendo de la normativa Constitucional que garantiza el derecho al trabajo para todos los ecuatorianos y considerando al trabajo como la actividad esencialmente humana que es susceptible de valoración económica para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades, es necesario que la actividad laboral sea considerada como una política de Estado, la cual deberá ser atendida oportunamente para cumplir con lo que dice la Constitución en torno a que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía nacional.

El presente trabajo investigativo tiene como objeto de estudio analizar de manera crítica y jurídica las diversas propuestas o planteamientos que se han hecho en el país para reactivar el empleo y la producción, propuestas que han ido desde la incorporación de nuevas modalidades de contratos laborales hasta pensar inclusive en la aplicación de la contratación laboral por horas, dado el creciente índice de desempleo que afecta al país como consecuencia de la pandemia y de la crisis económica mundial que nos está afectando.

La discusión existente entre el poder legislativo y la dirigencia sindical se ha orientado al debate en el sentido de que muchos sectores laborales califican las propuestas planteadas por las cámaras de la producción y por varios legisladores como un mecanismo para flexibilizar los derechos laborales y con esto menoscabar derechos y garantías que a lo largo de la historia han conseguido los trabajadores, frente al criterio de los sectores productivos en el sentido de que, luego de más de 80 años de vigencia del Código del Trabajo es un cuerpo legal bastante rígido que ha sucumbido frente a los retos de la modernidad y que no regula adecuadamente las nuevas modalidades de trabajo y de producción, hablando entonces de que las propuestas para reactivar el empleo deben responder a una situación de modernización laboral que encaje en las nuevas necesidades y nuevas modalidades de trabajo.

Los resultados obtenidos en la investigación serán contrastados entre sí para poder determinar como conclusión final si las reformas planteadas para reactivar el empleo

en el Ecuador responden a una necesidad efectiva de flexibilizar o modernizar las relaciones laborales en el Ecuador.

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Cámara de la producción.** Institución gremial que representa a sectores productivos.

**Contrato de trabajo.** Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo.

**Crisis económica.** Situación prolongada de recesión económica, con sus efectos asociados de desempleo, cierre de empresas y descenso del consumo y de la inversión.

**Derecho.** Conjunto de normas jurídicas que regulan la convivencia social.

**Desempleo.** Situación de la persona que está en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o lo ha perdido.

**Dirigencia sindical.** El/la dirigente/a sindical es y está al frente de un sector importante del movimiento social, es parte de una comunidad laboral, por tanto, tiene la responsabilidad de transformar los intereses individuales en intereses colectivos, orientar, educar y encaminar la acción de sus dirigidos.

**Flexibilización.** Acción y efecto de flexibilizar.

**Modalidades del trabajo.** Forma de trabajo.

**Modernización.** Acción y efecto de modernizar.

**Reactivación.** Mayor actividad en un proceso tras una situación de recesión.

**Trabajador.** Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

**Trabajo.** Ocupación retribuida. Cosa que es resultado de la actividad humana.

## INTRODUCCIÓN

Si consideramos que el empleo es la principal actividad que realiza el ser humano no solamente para obtener a cambio una remuneración sino también para generar productos y servicios que inciden en la producción del país, lo cual tiene que ser fortalecido no solo por los empresarios sino también por el Estado implementando políticas públicas que protejan el empleo y la producción para cumplir de esta manera con la garantía constitucional de que el trabajo es considerado como un derecho y un deber social, dando como resultado el origen de la realización personal y base de la economía nacional.

Si bien es cierto a inicios del año 2020 ya se evidenció en el Ecuador una crisis económica, producto de la caída de las exportaciones a nivel mundial lo cual se agravó con la pandemia por el Covid 19, lo que ocasiono que por las medidas de bioseguridad implementadas en el país, los ciudadanos tengamos que estar en aislamiento domiciliario por varios meses, lo que motivó el cierre y la quiebra de muchos negocios ocasionando la supresión de varios puestos de trabajo y por ende la desocupación de muchos ecuatorianos, llevando al país a una caída estrepitosa del empleo y de la economía.

Frente a esta situación a nivel legislativo se emitió la Ley Orgánica de apoyo humanitario la cual contiene una serie de disposiciones que afectan derechos laborales y que a pretexto de que haciendo un sacrificio el objeto fundamental de esta norma jurídica era mantener el empleo, aunque sea con jornadas reducidas de trabajo y con disminución de la remuneración.

Viviendo esta realidad, y con un Código del Trabajo vigente desde 1938 que en los actuales momentos no regula adecuadamente varias actividades laborales que se han desarrollado con la modernidad, empezó el debate a nivel nacional sobre el hecho de que a través y algunas reformas laborales se puedan crear nuevos tipos de contratos de trabajo con reglas específicas que regulaban dichas prestaciones de servicios como un mecanismo para que el gran grupo de personas desempleadas o subempleados puedan acceder a una fuente de trabajo con jornada reducida, trabajando fines de semana, estableciendo el pago en base al período de tiempo trabajado, existiendo propuestas inclusive de que se debía volver a implementar al contrato de trabajo por horas que fue eliminado en la legislación laboral por el

mandato constituyente número 8, a lo que muchas voces representantes del sector empleador llamaban la modernización laboral, frente a la férrea oposición de la dirigencia sindical que tomaban estas reformas como un mecanismo de flexibilizar las relaciones laborales y por ende creían que se estaba proponiendo reformas laborales orientadas a vulnerar derechos laborales.

Con el presente trabajo de investigación pretendo determinar si efectivamente la flexibilización o modernización laboral permitirá reactivar el empleo en el Ecuador luego de haber sido afectado gravemente por las circunstancias que han sido mencionadas.

## **CAPITULO I:**

### **PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

La Constitución de la Republica en el artículo 33 al referirse al trabajo nos indica que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

La misma norma suprema en el artículo 325 dispone que el estado garantizara el derecho al trabajo reconociendo todas las modalidades del trabajo en relación de dependencia o autónomas para en el artículo 326 enunciar los principios generales del derecho laboral y puntualizando en el inciso segundo del artículo 327 la prohibición de toda forma de precarización laboral y complementándose con el artículo 328 disponiendo que la remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras así como las de su familia indicando que la remuneración será inembargable salvo para el pago de pensión por alimentos.

Desde la promulgación del Código del Trabajo en el año de 1938 y a lo largo de la historia se han realizado varias reformas en el país, así pues, siendo una de las reformas planteadas discutida y debatida, la famosa ley número 133 que se promulgo a inicios de los años 90. Conocida como la famosa Ley de Flexibilización Laboral, término utilizado por los sectores sindicales para criticar o desvirtuar varias de las propuestas de reformas legales en torno a la actividad laboral, por tanto, es necesario entender el término flexibilización laboral.

#### **Flexibilidad Laboral.**

Los países de América Latina, no han podido resistir a la tentación o la necesidad de revisar su legislación laboral o de anunciar que lo harán. Quizás los únicos que no han introducido cambios significativos en los últimos diez años son Bolivia, Honduras y Uruguay. Aun así, apenas asumido el gobierno de Honduras por las nuevas autoridades a inicios de 1998 el Ministro de Trabajo ya manifestaba su intención de relanzar el proceso de reforma de la legislación laboral, sobre la base de un proyecto que conllevaba numerosas flexibilizaciones, bastantes de las cuales estaban inspiradas en la

idea de la disponibilidad colectiva, este proyecto había sido presentado 3 años atrás y dejado en suspenso desde entonces. También en México se ha planteado en numerosas ocasiones la necesidad de revisar la Ley Federal del Trabajo, lo que en cierta medida ya se ha venido haciendo de facto a través de la llamada nueva cultura laboral, en donde el protagonismo a incumbido esencialmente a los interlocutores sociales. En suma, no es una conclusión temeraria el decir que en América Latina nunca se habían llevado a cabo tantas reformas laborales en tan poco tiempo.

El telón de fondo de este proceso es entonces, la llamada globalización de la economía. El debate, como ya se dijo está aún muy lejos de ofrecer una respuesta igualmente satisfactoria y ante los defensores de la flexibilidad y ante los defensores del garantimos, vale la pena preguntar:

¿Frente al reto de la mundialización de la economía y de la liberalización de los mercados internos, es posible ofrecer a la mano de obra las mismas garantías sociales que en épocas de proteccionismo?

¿Es necesario modificar la reglamentación del trabajo a fin de estimular la competitividad o crear empleos?

El problema formulado en la presente investigación radica en determinar si las reformas legales en el ámbito laboral que se requieren para reactivar el empleo y la producción responden a una necesidad de flexibilizar las relaciones laborales para cobijar el abuso de derechos en contra de los trabajadores o en modernizar las relaciones de trabajo acorde a la actividad productiva de la empresa o negocio para garantizar que más ecuatorianos tengan acceso a un empleo digno.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cómo incide la presión de los dirigentes sindicales en los estamentos respectivos para aprobar regulaciones laborales que permitan reactivar el empleo en el Ecuador?

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **General**

Analizar de manera crítica y jurídica las propuestas de nuevas regulaciones laborales que se pretenden implementar en el Ecuador para determinar si contribuirán a reactivar el empleo.

### **Específicos**

1. Definir jurídicamente los términos flexibilización y modernización laboral.
2. Analizar las propuestas presentadas por las cámaras de la producción, por los sindicatos de trabajadores y por el Gobierno en sí, para reactivar el empleo en Ecuador.
3. Determinar la necesidad de implementar regulaciones modernas y flexibles que posibiliten el acceso adecuado de los ecuatorianos a un empleo digno.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación jurídica se sustenta fundamentalmente en el hecho de analizar un problema latente que en los actuales momentos afecta al Ecuador el cual es el elevado índice de desempleo y subempleo producto de la crisis económica social y sanitaria que ha afectado al Ecuador y al mundo entero en el último año.

Hablar en el Ecuador de reformas laborales origina siempre una controversia y confrontación entre los sectores de la producción y los trabajadores ya que muy difícilmente los dos sectores van a ponerse de acuerdo en reformas necesarias en el ámbito laboral, ya que para unos las reformas planteadas pueden ser consideradas como mecanismos de modernización laboral orientados a reactivar la producción y el empleo, para otros puede entenderse como flexibilización laboral para facilitar el abuso obrero patronal y no cumplir los derechos y garantías previstos en la Constitución y en el Código del Trabajo fundamentalmente.

Al ser el tema planteado, un tema de actualidad y de debate cotidiano se hace necesario un análisis jurídico y social sobre el debate existente en el Ecuador en torno a la necesidad de flexibilizar o modernizar las relaciones laborales para generar fuentes de empleo y de esta manera reactivar la producción y generar riqueza no solo para el país sino también para cada uno de los trabajadores que estando en situación de desempleo se ubicarían en condición de trabajadores desempeñando un empleo adecuado.

Al ser un tema nuevo y de actualidad, no existen investigaciones similares en las que se haya analizado y debatido el tema planteado por lo que se justifica plenamente el presente proyecto de investigación, el mismo que se constituye en un aporte jurídico no solo para la universidad, sino también para la sociedad en general a la que le interesa sobre todo el empleo, la producción y el progreso y desarrollo tanto de cada familia como del país en general.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

Con el argumento de defender los derechos de los trabajadores, las reformas en materia laboral, realizadas a partir de la Constitución de 2008, y entre el 2010 y 2018, han afianzado la rigidez de las reglas, han eliminado formas contractuales flexibles, y han generado la impresión de que en el Ecuador se “castiga” la generación de empleo, y se sobreprotege a quienes ya tienen puestos de trabajo, en detrimento de los derechos y legítimas expectativas de la población joven.

Algunos ejemplos. -

- El Mandato Constituyente N° 8 y la Constitución de 2008, en lugar de regular razonablemente la prestación de servicios por terceros intermediación y tercerización, prohibieron radicalmente esos sistemas, eliminaron el trabajo por horas y apuntaron a la lógica errónea de que los contratos laborales deban ser eternos, directos y complejos, sin considerar los desafíos de la modernidad y los retos que plantea la economía y la migración.

- La ley Orgánica para la defensa de los Derechos Laborales (26 septiembre de 2012) eliminó el principio de la responsabilidad limitada, y extendió la solidaridad laboral a los administradores, socios, herederos, partícipes, copropietarios, etc.; estableció, además, la “presunción de propiedad”, que permite desconocer la existencia de títulos legítimos y “suponer” que los titulares de un bien son terceros, y no los que constan en la escritura, porque así lo afirma el actor en un juicio.

- El Código Orgánico de la Producción, en diciembre de 2010, “sancionó” a los empresarios que pacten contratos eventuales, ocasionales y otros de naturaleza precaria, con el pago del sobrecargo del 35% del salario, ¿por dar empleo? Esta sanción está vigente.

- La Ley Orgánica para la Justicia Laboral, reformativa del Código del Trabajo, de 20 de abril de 2015, eliminó la contratación a plazo fijo, empeoró el contrato de temporada generalizando la obligación de “reenganche” de personal que laboró alguna vez en una obra, atribuyó potestades legislativas al ministro del Trabajo, extendió los efectos del Contrato Colectivo a los directivos de empresas, etc.

- Acuerdos del Ministerio del Trabajo, de junio de 2018, “reformaron” el Código del Trabajo, y expidieron modalidades de contratación para la agricultura y la ganadería, con normas extraordinariamente complejas, incremento general a la hora de trabajo del orden del 15%, obligación de reenganche, plazos indefinidos en actividades precarias, y exigencias absurdas y burocráticas a los empleadores y campesinos/propietarios.

Este conjunto de normas desalentó la creación de puestos de trabajo, y ha sido un factor negativo que determina, en buena medida, los índices de desempleo y subempleo. El espíritu de esas reformas e instituciones es, como queda dicho, proteger a quien ya tiene trabajo, en desmedro de los derechos de quienes no lo tienen.

Si a esto se suman el conjunto de riesgos adicionales que enfrenta cualquier empleador, sometido a la incertidumbre de denuncias, juicios, recursos y quejas de la más diversa índole, el panorama es desalentador. A esto se agrega la denominada “jubilación patronal” que se ha convertido en una carga insoportable para las empresas que han honrado la estabilidad de los trabajadores, y una vez concluido el contrato, se ven en el caso de enfrentar el pago de sustanciales cantidades de dinero, a título de satisfacer el “fondo global”, o de asumir el pago de pensiones jubilares por veinte, treinta o más años, obligación que se extiende a los socios, herederos, etc.

Nadie puede apostar a la estabilidad laboral en semejantes condiciones. Nadie, que no quiera verse expuesto a semejantes riesgos puede mirar con entusiasmo el panorama legal que se ha creado bajo el prejuicio de que la empresa privada es adversaria de los trabajadores y de la justicia.

Los datos del INEC indican que el 22% de la población de país está entre los 18 a 29 años de edad; los adolescentes, entre los 12 y 17 años, son el 12%. Es decir, que el 34% de la población está en la edad en que se busca trabajo, o están muy próximos a ella. Y es esa población la que necesita encontrar puestos de trabajo, es la que se adapta a las condiciones que impone la modernidad y la globalización, la que se inclina a las labores en que predomina la tecnología y que no apuesta necesariamente a la eternidad en los puestos de trabajo. Es gente creativa que se inclina por la movilidad.

La rigidez laboral que predomina en la legislación, inspirada en cánones antiguos, en concepciones ideológicas y estilos sindicales de los años setenta y ochenta, y en las

“garantías” de los contratos colectivos de trabajo de aquellos años, se ha impuesto en la legislación.

Los jóvenes que buscan empleo son, por tanto, los grandes damnificados por normas obsoletas, encubiertas bajo concepciones ideológicas que, en todo el mundo, se han superado, y que el Ecuador continúa aplicando con absurdo entusiasmo, contra la realidad de una sociedad donde predomina la movilidad, la creatividad, la migración y la productividad.

La flexibilidad: modernización y empleo. - Es preciso asumir la realidad, aterrizar en medidas concretas los discursos de la creación de empleo, y enfrentar una reforma laboral integral y urgente, que obedezca a la lógica de la creación de empleo y de generación de oportunidades para la población joven. Es preciso reformar y derogar las cargas normativas, como las enunciadas antes, que han convertido al Código del Trabajo en una pesada herramienta contra la empresa, contra el hombre o la mujer que sale al mercado laboral y contra la productividad.

## **2.2 Fundamentación Teórica**

### **Definición**

**La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los derechos laborales, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores.**

El modelo de la flexibilidad laboral, ante las transformaciones sociales y culturales, plantea como elemento crucial para su implementación, una ‘desregularización’ del mercado de trabajo. En vista que se considera que el mercado laboral, históricamente, se ha conformado con leyes y conquistas sindicales no muy aceptadas por parte de las empresas. Pues estas podrían constituir una traba para la adaptación de las empresas al mundo moderno.

Aunque el esquema de la flexibilidad laboral se ha ido introduciendo paulatinamente en muchas empresas. Hay que señalar la existencia de quienes sostienen que tal flexibilidad laboral tiene sus puntos negativos. Estos sostienen que no todas las medidas en lo que respecta a contratos laborales y libertad de contratación favorecen realmente los derechos de los trabajadores.

Ante las restricciones impuestas en la lucha contra de la expansión del Covid-19, el Ministerio de Trabajo emitió, el 15 de marzo de 2020, un acuerdo que viabilizara la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral, por la emergencia sanitaria.

Mediante un nuevo acuerdo ministerial, se establecieron modificaciones que, según las autoridades, precautelan que se respeten los derechos de los trabajadores y dan flexibilidad a las empresas para que no existan despidos masivos en medio de la crisis sanitaria.

## **Estos son los principales cambios que establece el nuevo acuerdo ministerial:**

### **1) Jornada laboral**

El empleador del sector privado podrá modificar la jornada, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, sin violentar la jornada máxima prevista en el Código del Trabajo. En todos los casos, se deberá garantizar el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme a la Ley.

### **2) Recuperación de la jornada**

El primer acuerdo establecía que, una vez terminada la emergencia sanitaria, el empleador del sector privado determinaría la forma y el horario de recuperación, hasta por tres horas diarias de los días subsiguientes o hasta cuatro horas los días sábados.

Sin embargo, ahora la disposición dice que el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación de hasta 12 horas semanales y los días sábados 8 horas diarias.

### **3) Pago de los salarios**

El empleador y los trabajadores, de manera libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, establecer un calendario de pago para los sueldos que por ley les corresponde durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral. Todo esto “considerando que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable”.

### **4) Vacaciones**

El empleador podrá fijar la fecha de inicio y de fin de uso del período de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador. Además, siempre que medie el consentimiento del trabajador, el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas.

En general, el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador, dentro de los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción dispuesto en el Decreto Ejecutivo Nro. 1017.

## **5) Modalidades de trabajo**

El empleador y sus trabajadores, de mutuo acuerdo y considerando las circunstancias del centro de trabajo o negocio, y las implicaciones derivadas de la pandemia del coronavirus (COVID19), podrán convenir modalidades de trabajo establecidas en las normativas pertinentes.

Estas responderán a condiciones concretas, como la imposibilidad de movilización, la prevención de los riesgos a que esté expuesta la salud de los trabajadores y las condiciones económicas que enfrente la empresa.

La finalidad es precautelar el empleo y sin que tales modalidades convenidas impliquen la renuncia de derechos de los trabajadores.

### **LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL INCLUYE LAS JORNADAS Y LA REMUNERACIÓN**

Para que entre en vigencia la Ley de Apoyo Humanitario, aprobada por la Asamblea Nacional con fecha, 15 de mayo del 2020, el presidente Lenin Moreno debe pronunciarse. Si hace cambios, mediante veto, la norma volverá a ser analizada por la Legislatura. Si no hay modificaciones por parte del Ejecutivo, el texto se remitirá de inmediato al Registro Oficial.

La iniciativa se aprobó sin el capítulo de las contribuciones temporales de empresas y trabajadores, luego de que Moreno dispusiera su retiro. El documento final contiene temas de educación, seguridad social, seguros privados, créditos financieros, inquilinato, contrato a posgradistas de medicina y resolución de deudas; sin embargo, lo medular se concentra en las reformas laborales.

Las “medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo” dan paso a acuerdos entre trabajadores y empleadores, para modificar las condiciones económicas de la relación laboral. El acuerdo podrá ser propuesto por cualquiera de las dos partes, de manera sustentada. El empleador deberá presentar el detalle de los estados financieros de la empresa. Este convenio se concretará de forma bilateral entre cada trabajador y el empleado. Si se producen despidos en el primer año de vigencia de la ley, las indemnizaciones se calcularán con base en la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Por ejemplo, si el empleado ganaba USD 800 pero su sueldo baja a 500 con el acuerdo y es desvinculado, su jefe deberá liquidarlo con base en los 800. Se crea el contrato especial de emergencia por dos años, renovables por una sola vez por el mismo lapso. Está dirigido a nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones. La jornada laboral semanal podrá ser fijada por un mínimo de 20 horas y un máximo de 40.

El horario podrá ser distribuido hasta en seis días, sin pasar de las 8 horas diarias. La remuneración, beneficios y aportes al IESS serán proporcionales. Además, se crea la jornada reducida por emergencia, que se aplicará por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que sean justificados. Esta disminución del horario de trabajo será hasta un máximo del 50% y el salario del trabajador podrá reducirse hasta el 45%.

El aporte al Seguro Social se hará con base en las nuevas condiciones, que podrán durar dos años, prorrogables por un período similar. Si un trabajador es despedido, el empleador pagará las indemnizaciones con base en el salario que regía antes de la reducción de jornada. Las vacaciones también se modifican. Una vez que entre en vigencia la ley, y por los dos años siguientes, los patronos podrán disponer unilateralmente el calendario de vacaciones de sus empleados.

Para el ministro de Finanzas, Richard Martínez, “el acuerdo entre partes permitirá salvar empleos”. La Cartera de Estado proyecta que la pandemia del covid-19 producirá más de 508.000 despidos este año. En sentido contrario, varias organizaciones sindicales sostienen que las reformas laborales “pulverizan” los derechos de los trabajadores, ya que los sueldos podrían bajar a la mitad, con la reducción de la jornada, y no planificarían sus propios días de descanso.

Además, advierten que con el contrato de emergencia se elimina el pago de horas extras, puesto que la norma facilita extender la jornada ordinaria a los fines de semana. Además, esta flexibilización en el mercado laboral se extiende por cuatro años. Por estas y otras razones, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Frente Popular plantearán demandas de inconstitucionalidad si el presidente Lenin Moreno no desiste de las reformas laborales. A la Ley de Apoyo Humanitario se suma la Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas, que se aprobó tras tensos debates en la Asamblea. Moreno también debe pronunciarse sobre la última normativa en los siguientes días. Esta iniciativa es parte de los compromisos adquiridos por el Ecuador

con el Fondo Monetario Internacional (FMI), para mejorar el manejo de los recursos fiscales.

El Gobierno aseguraba que la aprobación era necesaria para seguir accediendo a recursos de los organismos multilaterales y frenar el incremento desmedido del gasto en el sector público. La proyección es percibir unos USD 2.500 millones para la emergencia, en momentos en que el país no puede acceder al mercado de bonos para obtener liquidez. El proyecto, entre otros puntos, otorga más facultades del Fisco, a través de la imposición de límites de gasto, para el control presupuestario y que esa capacidad se amplíe a más entes públicos, excepto a la Seguridad Social. Además, la norma da paso a un seguro petrolero y minero y crea fondos de ahorros.

## **MODERNIZACIÓN LABORAL**

### **SIN MODERNIZACIÓN LABORAL NO AUMENTA LA COMPETITIVIDAD.**

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) publicó los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo correspondientes al tercer trimestre del 2018. Los indicadores de empleo no presentaron variaciones significativas. Es decir, que al igual que hace un año, 6 de cada 10 personas dispuestas a trabajar no cuentan con un trabajo de calidad. Por otro lado, el Foro Económico Mundial publicó los resultados del Índice de Competitividad Global que corroboran que el mercado laboral en Ecuador necesita reformas urgentes.

#### **Análisis**

##### **Situación laboral del Ecuador es la misma de hace un año.**

Las autoridades han confirmado que las cifras de empleo en el Ecuador son “estadísticamente igual” a las de un año atrás. Es decir, no ha cambiado nada. Al igual que hace un año, 6 de cada 10 personas dispuestas a trabajar no cuentan con un trabajo de calidad. En otras palabras, 5 millones de personas no han logrado cambiar su situación laboral en el último año. La inmutabilidad del mercado laboral demuestra además el poco dinamismo y la rigidez que adolece la contratación en el país y la urgencia de optar por la flexibilización.

##### **Ecuador, 5º en el mundo en dificultad para contratar.**

Uno de los agravantes del deterioro de la competitividad del Ecuador, que cayó al puesto 86 de 140, es la dificultad para contratar y despedir. El Índice de Competitividad Global, elaborado por el Foro Económico Mundial, destaca que Ecuador mantiene un pobre desempeño en el pilar correspondiente al mercado laboral, ubicándose en el puesto 113 de ese tema. Pero cuando se observan las categorías de este pilar, el indicador de peor desempeño es el relacionado a las formas de contratación y despido que posiciona al Ecuador como el quinto país del mundo en el que es más difícil contratar (lugar 136 de 140). Otros pilares en los cuales el país mantiene una desventaja

marcada son dinamismo para los negocios (129), mercado de productos (125), e instituciones (100). Vale la pena añadir que Ecuador aparece en la primera posición en la apertura para el comercio de servicios e inflación.

**Sin reformas laborales no se puede solucionar los problemas estructurales.**

La proporción de personas que no logran acceder a un empleo adecuado se ha mantenido sin cambios significativos desde que existen registros comparables (2007). En el año 2007 el 56.8% de la PEA no contaba con acceso a un empleo adecuado y en la actualidad esa proporción alcanza el 60.4% de la PEA. Para dinamizar el mercado laboral y disminuir la proporción de personas que no acceden a un empleo de calidad se requieren reformas alineadas a la flexseguridad. Los resultados en los países europeos que han fortalecido sus sistemas laborales a través de la flexseguridad han permitido estándares de vida más altos, mayor dinamismo en el sector empresarial y economías más eficientes.

## **2.3 HIPÓTESIS**

La adecuada aplicación de nuevas regulaciones laborales permitirá la reactivación del empleo en el Ecuador.

### **2.4 Variables**

#### **Variable independiente**

Nuevas regulaciones laborales.

#### **Variable dependiente**

Reactivación del empleo en el Ecuador.

## **CAPITULO III:**

### **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.**

#### **3.1 Ámbito de estudio**

**Área del Conocimiento:** Ciencias Sociales, Educación y Derecho

**Sub-Área del Conocimiento:** Derecho

**Línea:** Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

**Sub-Línea:** Gobernabilidad y Políticas Públicas

#### **3.2 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básica, ya que con el presente trabajo presenté un análisis jurídico laboral sobre el tema Flexibilización y Modernización laboral y su incidencia en la reactivación del empleo en el Ecuador

#### **3.3 Nivel de investigación**

La presente investigación es bibliográfica y de campo, porque la aplique en a la ciudadanía en general haciendo énfasis a empleadores y trabajadores, auscultando sus criterios en torno a la necesidad de flexibilizar o modernizar las relaciones de trabajo para fomentar la generación de empleo en el país. Además, asume las características de ser de tipo descriptiva y cualicuantitativa.

**Descriptiva:** Es investigación descriptiva, porque se orienta al conocimiento de las características externas del problema planteado, en el que estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado.

**Cualicuantitativa:** La investigación es cualicuantitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y se enfocó la información estadística que corresponde.

## **Aspectos Éticos y Sociales**

### **3.4 Método de investigación**

**Método Inductivo.** - Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

**Método Deductivo.** - Parte de lo general a lo particular ya que los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico.

**Método Estadístico.** - Se lo utiliza para recopilar información sobre el problema propuesto y para de esta manera poder determinar la eficacia del mismo.

**Método Sintético.** - Nos permite distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis del objeto del mismo para llegar a una síntesis de las afectaciones jurídicas al derecho laboral en la implementación de nuevas regulaciones laborales que permitan reactivar el empleo.

### **3.5 Diseño de investigación**

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho.

### **3.6.-Población y muestra**

**Población.**-Esta dirigida a los profesionales del Derecho en un campo o área de 30 abogados en libre ejercicio de la profesión.

**Muestra.** - Es aleatoria y estratificada.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una formula estadística debido al reducido número de la población.

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Encuesta.** - Con esta técnica se recabará datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación. Por la actual emergencia sanitaria, la encuesta será aplicada mediante medios electrónicos.

**Recopilación de Información.** - Se recopilará la información contenida en libros y leyes.

**Cuestionario.** - Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio.

**Internet.** - A través de la red se podrá acceder a la información relacionada con el tema de investigación.

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1 Presentación de Resultados

#### TABULACIÓN ENCUESTA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO

##### 1.- ¿Existe desempleo en el Ecuador?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

**Análisis:**

El 93% de las personas encuestadas indican que existe desempleo en el Ecuador, el cual obviamente se ha incrementado por la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid-19 que ha hecho que muchos ciudadanos pierdan su empleo en los distintos sectores productivos.

## 2.- ¿Considera urgente la reactivación del empleo en el Ecuador?

CUADRO N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

**Análisis:**

La población ecuatoriana requiere con urgencia la reactivación del empleo en el Ecuador para lo cual, las autoridades respectivas deben tomar las medidas necesarias para en primer lugar reactivar el aparato productivo, generando recursos y paralelamente fuentes de trabajo que posibiliten la inserción laboral de los trabajadores y puedan obtener un trabajo digno conforme lo establece la Constitución de la Republica.

**3.- ¿El Código del Trabajo ecuatoriano en vigencia desde 1938 regula todas las actividades laborales modernas?**

**CUADRO N°3**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	3	10%
NO	27	90%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

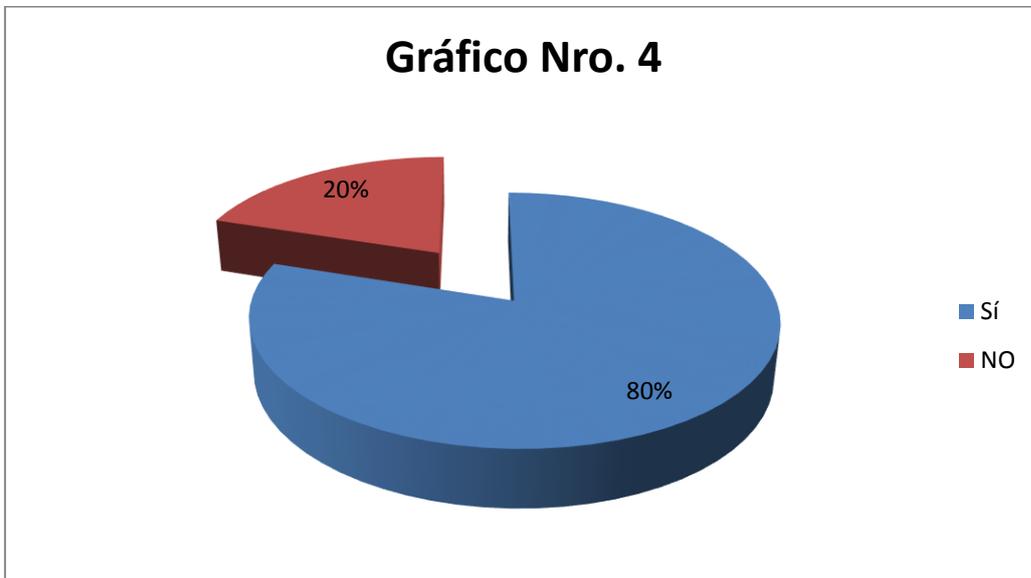
**Análisis:**

El desarrollo de la sociedad implica también el desarrollo y avance de la legislación, por lo tanto, un instrumento jurídico como el Código del Trabajo vigente desde 1938 debe ser reformado a fin de estar a tono con la modernidad de los tiempos y regular todas las modalidades laborales que se están implementado como por ejemplo el teletrabajo.

**4.- ¿Considera que varias modalidades del trabajo requieren de una regulación especial o propia?**

**CUADRO N°4**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	24	80%
NO	6	20%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

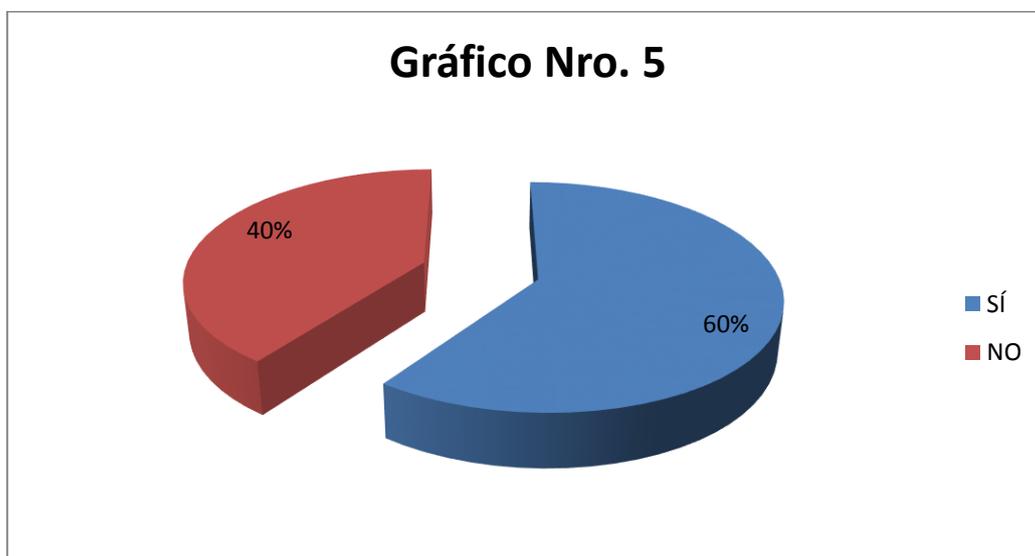
**Análisis:**

No todas las actividades laborales deben mantener una rigidez laboral aplicable de manera similar, existen modalidades laborales propias y distintas que requieren normas y regulaciones propias y específicas como por ejemplo el contrato turístico o cultural creativo ya que este contrato regula una actividad laboral que brindan las empresas turísticas y culturales esencialmente cuando la mayoría de la población descansa y por tanto amerita se considere como un régimen especial.

5.- ¿Considera que las disposiciones del Código del Trabajo son muy rígidas al momento de regular las relaciones laborales?

CUADRO N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	60%
NO	12	40%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

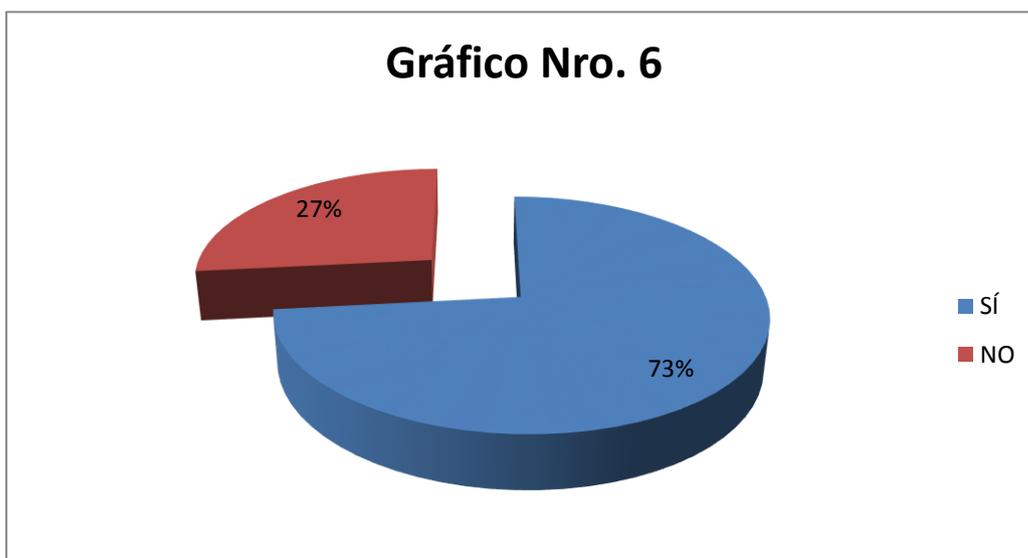
**Análisis:**

La Constitución de la República dispone que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, lo cual implica que dentro del orden jerárquico normativo, el Código del Trabajo y demás leyes secundarias, deben garantizar dichos derechos en beneficio no solamente del trabajador, sino también garantizando los derechos de los empleadores.

**6.- ¿Cree que es necesaria la urgente modernización de la legislación laboral ecuatoriana?**

**CUADRO N°6**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	22	73%
NO	8	27%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

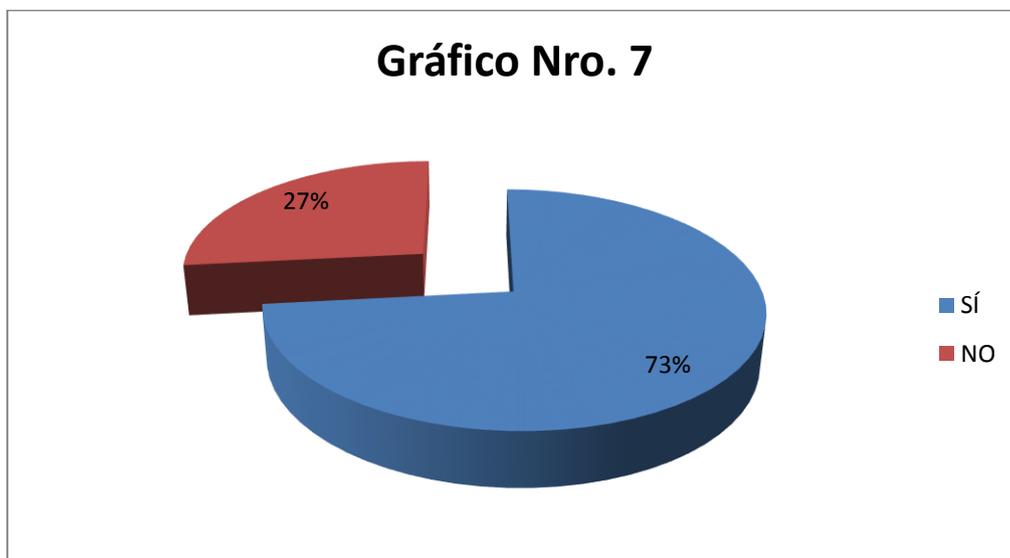
**Análisis:**

La modernización de la legislación laboral ecuatoriana se hace necesaria ya que en los actuales momentos tanto en el sector público como en el sector privado del país, se están aplicando modalidades de trabajo modernas como el teletrabajo, que apenas cuenta con un acuerdo ministerial que regula su aplicación.

**7.- ¿Considera que las 4 modalidades de contratos emitidas con acuerdos ministeriales en octubre del 2020 flexibilizan la relación laboral?**

**CUADRO N°7**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	22	73%
NO	8	27%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

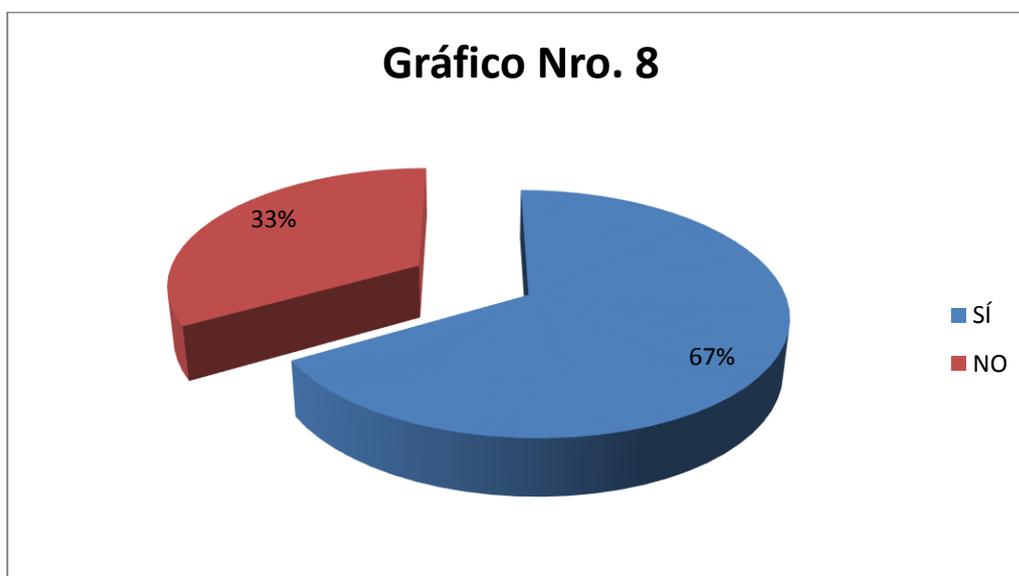
**Análisis:**

Las condiciones laborales contenidas en las nuevas modalidades de contratos vigentes desde octubre del 2020 lo que hacen es viabilizar una adecuada aplicación y desarrollo de la relación laboral en actividades específicas cuando se refieren al contrato productivo, al contrato turístico, al contrato para los jóvenes, y al contrato de emprendimiento.

**8. ¿Considera que la dirigencia sindical en el Ecuador ha impedido para que se modernice la relación laboral?**

**CUADRO N°8**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	20	67%
NO	10	33%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Abogados de libre ejercicio

**Elaborado por:** Oscar Villacís

**Análisis:**

De alguna manera la dirigencia sindical en el Ecuador ha jugado un rol preponderante en la discusión de temas laborales y muchas veces no ha permitido que se tomen decisiones importantes aduciendo que las mismas contienen regresión de derechos en perjuicio de los trabajadores, dejando de lado la necesidad de las personas que no tienen un trabajo y que requieren de condiciones adecuadas para conseguirlo.

## 4.2 BENEFICIARIOS

**Beneficiarios Directos.-** Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto.

**Beneficiarios Indirectos.** - Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, empleados, trabajadores y abogados en libre ejercicio que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo.

### 4.3 Impacto de la investigación.

El presente proyecto de investigación tiene gran importancia en los actuales momentos ya que no solo el Ecuador, sino el mundo en general atraviesa una grave crisis económica y social lo que refleja en la pérdida de las fuentes de trabajo por una gran cantidad de personas que a consecuencia de la pandemia y por la quiebra de muchos negocios o simplemente porque se han tomado decisiones legales que afectando derechos laborales propendieron a la reducción de la jornada laboral y de la remuneración incidieron a que muchos ecuatorianos se queden sin una fuente de empleo.

Es allí la importancia de implementar políticas para la reactivación productiva que conlleva una reactivación laboral, atendiendo las necesidades de los sectores productivos para regular sus actividades como efectivamente ya lo hizo el ministerio de trabajo con la emisión de cuatro acuerdos ministeriales que regulan cuatro modalidades de contratos en sectores productivos diversos, entonces es importante el determinar si esta reactivación laboral se la entiende como modernización laboral o como flexibilización laboral.

### 4.4 Transferencia de resultados

Me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas aplicadas a una muestra de 30 abogados en libre ejercicio profesional, donde enfatice el problema de mi investigación, los objetivos y la hipótesis contenidas en el proyecto, obteniendo un resultado significativo en el sentido de que urgen reformas laborales acordes con la modernidad del Estado para reactivar el empleo en el Ecuador.

## CONCLUSIONES

- El afán de las autoridades laborales y del Gobierno en general ha sido viabilizar ciertos tipos de contratos en diferentes modalidades de trabajo emitiéndose acuerdos ministeriales que regulan el contrato productivo, el contrato turístico, cultural, creativo, el contrato joven y el contrato de emprendimiento, que los sectores productivos lo han visto como una modernización en el ámbito laboral ya que estos acuerdos recogen las características propias de cada tipo de trabajo, en tanto que la dirigencia sindical, en base a ciertas regulaciones especiales de cada tipo de contrato como es el plazo de duración, la jornada laboral entre otras, han sido considerados como una forma de flexibilizar las relaciones laborales.
- Hasta el momento no ha existido una propuesta integral, coherente y concreta para a través de la adecuada normatividad jurídica, reactivar el empleo en el Ecuador, ya que el Código del Trabajo vigente desde 1938 que en muchos aspectos ha perdido vigencia requiere una reforma integral.
- La pandemia ha ocasionado que en general el sector público y el sector privado acojan en su gran mayoría una modalidad laboral llamada teletrabajo que no está contenida en el Código del Trabajo y que únicamente está regulada a través de un acuerdo ministerial para el sector privado desde el año 2016 y a través de ciertas directrices que emitió el Ministerio del Trabajo en el año 2020 en plena época de pandemia para regular esta modalidad laboral.

## **RECOMENDACIONES**

- Es necesario un dialogo coherente entre los sectores de la producción y sectores laborales para consensuar en la necesidad de que la reactivación laboral surgirá en base a un acuerdo o consenso entre los sectores productivos y laborales.
- Es necesario que el Estado compile en un solo documento jurídico todas las regulaciones laborales que se han emitido en los últimos tiempos para emitir un nuevo Código del Trabajo, acorde con la modernidad de los tiempos.
- La reactivación productiva y laboral en el país no se logrará únicamente con propuestas y proyectos sino con acciones que deriven de los sectores involucrados con la producción y el empleo en el Ecuador.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

Basantes, X., Basantes, X., Gavilanes, P., Gavilanes, P., Barreto P., D., Barreto P., D., Ribadeneira, A., Ribadeneira, A., Imbaquingo, J. R., Imbaquingo, J. R., Gavilanes, P., & Gavilanes, P. (s. f.). La flexibilización laboral incluye las jornadas y la remuneración. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/flexibilizacion-laboral-jornadas-remuneracion-ecuador.html>

Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Alianza Editorial.

*CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO*. (2015). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Corral, F., Flores, G., Flores, G., Basantes, X., Basantes, X., Jumbo, B., Jumbo, B., Ribadeneira, A., Ribadeneira, A., Gavilanes, P., Gavilanes, P., Jumbo, B., & Jumbo, B. (s. f.). Flexibilización laboral: sus razones. El Comercio. Recuperado 8 de diciembre de 2020, de <https://www.elcomercio.com/opinion/flexibilizacion-laboral-razones-fabian-corral.html>

Durán, A. G. (2016). *Manual de derecho administrativo laboral*. Ibáñez.

E., & Ecuador. (2008). *Constitución de la república del Ecuador*. Imprenta del gobierno.

Lacalle, G. (2016). *El contrato de trabajo (Gestión de recursos humanos)*. Alianza Editorial.

Hora, D. (2020, 29 marzo). Gobierno de Ecuador anuncia nuevas medidas de flexibilidad laboral - La Hora. La Hora Noticias de Ecuador, sus provincias y el mundo. <https://www.lahora.com.ec/noticia/1102314075/gobierno-de-ecuador-anuncia-nuevas-medidas-de-flexibilidad-laboral>

López, M. C. P., Rosa, J. M. Á., & de la Rosa, J. M. Á. (2019). *Derecho del trabajo*. Alianza Editorial.

Núñez-Cortés Contreras, P. N. C., & Arochena, J. F. L. (2016). *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Tecnos.

Segura, A. M., & Muñoz Segura, A. M. (2017). *Derecho laboral para el nuevo tiempo*. Universidad de Los Andes, Facultad de Derecho.

Vásquez, J. (2017). *NUEVO DERECHO LABORAL ECUATORIANO*. Cevallos Editorial Jurídica

# ANEXOS

## ENCUESTA

### TEMA:

La flexibilización o modernización laboral como mecanismo para reactivar el empleo en el Ecuador en el segundo semestre del año 2020

### Investigador:

Oscar Daniel Villacís Gaibor

### Ámbito de aplicación:

30 abogados en libre ejercicio profesional

Gracias por su colaboración

1. ¿Existe desempleo en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

2. ¿Considera urgente la reactivación del empleo en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

3. ¿El Código del Trabajo ecuatoriano en vigencia desde 1938 regula todas las actividades laborales modernas?

SI ( ) NO ( )

4. ¿Considera que varias modalidades del trabajo requieren de una regulación especial o propia?

SI ( ) NO ( )

5. ¿Considera que las disposiciones del Código del Trabajo son muy rígidas al momento de regular las relaciones laborales?

SI ( ) NO ( )

6. ¿Cree que es necesaria la urgente modernización de la legislación laboral ecuatoriana?

SI ( ) NO ( )

7. ¿Considera que las 4 modalidades de contratos emitidas con acuerdos ministeriales en octubre del 2020 flexibilizan la relación laboral?

SI ( ) NO ( )

8. ¿Considera que la dirigencia sindical en el Ecuador ha impedido para que se modernice la relación laboral?

SI ( ) NO ( )