



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.418>

Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano

Transactions and Justification of Employers' Labor Precariousness in Ecuadorian Constitutionalism

Transações e justificativa da precariedade trabalhista dos empregadores no constitucionalismo equatoriano

Luis Ernesto Argudo-González ¹

luisernestoargudo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4272-1941>

Eduardo Alfredo Argudo-González ³

edgoluka@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5028-9509>

Eduardo Alfredo Argudo-Nevárez ²

eduardo.argudon@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7617-6737>

Fausto Mauricio Tamayo-Vásquez ⁴

mauritamayo.uta.fca@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0071-5981>

Correspondencia: luisernestoargudo@hotmail.com

* **Recepción:** 26/ 02/ 2021 * **Aceptación:** 21/03/ 2021 * **Publicación:** 09/04/ 2021

1. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Candidato a Doctor en Ciencias Jurídicas en la Universidad del Zulia, Venezuela, Docente Ocasional de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
2. Magíster en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional, Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Candidato a Doctor en Ciencias Jurídicas en la Universidad del Zulia, Venezuela, Docente Titular Principal de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
3. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Candidato a Doctor en Ciencias Jurídicas en la Universidad del Zulia, Venezuela, Docente Titular Principal de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
4. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Candidato a Doctor en Ciencias Jurídicas en la Universidad del Zulia, Venezuela, Docente Titular Principal de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Resumen

El presente trabajo busca identificar las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo como transacción de los trabajadores de su fuerza laboral a la precarización; los conceptos de la temática para mejor comprensión de las relaciones de trabajo que están concebidas en el Estado Constitucional de Derechos Justicia. Para lo expuesto se debe considerar la existencia de un régimen económico social que se sustenta en la actualidad en la globalización del capital, pero como enfrentamiento a este sistema está la universalización los derechos humanos. La contradicción entre el capital y el ser humano como generador de la riqueza pone énfasis a las modificaciones normativas. Esta investigación es análisis y crítica conceptual del poder empresarial que ha intentado la flexibilización que los sectores laborales impugnan y resisten porque vulneran derechos y conquistas obreras. La distorsión de la dignidad del trabajador se ha denominado como precarización laboral. La precarización tiene identidad de género por lo que la tarea urgente es en favor de los derechos. La metodología empleada en el estudio estuvo dirigida al énfasis documental, no experimental, histórico, acopio y discriminación de los datos en forma cualitativa que ha dado como resultado que la precarización no está conforme a la constitución y que abre el debate sobre los derechos laborales internacionalizados, para ello se ha recurrido a información oficial del gobierno, revistas y periódicos así como páginas Web que pueden ser verificables y que son serias y confiables para el tema en cuestión. Se propone determinar la justificación de la precarización laboral de los empleadores per se de los derechos y conquistas de los trabajadores.

Palabras claves: Estado Constitucional de derechos y Justicia; Transacciones; Flexibilización; Precarización; Derechos laborales.

Abstract

The present work seeks to identify the conditions in which the employment contract is developed as a transaction of the workers of its labor force to the precariousness; the concepts of the subject for a better understanding of the labor relations that are conceived in the Constitutional State of Justice Rights. For the above, the existence of a social economic regime that is currently based on the globalization of capital must be considered, but as a confrontation with this system is the universalization of human rights. The contradiction between capital and the human being as a



generator of wealth emphasizes regulatory changes. This research is an analysis and conceptual criticism of business power that has tried to make the labor sectors challenge and resist because they violate workers' rights and conquests. The distortion of the dignity of the worker has been called job insecurity. Precariousness has a gender identity, so the urgent task is in favor of rights. The methodology used in the study was directed to the documentary, non-experimental, historical emphasis, collection and discrimination of the data in a qualitative way that has resulted in the precariousness not in accordance with the constitution and that opens the debate on internationalized labor rights. For this, official government information, magazines and newspapers have been used, as well as Web pages that can be verifiable and that are serious and reliable for the subject in question. It is proposed to determine the justification for the job insecurity of employers per se of the rights and achievements of workers.

Keywords: Constitutional State of Rights and Justice; transactions; Flexibility; Precarization; Labor Rights.

Resumo

O presente trabalho busca identificar as condições em que o contrato de trabalho se desenvolve como uma transação dos trabalhadores de sua força de trabalho com a precariedade; os conceitos da matéria para uma melhor compreensão das relações de trabalho que se concebem no Estado Constitucional de Justiça dos Direitos. Pelo exposto, deve-se considerar a existência de um regime socioeconômico que atualmente se baseia na globalização do capital, mas como um enfrentamento a esse sistema está a universalização dos direitos humanos. A contradição entre o capital e o ser humano como gerador de riqueza enfatiza as mudanças regulatórias. Esta pesquisa é uma análise e crítica conceitual do poder empresarial que tem procurado desafiar e resistir os setores do trabalho por violarem direitos e conquistas dos trabalhadores. A distorção da dignidade do trabalhador tem sido chamada de insegurança no trabalho. A precariedade tem uma identidade de gênero, então a tarefa urgente é a favor dos direitos. A metodologia utilizada no estudo foi direcionada ao documentário, não experimental, ênfase histórica, coleta e discriminação dos dados de forma qualitativa que resultou na precariedade em desacordo com a constituição e que abre o debate sobre direitos trabalhistas internacionalizados. Para isso, foram utilizadas informações oficiais do

governo, revistas e jornais, bem como páginas da Internet passíveis de verificação, sérias e confiáveis para o assunto em questão. Propõe-se determinar a justificativa para a insegurança laboral dos empregadores per se quanto aos direitos e conquistas dos trabalhadores.

Palavras-chave: Estado Constitucional de Direitos e Justiça; Transações; Flexibilidade; Precarização; Direitos trabalhistas

Introducción

Las regulaciones laborales como el trabajo por horas, la intermediación están prohibidas por la normativa del art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador, la tercerización y contrataciones laborales simuladas llamadas de facturación, inciden en la estabilidad en el trabajo, y son elementos que debe ser considerados para la descripción del desempleo, lo que ha provocado todo un movimiento social para su modificación, e inclusive para su prohibición o abolición, estas modalidades son y definen lo que es la precarización laboral. Además la carta magna incorpora en los derechos del buen vivir dentro de ellas normas de afirmación positiva a favor de los trabajadores que están en estado de gestación, personas que laboran bajo dependencia, ejerciendo el derecho a reunión y asociación, además haber sido elegidos como dirigentes de las misma, entran en un estado de alta vulnerabilidad por estar ejerciendo la labores en un puesto de alto riesgo. (Argudo González, González Espinoza, & Tamayo Vásquez, 2020)

Nuestro país, la Constitución de la República del Ecuador, ha incorporado los derechos del buen vivir y permitido normas de afirmación positiva en favor de las trabajadoras que están en estado de gestación, personas que laboran bajo dependencia, que ejerciendo el derecho a reunión y asociación, además de haber sido elegidos como dirigentes de las mismas, también entran en un estado de alta vulnerabilidad por encontrarse su puesto de trabajo en riesgo; por otro lado personas han sido incorporadas al régimen laboral cuando se dispone que las empresas deben tener un mínimo trabajando que tengan algún tipo de discapacidad, garantizando la estabilidad y la inmovilidad dentro de la relación laboral, lo que impide y neutraliza la voluntad unilateral del empleador.

Los trabajadores se ven abocados a transar su fuerza de trabajo por una remuneración lo que enajena su conciencia.



En el sector público los llamados contratos ocasionales y los contratos por honorarios profesionales se han hecho permanentes y mantienen un marco legal de regulación; así en las universidades del Ecuador sigue vigente este tipo de contratación a los docentes de tal manera que en muchos de los casos son en mayor número de los nombramientos o titulares.

Bajo el sistema de flexibilización laboral, propuesta que deviene de la hegemonía de la tesis neoliberal del mercado, considerando a lo laboral como parte de este, se ha debatido lo suficiente, de modo que existen varios aportes de investigación crítica, por lo que consideramos que este ha llegado al punto de posiciones contrarias antagónicas, por un lado la existencia del trabajo precario como una solución o alternativa laboral para enfrentar la productividad y el desempleo, y por otro lado en el sentido que esta modalidad que podría estar en cuestionamiento en el cumplimiento de los convenios y tratados internacionales que significan los acuerdos llegados por los pueblos para las regulaciones humanas, por lo que se constituirían en violación de los Derechos Humanos Laborales.

Respecto a la tercerización y su incidencia en el Derecho del Trabajo, Montoya Melgar (1987), sostiene que este tipo de modalidad laboral precaria es contraria a los principios de igualdad, justicia laboral, e irrenunciabilidad de derechos. Asimismo, si la empresa abusa de su posición de dominio y no tiene en cuenta los objetivos y valores de sus trabajadores. Un adecuado gobierno en la empresa lleva a reconciliar lo económico con lo social, dando primacía a los aspectos auténticamente humanos de las relaciones que origina el contrato de trabajo.

Al formularnos el problema, debemos preguntarnos si existe una contradicción entre la ampliación de la oferta de empleo con la demanda del mismo, de tal manera que estableceríamos en qué condiciones la prohibición o abolición del trabajo precario incidiría en el desempleo, pero a la vez cómo éste incide en la violación derechos fundamentales laborales.

¿Cuáles entonces son las opciones para resolver el problema planteado? Una de ellas sería la regulación legal, mediante un estudio crítico jurídico que nos llevaría a la modificación de la norma; y otra la deconstrucción del esquema laboral dominante que permita sostener principios laborales intactos bajo la fundamentación de la importancia y supremacía del ser humano; esto como justificación originaria constitucional, lo que conduce a la construcción de un nuevo modelo de relación laboral.

Desde la perspectiva del empresariado ecuatoriano, es la producción, el mercado lo que permite ampliar la oferta de empleo, por lo que justifican la flexibilización porque esto produce seguridad jurídica para la inversión, para ello se ha apuntalado en esta investigación el estudio de las normativas existentes y las propuestas de los empleadores, así como los efectos en la movilidad y las organizaciones tanto empresariales como de trabajadores.

El objetivo planteado no solamente nos conduce a los elementos productivos, sino también a las políticas públicas laborales desde las instancias de gobierno. El estudio nos plantea un análisis de frente a una crisis del empleo y la precarización presentada.

Desde la perspectiva humana, la relevancia científica de este aporte radica en que todo lo que tiende a verificar y a la modificación de las condiciones materiales de existencia y de vida, son de interés para la ciencia, más aún si se trata de ubicarnos dentro de la crítica jurídica a un modelo en decadencia.

Bajo este paraguas, prima facie afirmaríamos que el trabajo precario está incidiendo en la estabilidad laboral y en la vulnerabilidad de los derechos humanos laborales.

Por lo expuesto, se propone verificar si el trabajo precario tiene una expansión cualitativa y cuantitativa dentro del llamado mercado laboral; si se ha verificado cuantos trabajadores laboran bajo esta modalidad; si de parte del Estado existe algún tipo de control y en qué condiciones se está autorizando el trabajo precario de parte de las autoridades de trabajo, lo que asimilaría una vulneración de derechos; y por último cuál es la respuesta de los trabajadores organizados y la influencia para enfrentar estos desafíos que en la práctica están siendo utilizados o pretenden imponerse a desmedro de las normas constitucionales y de los convenios y tratados internacionales de derechos laborales.

Se aborda desde la metodología documental, descriptiva y analítica, que nos ha permitido ir acopiando desde los sitios mismos donde se encuentran las normativas que ofrecen determinaciones objetivas del análisis.

La tendencia universal desde la OIT, es la protección de la parte débil de la relación laboral, para ello se han dictado protocolos, adoptado convenios y realizado declaraciones; dentro de este mismo sentido se hace necesario establecer eficientemente si es que estas modalidades laborales están violentando los Derechos Humanos Laborales.



Los bajos salarios y la inestabilidad a los que conduce este tipo de modalidad de trabajo tienen altas implicaciones sociales por lo que se hace necesario que sea abordado para presuponer una reconstrucción si efectivamente se verifica la hipótesis como verdadera.

No se puede apartar dentro del marco conceptual, ya que éste es sin lugar a dudas parte del proceso teórico que abundará académicamente en el fortalecimiento de una nueva tendencia de ir buscando respuestas y no solamente diagnósticos a los problemas que generan las relaciones sociales de trabajo. Hoy por hoy, las manifestaciones del llamado derecho social son de prioridad académica en las investigaciones universitarias, y el derecho al trabajo que es fruto de las conquistas de los trabajadores de la humanidad apuntala a los derechos laborales por ello su obvia dependencia como derecho fundamental establece puntos críticos para el desarrollo de nuevas formalidades constitucionales.

Fundamentos teóricos

Concebir una nueva forma de organización social donde el ser humano esté por encima del capital, donde se construya un estado nación y no de mercado exclusivamente, donde la dignidad del ser humano y la progresividad de sus derechos sea la orientación en materia laboral; pero esto desde la fuerza normativa de la Constitución, de invasividad de ella en las normas inferiores, del garantismo jurisdiccional, es la apuesta del Estado Constitucional de Derechos y Justicia que la Constitución redactada en Montecristi por la Asamblea Constituyente propone, por ello el ejercicio y goce efectivo de los derechos supone la eliminación de toda forma de explotación laboral.

La condición de pobreza del trabajador y el requerimiento de una remuneración empuja a entregarse y contratar un empleo. El trabajo precario se relaciona con otros problemas de mayor intensidad como la pobreza, y que este contribuye a la calidad de vida de los trabajadores y su familia, para Becharia y López (1996: 18)

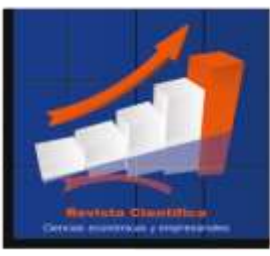
Las necesidades se superponen, y al desempleo o empleo precario se suma la pobreza por caída de los ingresos, el endeudamiento, el deterioro en la calidad de las viviendas, la crisis en la vida cotidiana de las familias. La pobreza es cada vez más un fenómeno de acumulación de carencias económicas, sociales, familiares y del medio.

Todo ello aporta a la violencia de derechos como esquema de una sociedad desigual y de clases, aumentando la dominación por medio de la enajenación activa relacionada con los requerimientos de enfrentar la pobreza.

Las nuevas tesis expuestas van en dirección de agudizar el escenario descrito, se presentan nuevas formas, se legaliza la explotación y vulneración de derechos laborales mediante normas jurídicas expedidas por el legislativo supuestamente legitimado democráticamente, se amplía y desnaturalizan las normativas nacionales y estas se ponen a prueba para garantizar un modelo de globalización y que en ellas están en exposición, según lo sostiene Enrique De la Garza (2001), con altas tasas de desocupación lo que incrementa la precarización, así como la incidencia del capital en la producción dentro del mercado en condiciones de detrimento de la llamada economía real, todo esto en un supuesto de negación de la teoría del valor del trabajo, a esto se suma la debilidad de la organización de trabajadores en su intento de crear una sociedad propia de ellos. Este modelo precarizado de derechos desvinculados a las conquistas laborales, es de alta transitoriedad y movilidad, el trabajador se convierte en servidor despolitizado sin derechos, por ello busca la organización para enfrentar la situación de precariedad.

Los condicionamientos dentro del sistema global sugieren imperativamente las modificaciones de formas de establecer y determinar las relaciones laborales, la influencia de la Globalización y las injerencias de los denominados organismos internacionales de crédito o de ayuda por resolver crisis, imponen sus simetrías y dosis que van positivamente a favorecer normativas llamadas flexibilización laboral, hoy con la terminología de flexiseguridad laboral. El interés está sujeto según García y Rodríguez (2003), a los nuevos parámetros de conducción macroeconómica, afectando a los trabajadores tanto públicos como privados que son los que sostienen el impacto de las reformas de la pluralidad de regímenes laborales.

El proceso planteado cuestiona un campo jurídico que afecta la pluralidad jurídica, e impone ordenes nuevos ajenos a la convivencia plena, y por supuesto a la tendencia proteccionista en la que se enmarca el derecho laboral, actividades ilegítimas toleradas por el Estado, contradicción que afecta una coexistencia en mismo espacio y tiempo, lo que deviene en condiciones laborales ya superadas y dan como resultado protestas masivas contra las condiciones de explotación que han sido descubiertas en alguna de ellas, todo ello en clara contradicción con el esquema constitucionalista.



Los estudios sobre el trabajo precario, están dependiendo de la movilidad de los sectores sociales involucrados, en especial del grado de poder que estos tengan en el escenario en que se encuentran. El diagnóstico lleva a dos ópticas, la una que parte de la necesidad de un aparato productivo fuerte desde el punto de vista de la inversión financiera, por lo que para ello se requiere un sacrificio de los actores del campo – los gobiernos nacionales, organismos internacionales, para crear, imponer y ejercitar en la creación de normas y programas que apunten al objetivo; esto bajo la consigna de llevar a la prosperidad con la ampliación de la riqueza y por ende del empleo con libertad productiva; así la rigidez que debe transformarse en flexibilidad de los procesos productivos, flexibilidad de mercados del trabajo. Por otra parte, se considera que esta óptica es ineficaz, y deviene de un proyecto de autoritarismo jurídico, y que lo se trata es de humanizar la legislación al concebir el derecho laboral como protector de los derechos fundamentales, y no considerarlos indebidamente en la categorización superada de segunda generación, ya que el ser es un ente cuya naturaleza es la que históricamente se ha forjado en el trabajo como parte de su condición social; por ello, es necesario entonces la ampliación de los derechos, con protección y tutela de aquellos que son considerados no disponibles, y la restricción normativa y dentro de este mismo campo la intervención de los actos que supongan afectación a la condición humana laboral.

El empleo precario, el de tiempo parcial, por horas, por cuenta propia, el informal, el inestable y el crecimiento del desempleo parecen desplazar al empleo asalariado -remunerado, con contrato por tiempo indeterminado, estable, de jornada completa y con beneficios de seguridad social- del centro de la escena de las relaciones laborales.

Derechos Humanos Laborales

La constitucionalización de los derechos sociales y colectivos –y entre ellos, la de muchos derechos laborales y de la seguridad social-, es un proceso particularmente intenso en América Latina, es de importancia, aunque, por otro lado, parece que no ha sido suficientemente explotado o desarrollado. La incorporación de derechos laborales a la Constitución de la República del Ecuador, dentro del conjunto de derechos humanos que el Estado reconoce y se compromete a respetar, promover y garantizar su goce efectivo, supone, por lo menos, asignar la máxima jerarquía jurídica a esos derechos, por lo tanto, gozan de las garantías constitucionales y no pueden ser afectados o limitados

por normas o actos de jerarquía infraconstitucional, salvo en las condiciones y circunstancias que la propia carta magna prevea.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, es decir, dos años después de la Constitución mexicana y concomitante con la adopción de la Constitución alemana de Weimar, la primera de las europeas, fueron elementos importantes en la internacionalización de los derechos laborales y sociales.

Los convenios internacionales y las declaraciones han puesto de manifiesto que la OIT ha desarrollado en forma visible la construcción de legislaciones supra nacionales. Esta internacionalización de los derechos laborales con la calidad de derechos humanos concurre grandemente a su jerarquización, y forman parte de las condiciones mínimas de vida en común, tanto en la nación como en el mundo, constituyendo un orden jurídico internacional.

Para Oscar Ermida (1999) los derechos laborales constitucionales, dentro del orden jurídico de las naciones, son parte de la internacionalización de los mismos que forman un bloque de constitucionalidad que permite su exigencia.

Pero lo anteriormente mencionado, no solamente es una mera declaración, sino que produce un efecto de multipolaridad de compromiso de cumplimiento, de tal manera que pueden ser reclamados, para ello se han creado órganos internacionales de control. En el ámbito nacional pueden ser exigibles mediante la tutela judicial.

De a poco, pero debemos reconocer que así está ocurriendo los jueces están procediendo en forma incidental a aplicar las normas constitucionales e internacionales, así lo ha resuelto la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No. 162-17-Sep (2017)¹ que por supuesto son parte del ordenamiento jurídico del estado, aún antes que las legales y reglamentarias, ya que son de la máxima jerarquía, por lo que el patrocinio de los abogados debe ir dirigido a la sustentación y a la exigencia de la tutela efectiva que estas normas internacionales producen sobre los derechos.

¹ Corte Constitucional en este caso ha hecho énfasis de la importancia de mencionar los principios y las normas sean nacionales o supra nacionales en las decisiones de los jueces y juezas



La OIT y los Derechos Laborales

La OIT se constituye con el propósito de mejorar las condiciones del trabajador asalariado, no invade la propuesta de destrucción del sistema, pero intenta equilibrar las relaciones laborales con regulaciones de protección, este es el sentido de su preámbulo.

Durante la 86° Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento”, levantando un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales por cuyo respeto universal, los estados miembros asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta.

El aspecto de supra legalidad o constitucionalidad pone de relieve la doctrina internacionalista del Derecho del Trabajo. En cuanto al rango jerárquico, las normas internacionales gozan de prelación sobre cualquiera de las demás, incluyendo las leyes, para Carrillo (1969: 35) el Estado- Nación, titular del poder político y soberano, ocupa una posición clave en el orden internacional, y de ahí que la pluralidad de los Estados sea el punto de partida en la comprensión del Derecho Internacional.

Se está configurando una legislación internacional que reconoce los derechos laborales como Derechos Humanos. Dichos derechos laborales fundamentales se encuentran en ocho Normas Internacionales del Trabajo, que son: Convenio No. 87, (1948) relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Convenio No. 98, (1949) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Convenio No. 100, (1951), relativo a la igualdad de remuneración. Artículo 2, 1. Así menciona que todo Miembro del convenio deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar el principio de igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Convenio 111, (1958) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación:

La OIT utilizó el término y concepto de Precarización por primera vez en 1974 (Neffa et al., 2010). La definición realizada se refería a la a la falta de estabilidad en el puesto de trabajo, por el carácter determinado del tiempo en los contratos o por ausencia de ellos.

El trabajo y el Capital

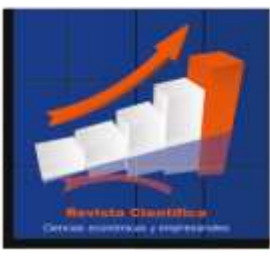
Refiriéndose al modo de producción capitalista, Marx (2014) encuentra que esta condena a la amplia mayoría de la población a condiciones que bordean –hacia un lado y otro- la subsistencia y en estas condiciones sociales no tiene sentido hablar de ninguna posibilidad de realización del hombre. Entonces, si bien la esencia del hombre debe pensarse como producto de las relaciones sociales de producción, lejos está esa afirmación de significar que cualesquiera que sean las relaciones sociales de producción el hombre se realiza en ellas. La realización del ser humano a través del trabajo y la explotación que condena a la subsistencia son realidades incompatibles.

La lucha de clases tiene incidencias en los campos críticos jurídicos laborales. Dice también, si el producto del trabajo además de valor de uso posee valor de cambio, será entonces una mercancía, porque “solo los productos de trabajos privados autónomos, recíprocamente independientes, se enfrentan entre sí como mercancías” (Marx, 2017:90). Por lo tanto, el carácter útil de los productos del trabajo es una característica universal en tanto que el valor de cambio es solo un rasgo específico del trabajo en el capitalismo, insiste el autor

“Bajo todas las condiciones sociales el producto del trabajo es objeto para el uso, pero solo una época de desarrollo históricamente determinada -aquella que presenta el trabajo gastado en la producción de un objeto útil como atributo 'objetivo' de este último, o sea como su valor transforma el producto del trabajo en mercancía”. (Marx K. , 2017)

A su vez es preciso destacar que las mercancías no agotan todos los productos del trabajo humano en el capitalismo. Sostiene Marx que “una cosa puede ser útil, y además producto del trabajo humano, y no ser mercancía. Quien, con su producto, satisface su propia necesidad, indudablemente crea un valor de uso, pero no una mercancía” (2017:89) La noción de trabajo excede así en el propio capitalismo -se podría sostener- el ámbito de la producción y el intercambio en el mercado.

En rigor, para ser más precisos se debería decir que más que una actividad esencial el trabajo constituye la esencia misma del humano. Por último, también refiriéndose al modo de producción capitalista, este autor encuentra que éste condena a la amplia mayoría de la población a condiciones que bordean –hacia un lado y otro- la subsistencia, y en estas condiciones sociales no tiene sentido hablar de ninguna posibilidad de realización de la persona. Entonces, si bien la esencia de la persona debe pensarse como producto de las relaciones sociales de producción, lejos está esa



afirmación de significar que cualesquiera que sean las relaciones sociales de producción el hombre se realiza en ellas. La realización del ser humano a través del trabajo y la explotación que condena a la subsistencia son realidades incompatibles.

Cada una de las afirmaciones constantes anteriormente son indudablemente vigentes a lo que actualmente acontece, es más debemos reconocer que a pesar de haberse producido algunas conquistas dentro de la lucha incansable de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajado y la retribución por el mismo, no se ha modificado la esencia de la relación laboral, de modo tal que hayan cambiado en forma drásticas las condiciones de los individuos dentro del proceso productivo.

Las nuevas formas de contratación laboral, suman a las ya existentes precarias, haciendo más injustas la venta de la fuerza de trabajo, y deja sin ningún futuro el provenir de los trabajadores y su familia.

Así el proceso productivo se funda en el desarrollo productivo y no humano, en la utilidad empresarial y no laboral, en la acumulación indiscriminada del capital en menosprecio al capital humano elemento sin el cual no cabría hablar de la existencia del aparato productivo.

Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y la Constitución Política del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en sintonía con los tratados y convenios internaciones y las recomendaciones de la OIT atiende a los principios de carácter protector, como lo ha sido el Derecho Laboral, y para ello se construye lo que conocemos como Derechos Laborales. Entre estos principios constitucionales se encuentran el de irrenunciabilidad que afirma en forma vinculante que los derechos del trabajador son irrenunciables y anula cualquier acto en contra, aun siendo voluntario.

La admisión que no es le es permitida a una persona renunciar a sus derechos en su perjuicio, es una clara manifestación de entender que los derechos fundamentales son intangibles, de tal modo que ni siquiera el titular de este derecho puede hacer uso indiscriminado del mismo. La irrenunciabilidad de derechos no está opuesta a la libertad si estos son los disponibles.

Efectivamente, los derechos fundamentales y sus principios se han positivado, lo que los convierte en una imposición por su carácter coercible, de allí que la renuncia a los derechos consagrados

constitucionalmente es indisponible y no le está permitida al trabajador su renuncia, ya que hacerlo no solamente es una violación a los derechos fundamentales sino a la norma positiva.

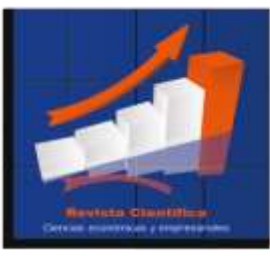
Derechos disponibles son aquellos que en su conjunto están en libre disposición del trabajador y forman parte de aquellos no tienen impedimento, por ser inciertos o por tener condiciones para su existencia, esto es las meras expectativas no constituyen derecho, pero estas, si se configuran en forma real ya no podrán ser objeto de renuncia.

Reconocer que existe la transacción o conciliación de derechos supone mencionar que esta es válida siempre y cuando se trate de derechos litigiosos inciertos o de meras expectativas, no así aquellos que siendo pretensión de un proceso litigioso formen parte de derechos llamados no disponibles.

Por lo expuesto no constituye renuncia a un derecho cuando no se lo ejerce en este sentido, no así cuando la voluntad del trabajador está siendo objeto de presión, y lo decimos es porque es de práctica común de parte de ciertos empleadores limitar a los trabajadores bajo mecanismos que impiden su libre ejercicio. Los derechos no disponibles son aquellos que a pesar que son propios del trabajador, este no puede renunciar a ellos. La tutela a los derechos va en dirección a proteger al trabajador, ya que su condición frente al empleador es como ya mencionamos de desigualdad.

Los derechos del trabajador van en dirección de asegurar al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

La irrenunciabilidad tiene como objetivo velar que el trabajador goce del conjunto de los derechos laborales que se le han reconocido, y no sea conducido por ninguna condición a que estos sean menoscabados (Montoya Melgar, 1976). Nuestra legislación incorpora en el Art. 614 del Código del Trabajo de 1938 la prohibición de los derechos litigiosos de parte del Trabajador. El Principio de Intangibilidad configura el respeto a las conquistas de los trabajadores, y han significado dentro del marco de derecho laboral una ampliación de sus derechos, y por ello, si estos no pueden ser ni siquiera, por voluntad del trabajador, renunciados; entiéndase que es porque no pueden ser tocados, a él se incorpora el indubio pro possessore como la manifestación de mantener lo que se posee, así, Inclina la decisión judicial a favor de quien posee una cosa cuando alguien le discute su titularidad. Todos los principios son protectores, así, el Código del Trabajo en su art. 5 dispone: Protección judicial y administrativa de parte de los funcionarios judiciales y administrativos, a ellos les corresponde en forma vinculante la debida protección, así como la eficacia de la garantía de los derechos laborales. Tanto los convenios internacionales, así como la Constitución de la República,



han establecido que la ley debe regular el principio de libertad de asociación y sindicalización con la voluntad humana, esta se configura cuando opta por asociarse o no.

La aplicación favorable al trabajador, conocido como principio *in dubio pro operario*, es derivativo igualmente de la circunstancia cierta de la desigualdad de condiciones económicas, sociales y políticas existentes entre los trabajadores, y del principio de tutela administrativa y judicial. El principio de dignidad laboral, cuyo ámbito se extiende a la conducción de ser humano del trabajador, refiere a existencia de labores y circunstancias que conduzcan a dignificar la condición del trabajador en sus labores; la reducción de la precariedad laboral del empleo en el sector público o privado es el desafío, esto conlleva a aceptar la necesidad de reconocer la existencia de la misma como una carga contra los derechos humanos, no hacerlo representa continuar con las medidas parches en las normas positivas que lejos de ser una solución atentan directamente contra los trabajadores que sufren esta precariedad.

El Constitucionalismo Laboral

Los valores en que anima la Constitución son de permanencia y su posterior ampliación producirá como efecto el apuntalamiento de nuevos principios que relaten la construcción de una sociedad de derechos y justicia, con un Estado Constitucional fuerte, garantista, desde la condición de ir forjando el legado histórico de nuestros ancestros, desde ese Ecuador profundo y nuclear del Sumak Kawsay; avanzar al reconocimiento de los derechos laborales como derechos fundamentales, implica modificar el régimen de explotación laboral, el sistema de concentración de la riqueza, y producir el desarrollo de la consciencia del hombre y su liberación.

A los trabajadores que mantienen un empleo precario, se le niegan todos los derechos inherentes a su actividad laboral, discriminándolos y poniéndolos fuera y al margen de las obligaciones del Estado, a pesar de expresado esta constitución es la manifestación del garantismo, que recoge básicamente los principios universales que han sido reconocidos por todos los estados y naciones. Aun así, a pesar de lo expuesto, existen ya tendencias patronales para virar el curso de los principios de esta Constitución; se están fraguando acciones para la limitación de los derechos de sindicalización, cosa que ocurre con los servidores públicos que en forma inconstitucional

irrespetando las conquistas, se ha modificado su amparo legal en el Código del Trabajo y la Ley de Servicio Público.

Formas precarias de trabajo. El Empleo Precario

Son muchas las formas de explotación o de sujeción laboral en desmedro de la dignidad laboral, lo cierto es que a medida que los derechos humanos laborales son un vértice por donde las relaciones de trabajo deben recurrir, toda forma precaria debe ser objeto de erradicación.

Los antecedentes en nuestra América mestiza, india, negra, mulata, chola devienen de las llamadas protecciones españolas, que son sin lugar a dudas formas de la precariedad del trabajo en la colonia, tales como los resguardos indígenas, la encomienda, la mita.

Dentro de las muchas formas conocidas y algunas de las cuales aparentemente se constituyen como mecanismos alternativos de flexibilización laboral, tenemos al empleo por hora, a tiempo parcial, por cuenta propia, informal, el inestable, el temporario, las pasantías, el trabajo “doméstico”, la intermediación, la tercerización, etc.

Por todo lo expuesto, el Estado de derechos y justicia se encuentra seriamente afectado por esta modalidad laboral, se pone en tela de duda su eficacia en la protección de los derechos humanos como principal objeto de su existencia y su función.

Una tercerización del modelo socio-económico que evidencia también falsos procesos de crecimiento empresarial que con frecuencia esconden los incrementos del desempleo, la externalización de empleados, sobre todo de servicios, adjudicados a ex-dependientes despedidos y obligados, para obtener un ingreso, a “independizarse” con falsas promesas de conseguir trabajos en la empresa matriz, para después cerrar sin tardar la aventura de “nuevos empresarios”. Nos encontramos así, en presencia de un alto turn over de la mano de obra con continuas creaciones y destrucciones de trabajo; de crecimiento constante y continuo de los trabajos, a tiempo parcial, y una fuerte presencia de trabajadores intelectuales y técnicos, profesionales a menudo precarios. La crisis está llevando a la desaparición del trabajo reglamentado y por tiempo indefinido.

El debate en torno al fin del trabajo en tanto empleo asalariado pone el énfasis en la discusión si sigue siendo o no en la actualidad ésta la forma que adquiere el trabajo o si, por el contrario, cobra un peso sensiblemente menor -y por lo tanto no estructural- al estar en convivencia con el empleo precario. También se refiere este eje del debate a la pérdida de predominio en el conjunto de la



población del empleo asalariado como consecuencia del fuerte aumento del índice de desempleo y la exclusión social. El trato discriminatorio de la mujer en el sector laboral hace que se convierta en el mayor signo de precarización, lo que conduce a una desigualdad que violenta derechos, esto en lo salarial.

El empleo asalariado como definición es utilizado para caracterizar al trabajo propio del fordismo² y el Estado de bienestar, esto es a mayor proporción de trabajo o empleo que eran desempeñados por hombre, jefes de hogar, y en relación con la actividad industrial se produce un mayor beneficio. Las actividades precarias son aquellas que estarían riñendo con los derechos laborales, tales como: el empleo de tiempo parcial, regulado por la normativa internacional por el convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial de febrero 28 del 1998, que entre otras cosas incorpora el concepto de trabajador pleno con jornadas inferiores, pero con reconocimiento de sus derechos como si fuere un trabajador que a condición de jornada completa lo hace en forma parcial, tenga el mismo tipo de relación laboral, un tipo de trabajo idéntico, en el mismo establecimiento en la misma rama o actividad los Convenio sobre igualdad de remuneración en 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) en 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares en 1981; Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo en 1988, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) en 1984; se trataba de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social; así el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, también se preocupó de éste tema. Por otro lado, tenemos el empleo informal, aunque su nombre es cuestionable, y que hoy ha adquirido la mención de empleo no adecuado por no ser de carácter dependiente. Esa situación de informalización del trabajo disminuye la cobertura de la seguridad social; este tipo de trabajo precario crece, pero es reprimido cada vez con mayor violencia, no solamente en las acciones concretas de la fuerza, sino en la normatización de la misma. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Ecuador

² Henry Ford realiza esta tesis, de tal manera que expresa que la producción en una cadena total se concibe como “que el ritmo de la cadena dicta la cantidad de trabajo realizado, y no es necesario inventar ya un sistema de salarios que incentiven. Los salarios no son ya a destajo sino son salarios fijos. Se pagará por jornada, por horas y no por obra realizada”.

han insistido en regular la labor de los Trabajadores Informales, y, no se les permite dentro del estado de derecho, libertad de trabajo, se los quiere obligar a formalizarse, y con ello convertirlos en sujetos tributarios, y para evitar que se constituyan en una fuerza de competitividad con negocios formales.

El empleo inestable está relacionado con la falta de estabilidad como los contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto según el artículo 17 Código del Trabajo es para la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. Su condición es la preminencia de la voluntad de mando en la organización productiva o de servicio, de tal modo que la jerarquía decide sobre su continuidad. En el sector público este tipo de precarización conduce a tener trabajadores serviles a los gobernantes de turno que aspiran ingresar o mantenerse en un puesto de trabajo, es más se han constituido en batallones de obligados seguidores en las manifestaciones en favor del gobernante, o de quien es la autoridad nominadora, que se denomina como empleo temporario. Los Contratos eventuales, según el artículo 17 del Código del Trabajo, son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de trabajadores que no se encuentren en su actividad por razones de licencia, maternidad, vacaciones o para participar en la demanda productiva o actividades habituales del empleador, todo ello en temporadas cortas en razón de discontinuidad de sus labores, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Este tipo de contratación depende del quehacer productivo y por ello no tiene sino una estabilidad relativa.

En el sector público los contratos ocasionales son cada vez más requeridos, están supeditados no solamente a los vaivenes políticos sino que responden a mecanismos de dominación del personal empleado, están relacionados con el poder político, son por cierto un tipo de empleo que por su continuidad se han convertido en duraderos sin ninguna estabilidad, ya que la autoridad pública resuelve de ellos como si fuera jefe de hacienda o como si estuviera en la época del servilismo, por supuesto apoyados en el artículo 28 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010).

Para la Asociación de Profesores de la Universidad de Guayaquil, APUG (2018) las palabras dicen más de lo que nombran y al colectivo de profesores interinos se los presentan como opositores y



sustitutos, negándoles tras muchos años de trabajo continuado la posibilidad de ser defendidos y amparados como trabajadores.

El trabajo por horas, fue en su momento reconocido, pero está prohibido en el Ecuador, ya que la Constitución así lo dispone en su art. 327; pero, sin embargo, aún persisten las contrataciones por horas a los docentes universitarios, quienes en forma precaria los obligan a prestar los llamados servicios por honorarios, lo que constituye una simulación laboral. Bajo esta modalidad el trabajador se despoja de muchos de sus derechos, y la flexibilidad de estos empleos beneficia a empleadores que no requieren compromisos de trabajadores estables.

La intermediación laboral

La intermediación laboral es la utilización de personal de trabajadores para que labore para una tercera persona natural o jurídica, que se llama usuaria del servicio, para quien y en beneficio se realiza la tarea laboral.

Esto implica mantener un contrato de la empresa denominada intermediadora con trabajadores, con quienes no tendrá una relación directa en torno al compromiso de estos de prestar sus servicios lícitos y personales directos para con quien lo contrata. Esto contrasta con la esencia del contrato de trabajo relacionada con la dependencia directa y bilateral de servicios lícitos y personales como lo menciona el art. 8 del Código del Trabajo (1938).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 327, determina que la relación laboral entre las personas trabajadoras y sus empleadoras será bilateral y directa. Esto presupone en forma clara la inexistencia de una contratación mediante intermediación, por ello la prohíbe, es más lo hace con todo tipo de tercerización en las actividades que sean propias y habituales de la empresa o persona empleadora. Este tipo de contratación sigue en vigencia en países como Venezuela, Chile, y otros, la condición precaria de la relación laboral es inobjetable.

En el debate público en torno a la precarización, los obreros abordaron su realidad, la sobreexplotación por la que atraviesan los trabajadores tercerizados de todas las regiones, los bajos salarios; las prolongadas jornadas de trabajo; el no pago de horas extras, de utilidades, etc.

Las empresas tercerizadoras son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, y para

la contratación de personal para servicios temporales, complementarios. Este tipo de contratación es cuestionado cuando se produce un abuso del derecho y vulnera derechos de la persona trabajadora, aunque es defendido este sistema de contratación por el Presidente del Comité Empresarial Ecuatoriano, Patricio Alarcón (Telegrafo, 2019)

Las reformas laborales que se han planteado desde el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios tienen la finalidad urgente de aumentar el empleo en el país, que haya más contrataciones en aras de aumentar la productividad y de integrar al mercado laboral a los 5 millones de ecuatorianos que no tienen un empleo adecuado. Mucha gente arriesga todo su patrimonio, muchos negocios no generan utilidades después de cuatro o cinco años, los negocios tienen que pasar por un ecosistema para ser rentables. 8 o 9 de cada 10 negocios no sobreviven en el tiempo, muchas veces los emprendedores sacrifican todo y se endeudan para seguir pagando liquidaciones del personal.

Respecto a la eliminación del 35% de recargo en las contrataciones eventuales u ocasionales, Alarcón asegura que beneficiará al “empresario porque tiene un costo inferior a desvincular y puede contratar a más gente, beneficia a quien no tiene una fuente de empleo formal”.

La “flexibilización de la jornada laboral” que plantea de tres tipos de jornada en las que se pueda distribuir las 40 horas de trabajo, ya no solo en 5 días, sino en menos o hasta 6 días.

La relación laboral tercerizado-tercerizadora, en Ecuador, sólo es permitida en los llamados servicios complementarios, esto es cuando se realicen actividades que no son propias de curso propio de la empresa, industria o servicios, tales como de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter o servicios de carácter técnico.

El Mandato No. 8 de la Asamblea Constituyente (2008), cuando eliminó la tercerización e intermediación mantuvo la tercerización de servicios complementarios como válidos ya que supuestamente no constituían labores precarias.

La Simulación Laboral

Cuando nos referiremos al contrato simulado, así como la contratación civil con fines laborales, habrá que considerar que los requisitos de la simulación de los actos jurídicos son dos: a) El acuerdo simulatorio; y, b) El fin, de engañar a terceros. La primacía de la realidad nos lleva a determinar



que se trataría es de una falsificación ideológica de la realidad mediante un documento que por sí mismo no es el reflejo de ella sino una manifestación inadecuada de la misma, esto es lo declarado no es realmente querido, la previa disposición de un medio de preexistencia o coexistencia con el negocio simulado hace surgir u originar el acuerdo simulatorio; en forma lata lo que en privado se hace se quiere aparentar en público. Sobre este particular aspecto ha indicado la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, en sentencia de fecha 16 de marzo de 2000:

(...) pues no basta la existencia de un contrato mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad, antes referidos, para desvirtuar la presunción laboral (...)

Esta práctica conduce a la renuncia de derechos a los propios trabajadores para que ellos mismos reconozcan la simulación como real con la farsa y fraudulenta manifestación de que son partes que realizan actos de carácter mercantil, lo que allana al camino de otros perjudicados lo que se convierte en una cadena de alejamiento del derecho, contrario al principio constitucional de la primacía de la realidad.

Resultados

Se ha logrado conceptualizar la precarización laboral y obtener información de las nuevas formas que esta está adoptando, de tal manera que ya no se circunscribe la definición de precarización a la inestabilidad en el puesto de trabajo, o a la no existencia de contrato escrito, o aquellos por tiempo determinado como lo ha mencionado la OIT, todo porque se enfrenta al concepto reciente de dignidad laboral, de modo que los derechos del trabajador van en dirección de asegurar al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, así lo menciona el artículo 328 de la Constitución de la República.

Por ello se determina que temas como estabilidad, justas remuneraciones, seguridad social, jubilación, jornadas y condiciones de trabajo dignas, entran en claro enfrentamiento con los conceptos de libertad de contratación, remuneraciones pactadas, seguridad flexible y variable, condiciones laborales diversas.

En torno a la estabilidad se puede encontrar que la antigüedad es de 9 años en el mismo puesto, esto es a los trabajadores. Las personas que han comenzado sus labores están en el 35%, En una comparación internacional esto resulta particularmente elevado (Dunne, 1991)³

Por el contrario, el 8% de los cargos o puestos han sido ocupados por la misma persona trabajadora en un porcentaje de 9 años o más. Hay, por tanto, una disminución de asalariados con mayor tiempo en su trabajo, por ello el decrecimiento también se reduce. (Ver gráfico 1)

Las normativas que se implementan para producir un derecho vinculante en la relación laboral han traspasado las fronteras nacionales de tal manera que están concebidas mediante el modelo neo liberal de la economía, del que ya forma parte un sistema de juridicidad globalizado.

Las presiones de los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y los requerimientos de inversión externa son elementos que pulsán las modificaciones en el marco de la legalidad, de tal manera que las normas que se debaten en los organismos legislativos están en consonancia con los intereses del modelo.

En el Ecuador tenemos como resultado de la investigación que va en camino una reforma laboral que en debate se la ha catalogado como regresiva, esto porque elimina una serie de conquistas de los trabajadores, obtenidas mediante lucha popular en las calles. Los empresarios, convertidos en empleadores, justifican la precarización por cuanto permite la ampliación del mercado laboral, la seguridad jurídica en las inversiones, y libertad de contratación bajo el principio de la oferta y la demanda.

Se ha iniciado el proceso de modificación normativo de las relaciones laborales, así se aprobaron este miércoles 15 de mayo del 2019, tres reformas laborales. Ese paquete será introducido en la Ley de Fomento Productivo (Consejo Nacional de Salarios, 2019)

El Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, definió hasta el momento tres reformas a la legislación laboral. El ministro del ramo, Andrés Madero, detalló que en la reunión se aprobó la flexibilización de la jornada laboral de 40 horas semanales de manera ordinaria, previo al consenso por escrito del empleador y el trabajador. Por ejemplo, esa jornada podrá cumplirse en hasta 6 días y máximo 12 horas diarias. Si sobrepasan las 40 horas a la semana, los trabajadores recibirán el pago por horas

³ Para el sector manufacturero de Estados Unidos aproximadamente el 9,4% de las oportunidades de empleo se estima que duren menos de 5 años



extras y otros beneficios de ley. La segunda reforma aprobada fue la creación del contrato por emprendimiento. Este promueve el aumento en el tiempo de prueba de los empleados. El recargo del 35% a los contratos eventuales se elimina. La tercera reforma es la modificación del artículo 17 del actual Código Orgánico del Trabajo, se analizará la introducción del teletrabajo. Otra propuesta de la Cámara de Comercio de Quito al Ejecutivo es que se incluyan reformas para el empleo de jóvenes. “Se propone que hasta los 29 años de edad, el contrato pueda terminar por cualquier causa o por voluntad de cualquiera de las partes con el pago de la bonificación del 25% del sueldo por cada año de servicios”, reza en un comunicado de esa entidad. (Telegrafo, 2019). Algunos Sindicatos cercanos al gobierno se han respaldado esta reforma.

Se ha consolidado un enfrentamiento entre el capital y el trabajo, lo que presupone una lucha de clases que se intenta negar, para ello se requiere de un gobierno fuerte que se platee un Estado social de mercado, y no de Justicia y Derechos, porque el primero justifica la preminencia del capital en la actividad productiva, y el segundo que el trabajo y la fuerza desplegada desde el sujeto es la fuerza productiva a proteger.

La precarización laboral ubica a la fuerza de trabajo como cualquier otra mercancía en el negocio empresarial, los efectos son mayor desempleo si no existen las condiciones reclamadas por el empresariado, que se reducen a normativas llamadas flexibilización y flexiseguridad laboral. (Ver Gráfico 2)

Desde los organismos de crédito se imponen políticas fiscales y condiciones laborales para que los países que se encuentran en requerimiento de resolver sus problemas de liquidez económica puedan acceder a la suscripción de acuerdos de intención, esto en mayor medida del Fondo Monetario Internacional y del Banco Interamericano de Desarrollo.

También podríamos señalar que por su parte las organizaciones de trabajadores permanecen estáticas, no hay propuestas, se limitan a expresar la necesidad de la inmovilidad de los derechos y conquistas laborales, se respaldan en normativas que algunas de ellas tienen ochenta años de vigencia y que no han enfrentado con dignidad la precarización laboral.

Conclusiones

Dentro de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, la eliminación de toda forma de precarización es cumplir con el más alto deber del Estado que es el cumplir y hacer cumplir los derechos que la constitución garantiza.

La flexibilización laboral apunta al debate entre lo sustancial, esto es el interés entre el capital y el ser humano. El capital no debe suponer un dominio y supremacía sobre la persona trabajadora, esto implica que el interés superior son los derechos laborales que devienen de una relación laboral que proteja al ser que realiza la actividad productiva y no de aquel que se beneficia de ella.

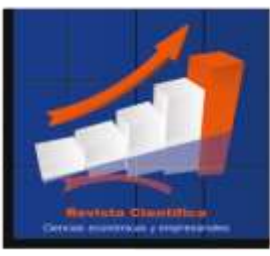
La propuesta de los empleadores por intermedio de sus voceros, el Comité Empresarial Ecuatoriano y las Cámaras de la Producción, ahora en alianza con el Gobierno y su mayoría parlamentaria, mira solamente el interés economicista del ambiente laboral, esto se visualiza claramente cuando se refieren a los trabajadores como mercado laboral, esto es el ser humano involucrado como una mercancía en el aparato de producción y comercialización de bienes, lo que significa cosificar la fuerza de trabajo.

Temas como la estabilidad no pueden ser amenazados, y para ello hay que recordar a los empleadores la necesidad de mantener un escenario digno para los trabajadores aun a costa de la mengua de sus utilidades.

Se apuntala un nuevo debate en la República del Ecuador en torno a los beneficios de la flexibilización laboral que implica como ya se ha determinado en los resultados ofrecidos, una nueva forma de legitimar la explotación laboral mediante reformas normativas.

Por ello referirse a temas como estabilidad, justas remuneraciones, seguridad social, jubilación, jornadas y condiciones de trabajo dignas, está en claro enfrentamiento a los conceptos de libertad de contratación, remuneraciones pactadas, seguridad flexible y variable, condiciones laborales diversas. La precarización laboral ubica a la fuerza de trabajo como cualquier otra mercancía en el negocio empresarial.

La supremacía de la Constitución impedirá el regreso a prácticas precarias, ya que ni siquiera una reforma constitucional es permisible porque sería un retroceso de derechos y en la aplicación de los mismos se determina en forma vinculante la progresividad de los derechos laborales. La concepción de derechos humanos laborales conduce a la formulación inequívoca y precisa de reconocerlos como existentes, no pueden estar involucrados como parte del escenario del poder



político, esto es que a cada modificación de mayoría legislativa los derechos de los trabajadores se encuentren en riesgo.

Si los derechos laborales están constitucionalizados, cualquier modificación a ellos debería tener un dictamen de la Corte Constitucional, jurisdicción de control y protección de derechos, para ello este tribunal debe blindar los derechos declarando la fuerza normativa pro labore, y la rigidez normativa. Por lo expuesto el principio de la libertad de trabajo debe ser más explícito, y debe concebirse como un derecho y una libertad estableciendo limitaciones “principistas”, esto es de origen en el marco de la eficacia de este mismo.

La eliminación incluyente de la explotación laboral, la ponderación del trabajo dentro de los términos de esfuerzo social y humano en el marco de la justicia, el progreso y la igualdad conduce fácticamente al no reconocimiento de la práctica precaria como trabajo. Dentro de esta misma línea, el respeto al trabajador y por ello a la relación laboral, promueve la búsqueda y fortalecimiento de la paz laboral; pero esto es una quimera mientras se produzca una explotación de la fuerza laboral a la que se ha asimilado como un acto de mercantilismo su ejercicio.

La misma precarización es un acto de vulneración de derechos humanos opuesto al Estado de derechos y Justicia, es una forma de esclavismo y mercantilización de la fuerza de trabajo manual o intelectual; es asimismo un acto atentatorio a la vida humana. El trabajo mismo ha hecho al hombre, el despojo de oportunidad laboral conduce a la pobreza, pero de igual manera lo es un empleo precario. Fortalecer políticas públicas laborales en consecuencia con los tratados internacionales y de los acuerdos que se logran a nivel global desde la OIT es el camino a emprender.

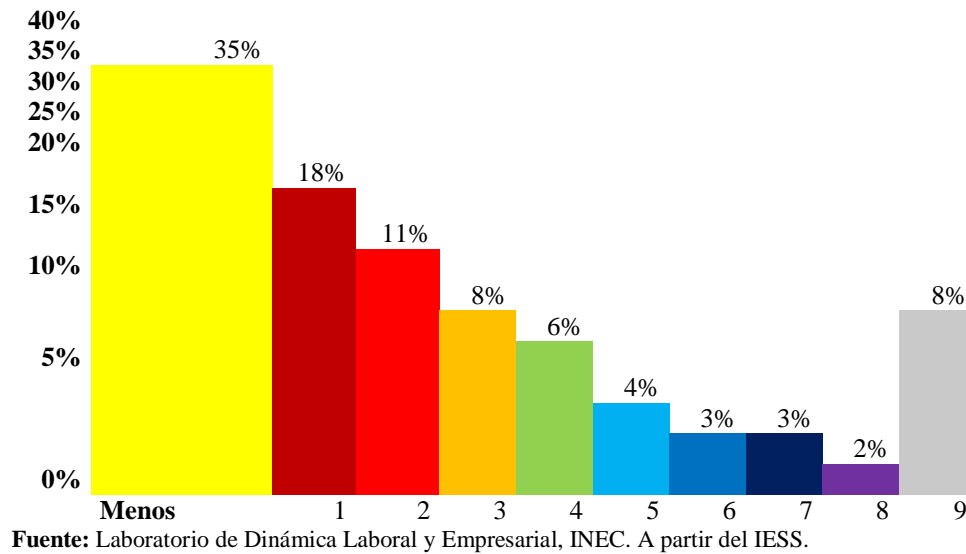
El Estado debe cumplir con su función de tutela de derechos mediante garantías normativas que conduzcan no solamente al control de los contratos o transacciones laborales sino a su regulación y sanción caso de incumplimiento.

Gráfico 1: Resumen Jun-2019 - Una visión general de los resultados del periodo.

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	jun-18	jun-19	Variación (en puntos porcentuales)	Significancia estadística*
Tasa de participación global	66,4	66,8	0,4	No
Tasa de desempleo	4,1	4,4	0,3	No
Tasa de subempleo	19,4	20,3	0,9	No
Tasa de empleo adecuado	38,9	37,9	-1,0	No

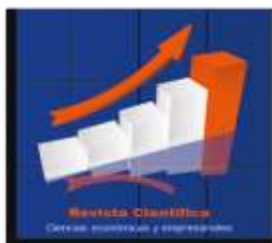
No: Significa que el indicador es estadísticamente igual en los dos periodos al 95% de confianza.
Sí: Significa que el indicador es estadísticamente diferente en los dos periodos al 95% de confianza.

Gráfico 2: Tasa de antigüedad acumulada en el puesto



Referencias

1. Argudo González, L. E., González Espinoza, M. G., & Tamayo Vásquez, F. M. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. Polo de Conocimiento, 429-447.
2. Argudo, E. (2019). Precarismo. Guayaquil: Argudo.
3. Asociación de Profesores de la Universidad de la Universidad de Guayaquil, A. (2018). Despido masivo de profesores ocasionales. AVANCE, 3.



4. Becaria, Luis y López Nestor. (1996). Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano. En Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina (pág. 18). Buenos Aires: UNICEF/losada.
5. Bronstein, A. (2002). Ambito de Aplicación del Derecho del trabajo. Ponencia Internacional del Derecho del Trabajo y Seguridad Social (pág. 21). Caracas: Universidad.
6. Campos, D. (1997). Derecho Laboral Colombiano. Bogota: Temis S.A.
7. Capdequi, J. o. (1957). El Estado en las indias español. Mexico: Fondo de Cultura-Económica.
8. Carrillo, J. (1969). Soberanía del estado y Derecho Internacional,. (pág. 35). Madrid: Universidad de Cordova.
9. Consejo Nacional de Salarios, C. (15 de mayo de 2019). Consejo Nacional de Trabajo define tres reformas laborales. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/consejo-nacional-trabajo-reformas-laborales>
10. Constituyente, A. (2008). art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
11. Constituyente, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Ecuador. Obtenido de www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
12. Corte Constitucional del Ecuador. (2017). Sentencia dictamen No. 162 de Septiembre 17 del 2017. Quito: Corte Constitucional.
13. De la Graza Toledo, E. y. (2001). El trabajo del futuro. Futuro del Trabajo. Buenos Aires: CLACSO.
14. Dunne, T. &. (1991). The Duration of Employment Opportunities in U.S. Manufacturing. The Review of Economics and Statistics,. Quito, Ecuador: INEC.
15. Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
16. Ecuador, A. N. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Registro Oficial.
17. Ecuador, C. N. (1938). Art. 4 del Código del Trabajo de 1938. Quito.
18. Ermida, O. (1999). Protección Jurisdiccional de los derechos laborales, rrelevancia en el siglo XXI. (P. U. Católica, Ed.) Justicia Viva Sociedad Peruana.

19. García, Mauricio y Rodríguez César. (2003). Derecho y Sociedad en América> Un debate sobre los Estudios Jurídicos Críticos. Bogotá: Ilsa.
20. Marx, K. (2014). La Ideología Alemana. Madrid: Ediciones Akal S.A.
21. Marx, K. (2014). La Ideología Alemana. Madrid: Ediciones Akal S.A.
22. Marx, K. (2014). La Ideología Alemana. Madrid: Ediciones Akal S.A.
23. Marx, K. (2017). El Capital. Madrid, España: Editorial Siglo 21. Recuperado el 20 de agosto de 2019
24. Marx, K. (2017). El Capital, Crítica de la Economía Política. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
25. Montoya Melgar, A. (1976). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
26. Montoya Melgar, A. (1987). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
27. Montoya Melgar, A. (Junio de 2001). La buena fe en el Derecho del Trabajo. 24, pág. 18. Madrid: Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.
28. Neffa et al. (2010). TRANSFORMACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA: 1974-2009. CONICET DIGITAL, REPOSITORIO INSTITUCIONAL. Recuperado el 10 de AGOSTO de 2019, de scholar.google.com/ec/scholar?q=oit+precarización+laboral+1974&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
29. OIT. (18 de junio de 1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra, Suiza. Recuperado el 11 de agosto de 2019, de www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm
30. Telegrafo, D. E. (2019). Redacción Economía. Consejo Nacional de Salarios define tres reformas laborales. Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 11 de Agosto de 2019, de [/www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/consejo-nacional-trabajo-reformas-laborales](http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/consejo-nacional-trabajo-reformas-laborales)
31. Trabajo, O. I. (1919). Convenio Constitutivo. Ginebra.
32. Trabajo, O. I. (1948). Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del derecho de sindicación. Ginebra.
33. Trabajo, O. I. (1949). Convenio No. 98 Relativo a la aplicación del derecho a sindicación y de negociación colectiva. Ginebra.



34. Trabajo, O. I. (1951). Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración. Ginebra.
35. Trabajo, O. I. (1958). Conveniosobre discriminación en materia de empleo y ocupación . Ginebra.
36. Unidas, O. d. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Nueva York.
37. Vistazo, Alarcon Patricio. (21 de MAYO de 2019). Reformas Laborales. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de www.vistazo.com/seccion/pais/actualidad-nacional/como-benefician-las-reformas-laborales-al-trabajador-y-al-empendedor

References

1. Argudo González, L. E., González Espinoza, M. G., & Tamayo Vásquez, F. M. (2020). The guarantee of tenure and ineffective dismissal in the Republic of Ecuador. Knowledge Pole, 429-447.
2. Argudo, E. (2019). Precarism. Guayaquil: Argudo.
3. Association of Professors of the University of the University of Guayaquil, A. (2018). Occasional mass dismissal of teachers. ADVANCE, 3.
4. Scholar, Luis and López Nestor. (nineteen ninety six). Notes on the behavior of the urban labor market. In The characteristics of unemployment and its effects on Argentine society (p. 18). Buenos Aires: UNICEF / losada.
5. Bronstein, A. (2002). Scope of Application of Labor Law. International Conference on Labor and Social Security Law (page 21). Caracas: University.
6. Campos, D. (1997). Colombian Labor Law. Bogota: Temis S.A.
7. Capdequi, J. o. (1957). The State in the Spanish Indies. Mexico: Fondo de Cultura-Económica.
8. Carrillo, J. (1969). Sovereignty of the State and International Law. (p. 35). Madrid: University of Cordova.
9. National Salaries Council, C. (May 15, 2019). National Labor Council defines three labor reforms. Obtained from <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/consejo-nacional-trabajo-reformas-laborales>

10. Constituent, A. (2008). art. 328 of the Constitution of the Republic of Ecuador. MONTecristi.
11. Constituent, A. (2008). Constitution of the Republic of Ecuador. Montecristi, Ecuador. Retrieved from www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
12. Constitutional Court of Ecuador. (2017). Sentence opinion No. 162 of September 17, 2017. Quito: Constitutional Court.
13. De la Graza Toledo, E. and. (2001). The work of the future. Future of Work. Buenos Aires: CLACSO.
14. Dunne, T. &. (1991). The Duration of Employment Opportunities in U.S. Manufacturing. The Review of Economics and Statistics ,. Quito, Ecuador: INEC.
15. Ecuador, A. C. (2008). Constitution of the Republic of Ecuador. Quito.
16. Ecuador, A. N. (2010). Organic Law of Public Service, LOSEP. Official register.
17. Ecuador, C. N. (1938). Art. 4 of the Labor Code of 1938. Quito.
18. Ermida, O. (1999). Jurisdictional protection of labor rights, relevance in the XXI century. (P. U. Católica, Ed.) Justicia Viva Sociedad Peruana.
19. García, Mauricio and Rodriguez César. (2003). Law and Society in America> A debate on Critical Legal Studies. Bogota: Ilsa.
20. Marx, K. (2014). The German Language. Madrid: Ediciones Akal S.A.
21. Marx, K. (2014). The German Language. Madrid: Ediciones Akal S.A.
22. Marx, K. (2014). The German Language. Madrid: Ediciones Akal S.A.
23. Marx, K. (2017). The Capital. Madrid, Spain: Editorial Siglo 21. Retrieved on August 20, 2019
24. Marx, K. (2017). Capital, Criticism of the Political Economy. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
25. Montoya Melgar, A. (1976). Labor law. Madrid: Tecnos.
26. Montoya Melgar, A. (1987). Labor law. Madrid: Tecnos.
27. Montoya Melgar, A. (June 2001). Good faith in Labor Law. 24, p. 18. Madrid: Royal Academy of Jurisprudence and Legislation.
28. Neffa et al. (2010). TRANSFORMATIONS OF THE LABOR MARKET IN ARGENTINA: 1974-2009. CONICET DIGITAL, INSTITUTIONAL REPOSITORY.



Retrieved on AUGUST 10, 2019, from
scholar.google.com/ec/scholar?q=oit+precarización+laboral+1974&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar

29. ILO. (June 18, 1998). ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. Geneva, Suiza. Retrieved on August 11, 2019, from www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm
30. Telegrafo, D. E. (2019). Drafting Economy. National Salary Council defines three labor reforms. Guayaquil, Ecuador. Retrieved on August 11, 2019, from [/www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/consejo-nacional-trabajo-reformas-laborales](http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/consejo-nacional-trabajo-reformas-laborales)
31. Work, O. I. (1919). Constitutive Agreement. Geneva.
32. Work, O. I. (1948). Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize. Geneva.
33. Work, O. I. (1949). Convention No. 98 Relative to the application of the right to organize and collective bargaining. Geneva.
34. Work, O. I. (1951). Convention No. 100 on equal remuneration. Geneva.
35. Work, O. I. (1958). Agreement on discrimination in employment and occupation. Geneva.
36. United, O. d. (1948). Universal Declaration of Human Rights. New York.
37. Glance, Alarcon Patricio. (MAY 21, 2019). Labor Reforms. Guayaquil, Ecuador. Obtained from www.vistazo.com/seccion/pais/actualidad-nacional/como-benefician-las-reformas-laborales-al-trabajador-y-al-empleador