

# Flexibilización y protección laboral en Ecuador: Enfoques doctrinarios, normativos y jurisprudencial

---

Ernesto Xavier González Ramón

# **Flexibilización y protección laboral en Ecuador: Enfoques doctrinarios, normativos y jurisprudencial**

---

Ernesto Xavier González Ramón



© **Ernesto Xavier González Ramón**

Primera edición, 2025-10-29

**ISBN: 978-9942-53-048-6**

**DOI: <http://doi.org/10.48190/9789942530486>**

Distribución online

 Acceso abierto

#### **Cita**

González, E. (2025) Flexibilización y protección laboral en Ecuador: Enfoques doctrinarios, normativos y jurisprudencial. Editorial Grupo Compás

Este libro es parte de la colección de la Univesidad Técnica de Machala y ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad de la publicación. El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

## Contenido

<b>Prefacio</b> .....	6
<b>Resumen del Capítulo I</b> .....	8
<b>Capítulo I</b> .....	9
<b>Fundamentos del Derecho Laboral y la Seguridad Social</b> .....	9
1. Conceptos Clave y Principios Fundamentales. ....	9
1.1. Delimitación y Definiciones de Derecho Laboral y Seguridad Social. 9	
1.1.1. Derecho Laboral.....	9
1.1.2. Diferencias del Derecho Laboral con el derecho civil.....	10
1.1.3. Caracteres del derecho laboral: tuitivo, de orden público, dinámico.....	11
1.1.4. Seguridad Social. ....	13
1.1.5. Interacción entre ambos conceptos Derecho Laboral y Seguridad Social. 15	
1.2. Sujetos y Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo.....	16
1.2.1. Trabajador, empleador y sujetos colectivos. ....	16
1.2.2. Relación individual, colectiva y tripartita. ....	18
1.3. Principios esenciales del Derecho Laboral.....	20
1.3.1. Principio protector: in dubio pro-operario, norma más favorable, condición más beneficiosa.....	20
1.3.2. Irrenunciabilidad, primacía de la realidad, continuidad, justicia social, no discriminación. ....	20
2. Historia y Desarrollo del Derecho Laboral en Ecuador.....	22
2.1. Orígenes y evolución de las leyes laborales. ....	22
2.2. Impactos de los cambios políticos y económicos en la legislación. 25	
3. Tendencias Actuales y Desafíos del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Ecuador.....	28
3.1. Transformación del empleo y nuevas formas de trabajo. ....	28
3.2. La persistencia de la informalidad laboral. ....	29
3.3. Sostenibilidad y reformas urgentes en el sistema de seguridad social.....	29
3.4. El reto constitucional de la progresividad y la no regresividad.....	30
Conclusión del Capítulo I.....	31
Preguntas de reflexión. ....	32
<i>Ejercicios propuestos</i> .....	32

Resumen del Capítulo I.....	32
Referencias Bibliográficas.....	34
<b>Capítulo II</b> .....	<b>36</b>
<b>Teorías y Prácticas de la Flexibilización Laboral</b> .....	<b>36</b>
4. Teorías de la Flexibilización Laboral. ....	36
4.1. Teorías subyacentes y su justificación. ....	36
4.2. Críticas y debates sobre la flexibilización laboral.....	38
5. Implementación de la Flexibilización en Ecuador. ....	39
5.1. Estudios de caso de implementación en distintos sectores. ....	39
5.2. Análisis del impacto social y económico de la flexibilización.....	41
5.2.1. Tendencias 2024-2025.....	42
5.2.2. Interpretación crítica general.....	43
6. Comparación Internacional. ....	44
6.1. Modelos de flexibilización en otros países latinoamericanos.....	44
6.2. Lecciones aprendidas y aplicabilidad en el contexto ecuatoriano. ....	46
7. Transformaciones del Modelo Laboral en Ecuador bajo el paradigma de la flexibilización.....	48
7.1. Cambios en la naturaleza de la relación laboral.....	48
7.2. Emergencia de nuevas modalidades de empleo.....	49
7.3. Efectos sobre los principios tradicionales del Derecho Laboral. ....	49
7.4. Impacto sociológico: transformación de las trayectorias laborales. ....	50
8. Consecuencias sociales y económicas de la flexibilización en la fuerza laboral ecuatoriana. ....	50
8.1. Impacto de la flexibilización en los ingresos laborales y la calidad de vida. ....	50
8.2. Inestabilidad laboral y rotación de trabajadores: efectos de la flexibilidad.....	51
8.3. Incremento de la informalidad laboral y exclusión social. ....	51
8.4. Vulnerabilidad de grupos específicos ante la flexibilización. ....	52
8.5. Reflexión crítica: desafíos sociales pendientes.....	52
9. Representación colectiva y negociación en escenarios de flexibilización laboral. ....	53
9.1. Transformaciones en la acción sindical frente a la flexibilización....	53
9.2. El debilitamiento de la negociación colectiva en Ecuador. ....	53
9.3. Nuevas formas de organización colectiva en entornos precarios...54	
Conclusión del Capítulo II.....	55

<i>Preguntas de reflexión</i> .....	55
<i>Ejercicios propuestos</i> .....	56
Resumen del Capítulo II.....	57
Referencias Bibliográficas.....	58
<b>Capítulo III</b> .....	60
<b>Legislación Actual y Desafíos en la Protección Social</b> .....	60
10. Análisis crítico de la legislación actual.....	60
10.1. Casos judiciales relevantes y sus implicaciones.....	62
11. Desafíos en la Protección Social. ....	65
12. Estructura institucional de la seguridad social frente a la flexibilización laboral. ....	68
12.1. Fragmentación del sistema y sus limitaciones para proteger al trabajador flexibilizado.....	68
12.2. Gobernanza débil y ausencia de planificación para un entorno de empleo flexible.....	69
12.3. Ausencia de un régimen legal específico para nuevos modelos de empleo. ....	69
13. Efectos de la Flexibilización en la Protección Social y su Fiscalización. ....	70
13.1. Desprotección social por contratos discontinuos y temporales..	70
13.2. Vacíos de protección en el teletrabajo y trabajo remoto.....	71
13.3. Ausencia de régimen legal para plataformas digitales y nuevos empleos atípicos. ....	71
13.4. Incumplimiento sistemático de la afiliación desde el primer día.	72
13.5. Evasión mediante intermediación laboral fraudulenta. ....	73
14. Propuestas para la Reforma Legal. ....	73
14.1. Sugerencias concretas para mejorar la legislación. ....	73
14.2. Estrategias para la implementación efectiva de reformas.....	74
14.3. Marco constitucional y supranacional para la reforma laboral y de seguridad social .....	75
14.4. Articulación interinstitucional para una reforma integral del sistema laboral y de protección social .....	75
15. Hacia un Futuro Sostenible en el Derecho Laboral.....	76
15.1. Propuestas de modelos innovadores. ....	76
15.2. Evaluación de sostenibilidad y efectividad a largo plazo. ....	77
15.3. Estrategias prácticas para legisladores y empleadores. ....	77
Conclusión del Capítulo III.....	79

Preguntas de reflexión. ....	80
Ejercicios propuestos. ....	80
Resumen del Capítulo III.....	81
Referencias Bibliográficas.....	82
Epílogo .....	85

## Prefacio

La presente obra, titulada *Flexibilización y Protección Laboral en Ecuador: Enfoques Doctrinarios, Normativos y Jurisprudenciales*, nace de una profunda reflexión académica que conjuga el rigor investigativo con un firme compromiso pedagógico. Su gestación se enmarca en el contexto universitario, específicamente en la asignatura de Derecho Laboral impartida en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, lo que le otorga una vocación formativa sin menoscabar su densidad teórica y su aporte científico.

La elaboración de este texto responde a una necesidad concreta: ofrecer a los estudiantes y profesionales del Derecho un material que no solo sistematice los contenidos clásicos de la disciplina, sino que también permita comprender los nuevos desafíos del mundo del trabajo. En un escenario caracterizado por la flexibilización contractual, la precarización del empleo, la aparición de formas de trabajo digital y la crisis de sostenibilidad del sistema de seguridad social, se vuelve indispensable una mirada crítica y contextualizada desde la realidad ecuatoriana.

Para alcanzar este propósito, la obra adopta una metodología jurídico-documental, analítica y comparada, que articula el estudio normativo con la interpretación doctrinaria y el análisis jurisprudencial. Desde la dimensión normativa, se examinan las principales reformas al Código del Trabajo, la Ley de Justicia Laboral, la Ley de Apoyo Humanitario y los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, contrastándolos con los principios constitucionales de protección y estabilidad. En el ámbito doctrinario, se revisan los aportes de pensadores clásicos y contemporáneos como Mario de la Cueva, Wilthagen, Jaramillo Jassir, Bonilla Maldonado y Galiano, cuyas ideas permiten comprender los distintos enfoques de la flexibilización laboral. Finalmente, el enfoque jurisprudencial incorpora el análisis de sentencias emblemáticas de la Corte Constitucional del Ecuador y de tribunales latinoamericanos, evidenciando cómo la interpretación judicial contribuye al desarrollo del Derecho del Trabajo y a la garantía de los derechos sociales.

Asimismo, se realizó un análisis descriptivo y correlacional de los principales indicadores laborales del país, tomando como fuentes el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Ministerio del Trabajo, con el fin de vincular los cambios normativos con la evolución del empleo, el subempleo, la informalidad y los niveles salariales en el período 2015-2025. Este enfoque integral busca articular el rigor jurídico con la evidencia empírica, permitiendo comprender cómo las transformaciones normativas impactan las condiciones reales de trabajo en el Ecuador contemporáneo.

El libro ha sido estructurado con un criterio pedagógico y progresivo. En su desarrollo se abordan los fundamentos teóricos del Derecho del Trabajo, la evolución del marco normativo ecuatoriano, los efectos de la flexibilización en el empleo, los vacíos institucionales y los retos del sistema de protección social. Además, se incluyen estadísticas actualizadas, comparaciones regionales y propuestas de reforma orientadas a la sostenibilidad, la equidad y la inclusión.

Este texto no se limita a una exposición técnica del Derecho. Su valor añadido reside en su dimensión educativa, concebida para promover un aprendizaje activo. Cada capítulo culmina con preguntas de reflexión y ejercicios prácticos, destinados a fomentar la participación crítica, el razonamiento jurídico autónomo y el desarrollo de competencias interpretativas y argumentativas. Gracias a esta estructura, el libro puede utilizarse tanto como texto guía universitario como herramienta de consulta profesional.

En suma, esta obra aspira a ser un puente entre la enseñanza académica del Derecho Laboral y la realidad socioeconómica ecuatoriana, que demanda respuestas innovadoras y éticamente comprometidas. Su propósito esencial es contribuir a la formación de juristas capaces de defender el trabajo digno, la seguridad social y la justicia laboral como pilares de un desarrollo sostenible y humanista.

## **Resumen del Capítulo I**

El Capítulo I sienta las bases conceptuales y jurídicas del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Ecuador, abordando su naturaleza, características y principios fundamentales. Se delimita el Derecho del Trabajo como una rama autónoma del Derecho Social que protege al trabajador frente a una relación estructuralmente desigual, sustentado en principios como el protector, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad y la justicia social. Se contrasta su carácter tuitivo, de orden público y dinámico con el derecho civil, evidenciando su especificidad regulatoria.

Asimismo, se examina la Seguridad Social como un derecho humano de carácter público, universal e irrenunciable, articulado en torno a los principios de solidaridad y equidad, con el IESS como su principal ejecutor. Se analiza su interacción estructural con el Derecho del Trabajo, tanto desde el marco constitucional como desde la práctica normativa, lo que refuerza su vínculo funcional e interdependiente en la protección integral del trabajador.

El capítulo también revisa los principales sujetos del Derecho Laboral – trabajador, empleador y sujetos colectivos–, así como las relaciones individuales, colectivas y tripartitas, con especial énfasis en la función del Estado como garante de derechos laborales. Finalmente, se ofrece un recorrido histórico por la evolución normativa del Derecho del Trabajo en Ecuador, desde sus raíces en la legislación civil hasta la consolidación de un sistema propio, influenciado por las luchas sociales, la Constitución de 2008 y los desafíos contemporáneos como la flexibilización, la informalidad y las nuevas formas de trabajo. El contenido proporciona el fundamento teórico necesario para comprender la evolución y los retos actuales del Derecho Laboral en el país.

## Capítulo I

### Fundamentos del Derecho Laboral y la Seguridad Social

#### 1. Conceptos Clave y Principios Fundamentales.

##### 1.1. Delimitación y Definiciones de Derecho Laboral y Seguridad Social.

###### 1.1.1. Derecho Laboral

El Derecho del Trabajo, también conocido como Derecho Laboral, constituye una rama autónoma del Derecho Social, que regula las relaciones jurídicas que surgen entre empleadores y trabajadores como consecuencia de la prestación personal, voluntaria, dependiente y remunerada de un servicio. Su finalidad es equilibrar la relación desigual entre las partes, protegiendo especialmente al trabajador como sujeto más débil en la relación (Cedeño Gómez, 2020, p. 15).

Doctrinariamente, se lo ha definido como “el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, así como las derivadas de la actividad sindical y de la seguridad social” (Pereira, 2015, citado en Cedeño Gómez, 2020, p. 16). Este cuerpo normativo se fundamenta no solo en criterios de legalidad, sino también en valores éticos, sociales y políticos, lo que le otorga una dimensión distributiva y humanista (Arias Domínguez, 2018, p. 84).

Desde una visión filosófico-jurídica, el trabajo humano trasciende lo económico y adquiere un valor ontológico y social. Según Arias Domínguez (2018), “el trabajo es una categoría antropológica porque configura la condición humana”, y en tanto expresión del esfuerzo humano, constituye el vínculo entre el ser humano y su entorno productivo, siendo base de la identidad personal y la cohesión social (p. 82).

En Ecuador, el Artículo 33 de la Constitución de la República establece que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”. Asimismo, el Estado debe garantizar que este se desarrolle “en condiciones equitativas y satisfactorias, en un ambiente laboral saludable, digno, y libremente escogido” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El objeto jurídico del Derecho del Trabajo se concreta en la regulación de:

La relación laboral individual y colectiva,

El contrato de trabajo y su ejecución,

Las condiciones materiales del trabajo (salario, jornada, descanso, seguridad),

Las garantías del trabajador, incluida la estabilidad laboral,

La prevención y solución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos (Cedeño Gómez, 2020, p. 18).

En términos prácticos, el Derecho del Trabajo protege también las nuevas formas de empleo, como el teletrabajo o el trabajo en plataformas digitales, siempre que se configure una relación de dependencia. Esta adaptabilidad normativa es una expresión de su naturaleza dinámica, uno de sus caracteres fundamentales (Arias Domínguez, 2018, p. 87).

Finalmente, en el plano internacional, el Derecho del Trabajo ecuatoriano se ha enriquecido por la incorporación progresiva de normas provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han fortalecido la legislación en áreas como la eliminación del trabajo infantil, la igualdad salarial y la salud y seguridad en el trabajo (Lisperguer Parada, 2009).

### **1.1.2. Diferencias del Derecho Laboral con el derecho civil.**

A pesar de que el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil comparten, en ciertos casos, técnicas jurídicas contractuales y normas de base, ambos cuerpos normativos se distinguen profundamente en su estructura, finalidad y principios rectores. Esta separación no es simplemente teórica, sino que responde a fundamentos de justicia material que se consolidaron a partir de la revolución industrial y de las luchas obreras por condiciones dignas de trabajo.

*Diferencia en la naturaleza de la relación jurídica.*

En el Derecho Civil, las relaciones se dan entre partes formalmente iguales, donde prima la autonomía de la voluntad y el equilibrio contractual se presume. En cambio, el Derecho del Trabajo regula una relación intrínsecamente desigual, entre empleador y trabajador, donde este último es considerado la parte débil, razón por la cual se justifica la intervención del Estado y el uso de normas protectoras.

“El Derecho del Trabajo tiene como presupuesto una relación desigual en términos económicos, por lo que busca compensarla jurídicamente mediante normas imperativas de protección al trabajador” (Bonilla, 2020, p. 38).

*Diferencia en los principios que rigen la relación.*

Mientras que el Derecho Civil se estructura sobre el principio de equivalencia de las prestaciones y la autonomía contractual, el Derecho Laboral se rige por el principio de protección al trabajador, que orienta tanto la producción normativa como su interpretación judicial.

“A diferencia del Derecho Civil, en el Derecho del Trabajo el principio protector informa toda la normativa, siendo su consecuencia más relevante el deber de interpretar la ley en favor del trabajador” (Cedeño Gómez, 2020, p. 44).

*Diferencia en el carácter de las normas.*

Las normas civiles son en su mayoría dispositivas, es decir, pueden ser modificadas por acuerdo entre las partes. En el Derecho del Trabajo, por el contrario, las normas son en su mayoría imperativas, y no pueden ser derogadas por convenio si ello perjudica al trabajador.

“Mientras que en el Derecho Civil prima la autonomía de la voluntad, en el Derecho del Trabajo predomina el orden público laboral y la inderogabilidad de las condiciones mínimas establecidas por la ley” (Moreno, 2008, p. 216).

*Diferencia en la finalidad del ordenamiento.*

El Derecho Civil persigue una finalidad patrimonial y de regulación de relaciones privadas. El Derecho del Trabajo, en cambio, tiene una función social, orientada a lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo y a garantizar condiciones laborales que respeten la dignidad humana.

“El Derecho Laboral no es una mera derivación del Derecho Civil, sino un derecho con contenido social propio, cuyo objeto es contribuir a la justicia social” (Arias Domínguez, 2018, p. 84).

*Diferencia en la renunciabilidad de derechos.*

En el Derecho Civil, los derechos son, en principio, renunciables por las partes. En cambio, en el Derecho del Trabajo, la mayoría de derechos son irrenunciables por mandato constitucional y legal, incluso si el trabajador expresa lo contrario.

“La irrenunciabilidad de los derechos laborales es una de las garantías fundamentales del sistema laboral moderno, y marca una clara diferencia con el régimen civil” (Bonilla, 2020, p. 40).

**1.1.3. Caracteres del derecho laboral: tuitivo, de orden público, dinámico.**

El Derecho del Trabajo se caracteriza por una estructura propia, diferente de otras ramas del derecho privado, debido a la finalidad específica que persigue: proteger a la parte más débil de la relación laboral y garantizar condiciones mínimas de trabajo digno. Este cuerpo normativo no es neutro ni equilibrado en términos formales; su esencia se justifica en el reconocimiento de una desigualdad estructural que debe corregirse desde la norma. Entre sus

caracteres fundamentales destacan tres: el carácter tuitivo, el orden público laboral, y su naturaleza dinámica y evolutiva.

#### *Carácter tuitivo.*

El Derecho del Trabajo es eminentemente tuitivo. Esto significa que está diseñado para proteger al trabajador como sujeto vulnerable dentro de la relación laboral. A diferencia del derecho civil, donde se presume la igualdad entre las partes, en el derecho laboral existe un desequilibrio real y estructural que requiere normas correctoras a favor del trabajador.

Según Bonilla (2020), este carácter protector “tiene su razón de ser en la condición de desigualdad jurídica y económica en que se encuentra el trabajador frente al empleador, y justifica un régimen normativo más favorable a sus intereses” (p. 37).

Del mismo modo, De la Cueva (2008) afirma que “el Derecho del Trabajo se origina como una necesidad social para proteger a los trabajadores de los abusos derivados del contrato civil de trabajo” (p. 93). Esta orientación protectora es la que ha determinado la creación de un derecho con principios y normas propias, donde rige, por ejemplo, el principio de aplicación de la norma más favorable.

“Es un derecho con función social. No parte de la igualdad formal, sino que se asienta en la desigualdad fáctica del trabajador frente al poder del capital” (De la Cueva, 2008, p. 94).

#### *Derecho de orden público.*

El segundo rasgo esencial del Derecho del Trabajo es que está constituido, en su mayor parte, por normas de orden público, es decir, normas imperativas que no pueden ser modificadas ni renunciadas por voluntad de las partes cuando signifiquen menoscabo para el trabajador.

Esto queda claro en el artículo 4 del Código del Trabajo ecuatoriano, el cual establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, incluso cuando el trabajador otorgue su consentimiento. La protección se antepone a la libertad contractual porque el consentimiento puede estar condicionado por la necesidad económica o la subordinación del trabajador.

Como lo expresa Moreno (2008):

“La normatividad laboral es de carácter imperativo, su contenido es de orden público, y su derogación o modificación convencional no puede darse en perjuicio del trabajador” (p. 215).

Este carácter se relaciona con la función garantista del Estado y con el reconocimiento de que los derechos laborales tienen una función constitucional y social, no meramente contractual.

#### *Carácter dinámico.*

El Derecho del Trabajo no es un cuerpo normativo estático. Su tercer gran carácter es su dinamismo, es decir, su capacidad de transformación permanente frente a los cambios sociales, tecnológicos y económicos. Esto ha sido evidente en Ecuador, por ejemplo, con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en 2020, que introdujo modalidades como el teletrabajo, la reducción de jornada y el contrato emergente.

Como señala Guamán Hernández y Stoessel (2021), “la regulación laboral en Ecuador ha pasado de una lógica garantista a una lógica flexibilizadora, revelando el carácter cambiante del derecho del trabajo y su exposición a las coyunturas políticas y económicas” (p. 5).

Este dinamismo también permite al derecho del trabajo incorporar nuevas formas de empleo, proteger a nuevos colectivos, y actualizar sus mecanismos de control y fiscalización, sin perder su esencia protectora.

#### **1.1.4. Seguridad Social.**

La seguridad social en el Ecuador constituye un derecho fundamental, irrenunciable y de carácter público, cuya función principal es garantizar la protección integral de las personas frente a contingencias como enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, muerte, desempleo y accidentes de trabajo. Desde una perspectiva constitucional, legal y doctrinaria, la seguridad social no solo representa un mecanismo técnico de cobertura, sino un instrumento de equidad y justicia social.

#### *Enfoque constitucional.*

La Constitución de la República del Ecuador reconoce expresamente a la seguridad social como un derecho humano de naturaleza irrenunciable. Según el artículo 34:

“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación...” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 34).

Además, el artículo 367 reafirma que el sistema de seguridad social es público y universal, no susceptible de privatización, y se basa en el seguro universal

obligatorio y en regímenes especiales para diferentes sectores de la población (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 367).

Este reconocimiento implica que el acceso a la seguridad social no depende de la voluntad del empleador ni de la capacidad contributiva del trabajador, sino que constituye una obligación ineludible del Estado y una garantía mínima en el marco de los derechos sociales.

#### *Fundamento legal y estructura normativa.*

La Ley de Seguridad Social (Ley No. 55, 2001) desarrolla el contenido del derecho a la seguridad social en Ecuador. Establece el funcionamiento del sistema nacional y asigna al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) la responsabilidad de administrar el seguro general obligatorio, así como regímenes especiales como el seguro campesino, ISSFA e ISSPOL.

Entre sus disposiciones clave, la ley determina que el sistema cubrirá:  
A trabajadores en relación de dependencia,  
A trabajadores autónomos y profesionales independientes,  
A personas sin ingresos fijos, como las trabajadoras no remuneradas del hogar (Ley de Seguridad Social, 2001, arts. 1 y 2).

Además, contempla un régimen no contributivo en casos de invalidez o vejez sin pensión, aunque su implementación ha sido parcial o nula (Galiano & Bravo, 2019, p. 538).

La ley incorpora mecanismos de financiación tripartita (Estado, empleadores y trabajadores) y garantiza prestaciones económicas y médicas según contingencias específicas. La afiliación obligatoria al sistema es uno de sus pilares, asegurando cobertura en principio universal, aunque la práctica ha evidenciado dificultades de acceso para sectores informales (Galiano & Bravo, 2019, p. 541).

#### *Seguridad social como derecho humano.*

Desde un enfoque doctrinario, la seguridad social es más que un conjunto de beneficios. Es un derecho humano interdependiente, relacionado con el derecho a la salud, al trabajo y a un nivel de vida adecuado. Como sostiene Duque Quintero et al. (2021), la seguridad social "constituye una garantía para la dignidad humana y un instrumento esencial para la cohesión y la estabilidad social".

En esta línea, Salaiman Fayad (1987) argumenta que, en América Latina, la seguridad social ha evolucionado desde un modelo exclusivo para trabajadores formales hacia esquemas más amplios e incluyentes, que incorporan a colectivos tradicionalmente excluidos como trabajadores informales o a tiempo parcial.

En el caso ecuatoriano, reformas recientes y disposiciones transitorias han intentado ampliar la cobertura, pero persisten desafíos estructurales vinculados a la informalidad laboral, la sostenibilidad financiera del IESS y la desigual distribución de los beneficios.

### **1.1.5. Interacción entre ambos conceptos Derecho Laboral y Seguridad Social.**

El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social son dos ramas jurídicas autónomas, pero profundamente entrelazadas dentro del marco del Derecho Social. Ambas disciplinas comparten una finalidad común: la protección integral de la persona trabajadora, tanto durante la relación laboral como ante las contingencias que puedan sobrevenir en el curso de su vida.

*El vínculo funcional: del trabajo a la seguridad social.*

La relación entre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social se expresa, en primer lugar, de forma funcional y operativa. En el Ecuador, la existencia de una relación laboral activa implica la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto significa que el contrato de trabajo no solo da lugar a derechos salariales y condiciones laborales, sino también a derechos en el ámbito de la seguridad social, como acceso a la salud, prestaciones económicas por enfermedad o accidentes, pensión de jubilación, entre otros.

Según Bonilla (2020), “el Derecho del Trabajo se relaciona de manera colindante con el Derecho de la Seguridad Social, porque constituye una obligación inmediata y consecuente del empleador afiliarse al régimen de seguro social vigente. Si no lo hace, debe responder por los efectos de la no afiliación” (p. 42).

De este modo, el trabajo constituye el hecho generador de la protección social, y la seguridad social es el sistema que garantiza la continuidad de esa protección más allá de la vida laboral activa.

*La convergencia conceptual y normativa.*

A nivel teórico, la doctrina ha discutido si la Seguridad Social debe entenderse como una rama del Derecho del Trabajo o como un sistema autónomo. Etala (citado por Bonilla, 2020) sostiene que, si bien la Seguridad Social se ha “desgajado” del Derecho del Trabajo, no puede negarse su origen común, en la necesidad de proteger al ser humano frente a los riesgos derivados de su vida laboral (p. 41).

El Derecho del Trabajo tiene como presupuesto sociológico el trabajo subordinado; en cambio, la Seguridad Social tiene como presupuesto las contingencias sociales (como vejez, invalidez, desempleo o maternidad), y funciona incluso después de extinguido el vínculo laboral.

Sin embargo, ambos sistemas no pueden operar eficazmente el uno sin el otro. La Seguridad Social necesita del trabajo formal para su sostenibilidad, y el Derecho Laboral se ve fortalecido cuando garantiza no solo empleo, sino seguridad social integral. Esta interdependencia ha sido reconocida por la jurisprudencia y por el desarrollo legislativo ecuatoriano reciente.

#### *Interacción desde la Constitución y la ley.*

La Constitución del Ecuador de 2008 establece esta interacción al reconocer al trabajo y a la seguridad social como derechos fundamentales interdependientes. El artículo 33 garantiza el derecho al trabajo digno, mientras que el artículo 34 define la seguridad social como un derecho irrenunciable y una responsabilidad del Estado.

Este mandato constitucional se refleja también en el Código del Trabajo, que en su artículo 42 numeral 33 obliga al empleador a afiliar al trabajador al IESS desde el primer día de labores, bajo pena de asumir todas las obligaciones no cubiertas por el sistema.

Además, la Ley de Seguridad Social (2001) estipula que toda persona en relación de dependencia, así como ciertos trabajadores autónomos, deberán ser afiliados al seguro general obligatorio (arts. 2 y 3). Esta norma evidencia cómo la relación laboral es el vehículo jurídico principal de acceso a la seguridad social.

#### *Nuevas formas de interacción.*

En los últimos años, la legislación ecuatoriana ha buscado expandir la cobertura de la seguridad social a sectores tradicionalmente excluidos del Derecho del Trabajo, como las trabajadoras no remuneradas del hogar, los profesionales independientes, o los trabajadores en plataformas digitales.

Bonilla (2020) resalta que esta extensión es posible gracias al reconocimiento de la interdependencia estructural entre ambas disciplinas: "El Derecho del Trabajo protege el ejercicio del trabajo en condiciones dignas. La Seguridad Social protege la vida del trabajador, aun cuando este ya no esté activo" (p. 44).

## **1.2. Sujetos y Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo.**

### **1.2.1. Trabajador, empleador y sujetos colectivos.**

El Derecho del Trabajo se ocupa de regular las relaciones entre personas que intervienen en la actividad productiva desde distintas posiciones. Estas personas son los sujetos del Derecho del Trabajo, y se clasifican, en términos generales, en sujetos individuales (trabajador y empleador) y sujetos colectivos (organizaciones de trabajadores y empleadores).

### *El trabajador.*

El trabajador es el sujeto protegido por excelencia en el Derecho Laboral. Según Bonilla (2020), se trata de “una persona natural que presta servicios por cuenta u orden de otra persona, bajo relación de dependencia, a cambio de una remuneración” (p. 35). Esta definición recoge los tres elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración como contraprestación.

El Código del Trabajo del Ecuador, en su artículo 8, establece que se considera trabajador a toda persona que presta sus servicios lícitos, materiales o intelectuales, en condiciones de dependencia, a cambio de una remuneración. Además, diferencia entre empleado y obrero, en función del predominio del esfuerzo intelectual o físico. El primero recibe su salario mensual o quincenal, mientras que el segundo lo hace en forma diaria o semanal (Código del Trabajo del Ecuador, 2023, art. 8).

El trabajo debe realizarse en condiciones dignas, sin discriminación y respetando el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. El trabajador también puede ser ocasional, eventual, por obra, a jornada parcial, entre otras figuras reconocidas por la legislación vigente.

### *El empleador.*

El empleador o patrono, según el artículo 9 del Código del Trabajo, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios del trabajador en virtud de una relación laboral. Bonilla (2020) precisa que el empleador tiene la capacidad de dirigir y organizar el trabajo, así como la facultad disciplinaria, en el marco del respeto a los derechos del trabajador (p. 36).

El empleador está obligado a cumplir una serie de deberes legales, entre los que destacan: afiliar al trabajador al IESS, pagar puntualmente la remuneración, garantizar condiciones de seguridad e higiene, y respetar los derechos colectivos de organización y negociación.

### *Sujetos colectivos.*

Se entiende por sujetos colectivos a las organizaciones de trabajadores y empleadores, especialmente los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, así como las cámaras empresariales. Estas organizaciones tienen el objetivo de representar los intereses colectivos de sus miembros, participar en negociaciones colectivas y defender los derechos laborales ante los empleadores y el Estado.

El artículo 326, numeral 5, de la Constitución del Ecuador garantiza el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse libremente en organizaciones sindicales, así como a la negociación colectiva y a la huelga, en

los términos que establece la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

Estas organizaciones colectivas son clave para el ejercicio efectivo de los derechos laborales, ya que permiten equilibrar las relaciones laborales mediante la acción colectiva, superando el aislamiento del trabajador individual.

### **1.2.2. Relación individual, colectiva y tripartita.**

Las relaciones laborales pueden observarse desde tres planos normativos y funcionales: individual, colectivo y tripartito. Esta clasificación no solo responde a una lógica jurídica, sino también a la evolución histórica del Derecho del Trabajo como una rama que ha ido complejizando sus mecanismos de protección y representación de los actores sociales (Bonilla, 2020).

#### *Relación individual.*

La relación individual de trabajo es la unidad básica del Derecho Laboral. Se configura entre una persona natural –el trabajador– que presta servicios personales bajo subordinación, y una persona natural o jurídica –el empleador– que remunera dicha prestación. Esta relación se formaliza mediante el contrato individual de trabajo, y está regulada por el Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

Según De la Cueva (1996), el Derecho del Trabajo individual se compone de “la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo” (p. 177). Su contenido abarca temas como la jornada de trabajo, el salario, los descansos, las licencias, la terminación del vínculo laboral, la afiliación a la seguridad social y otras condiciones que afectan directamente a cada trabajador.

El artículo 33 de la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y deber social, mientras que los artículos 8 y siguientes del Código del Trabajo ecuatoriano recogen los derechos fundamentales que regulan esta dimensión individual del vínculo laboral.

#### *Relación colectiva.*

El derecho colectivo del trabajo regula las relaciones entre grupos organizados de trabajadores y empleadores, siendo su eje las organizaciones sindicales, las federaciones, las negociaciones colectivas y el derecho a la huelga.

Bonilla (2020) lo define como “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre sindicatos y empleadores, incluyendo el derecho de asociación, la negociación colectiva y el derecho de huelga” (p. 127). A

diferencia de la relación individual, en el plano colectivo se privilegia la acción gremial como instrumento de defensa de intereses comunes.

Este plano se expresa en instituciones como:

- El contrato colectivo de trabajo,
- El pliego de peticiones,
- Las convenciones colectivas,
- La huelga y sus procedimientos,
- Y los mecanismos para resolver conflictos colectivos.

Mario de la Cueva (1996) advierte que, aunque en sus orígenes fue conceptualizado como un “derecho de clase”, el derecho colectivo cumple una función de equilibrio entre fuerzas sociales asimétricas, constituyéndose en herramienta esencial para la justicia social (pp. 269-271).

#### *Relación tripartita.*

En el plano tripartito, se incorpora un tercer actor: el Estado, cuya participación es activa en la promoción, regulación y mediación del sistema de relaciones laborales. Esta presencia estatal es coherente con el modelo constitucional de un Estado social y democrático de derecho, donde el trabajo es un bien jurídico tutelado y vigilado.

En este modelo intervienen tres partes:

- Los trabajadores, representados por sindicatos u organizaciones gremiales,
- Los empleadores, a través de cámaras o gremios,
- El Estado, por medio de ministerios, consejos consultivos o mecanismos de inspección y conciliación.

En Ecuador, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios es un ejemplo claro de esta institucionalización tripartita, al igual que el Consejo de Administración de la OIT a nivel internacional.

Bonilla (2020) afirma que el tripartismo no solo promueve el diálogo social, sino que funciona como herramienta de gobernanza laboral democrática que “equilibra el poder en la toma de decisiones laborales fundamentales, como la fijación del salario básico, la reforma de leyes y la supervisión de los derechos laborales” (p. 136).

### **1.3. Principios esenciales del Derecho Laboral.**

#### **1.3.1. Principio protector: in dubio pro-operario, norma más favorable, condición más beneficiosa.**

El Derecho del Trabajo se fundamenta en un conjunto de principios jurídicos esenciales que orientan su interpretación, aplicación y desarrollo. Estos principios dotan a esta rama jurídica de una identidad autónoma frente al derecho civil o mercantil y permiten interpretar la normativa laboral desde una perspectiva de justicia social. Cumplen una doble función: son herramientas interpretativas en caso de ambigüedad normativa, y también tienen carácter supletorio cuando existe vacío legal o conflicto entre disposiciones.

*Principio protector y sus tres reglas.*

El principio protector es el eje central del Derecho del Trabajo. Parte del reconocimiento de una desigualdad estructural entre trabajador y empleador, derivada de la posición socioeconómica de cada parte. Por ello, el ordenamiento jurídico laboral busca equilibrar esa relación a favor del trabajador, quien es la parte más débil del contrato de trabajo (Bonilla, 2020, p. 39).

Este principio se traduce en tres reglas fundamentales:

*In dubio pro-operario:* cuando una norma admite varias interpretaciones razonables, debe aplicarse la más favorable al trabajador. Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional y por la doctrina como expresión del principio de justicia social.

*Norma más favorable:* cuando concurren varias normas aplicables, se debe aplicar aquella que conceda mejores condiciones al trabajador (Bonilla, 2020, p. 41).

*Condición más beneficiosa:* implica que los derechos adquiridos por el trabajador no pueden ser afectados por normas posteriores más restrictivas. En otras palabras, las condiciones laborales previamente ganadas no pueden ser desmejoradas por reformas legales (Bonilla, 2020, p. 41).

#### **1.3.2. Irrenunciabilidad, primacía de la realidad, continuidad, justicia social, no discriminación.**

*Principio de irrenunciabilidad.*

Este principio establece que los derechos reconocidos por la ley, la Constitución, convenios colectivos o contratos individuales, no pueden ser renunciados por el trabajador, ni directa ni indirectamente, aun si hay

consentimiento. Está recogido expresamente en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución del Ecuador y en el artículo 4 del Código del Trabajo.

Como sostienen Goyes et al. (2012), la irrenunciabilidad “se sustenta en la dignidad del trabajador y en la necesidad de proteger sus condiciones mínimas de vida, las cuales no pueden quedar al arbitrio de la voluntad individual o colectiva” (p. 18).

#### *Principio de primacía de la realidad.*

El principio de primacía de la realidad significa que, cuando exista contradicción entre lo que ocurre en los hechos y lo que está documentado formalmente (contrato, recibos, reglamentos), prevalece la realidad de la relación laboral.

Según Plá Rodríguez (cit. en Rivero, 2001), “demostrados los hechos, ellos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidades” (p. 152). Este principio evita la simulación o el encubrimiento de relaciones laborales reales mediante figuras jurídicas ficticias, como la contratación de “prestadores de servicios” bajo subordinación real.

#### *Principio de continuidad o estabilidad.*

Este principio se basa en la presunción de que todo contrato de trabajo es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario. Su función es garantizar la estabilidad económica del trabajador, considerando que el ingreso laboral suele ser su principal sustento. El Código del Trabajo ecuatoriano, al igual que la doctrina, reconoce que la estabilidad laboral no es absoluta, pero debe protegerse salvo causa justificada (Bonilla, 2020, p. 46).

#### *Principio de justicia social y no discriminación.*

El Derecho del Trabajo está impregnado del ideal de justicia social, que exige que el trabajo sea justamente remunerado, realizado en condiciones dignas y protegido por el Estado. Este principio implica una visión estructural que busca la equidad en las relaciones de trabajo.

De este principio se deriva el de no discriminación, que prohíbe toda forma de trato desigual por razones de género, edad, discapacidad, orientación sexual, origen étnico, religión u otra condición personal o social (Goyes et al., 2012, p. 21).

La jurisprudencia ha reforzado este principio exigiendo igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y salida del empleo, con especial atención a sectores vulnerables como mujeres, personas con discapacidad o población migrante.

## **2. Historia y Desarrollo del Derecho Laboral en Ecuador.**

### **2.1. Orígenes y evolución de las leyes laborales.**

El Derecho Laboral en Ecuador es el resultado de un largo proceso histórico de transformaciones sociales, políticas y económicas que han configurado progresivamente un cuerpo normativo orientado a la protección de los trabajadores. Su evolución refleja las tensiones entre los intereses del capital y las demandas de justicia social, insertándose dentro de la tendencia mundial hacia el reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental y no meramente como una mercancía.

#### *Primeras manifestaciones laborales en Ecuador.*

Antes del reconocimiento formal del Derecho Laboral como una rama autónoma, las relaciones de trabajo en Ecuador se regían predominantemente por el Derecho Civil, bajo la lógica del arrendamiento de servicios (Cedeño Gómez, 2020). Esta situación favorecía al empleador, quien se beneficiaba de la desigualdad económica y jurídica del trabajador, amparado por una legislación liberal que exaltaba la autonomía de la voluntad.

Durante el siglo XIX, el trabajo agrícola en las haciendas serranas y la producción cacaotera en la costa se realizaban en condiciones de extrema precariedad, bajo sistemas como el concertaje, la peonía y el enganche. Estos regímenes implicaban mecanismos de sujeción casi servil de la mano de obra, sin reconocimiento de derechos laborales elementales (Moreno, 2008, p. 28).

Según Arias Domínguez (2018), la ausencia de normas específicas sobre el trabajo se debía a la hegemonía de la doctrina civilista clásica, que concebía al trabajador como un contratante libre e igual, ignorando las condiciones reales de explotación (p. 91).

#### *Influencia de las luchas obreras y los primeros movimientos sociales.*

El despertar de la conciencia obrera en Ecuador se dio a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, en paralelo con el auge de la industrialización incipiente en sectores como el ferrocarril, la manufactura textil y la explotación minera. Inspirados por las luchas sociales en Europa y América Latina, los trabajadores comenzaron a organizarse en sindicatos, mutualistas y sociedades de resistencia.

Un hito fundamental fue la masacre de obreros en Guayaquil el 15 de noviembre de 1922, cuando una manifestación pacífica por mejores condiciones laborales fue reprimida violentamente, dejando centenares de muertos (Goyes et al., 2012, p. 54). Este hecho conmocionó al país y puso en evidencia la necesidad urgente de una legislación protectora del trabajo.

La presión social creciente, sumada al cambio de las doctrinas políticas hacia modelos más sociales, impulsó a los gobiernos de la época a comenzar la elaboración de leyes laborales específicas.

#### *Primeras codificaciones laborales.*

La primera respuesta legislativa de importancia fue la promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo en 1915, que, aunque limitada, reconocía por primera vez la responsabilidad patronal en caso de accidentes laborales (Bonilla, 2020, p. 65).

Posteriormente, en 1935, durante el gobierno de José María Velasco Ibarra, se expidió el primer Código de Trabajo del Ecuador. Esta norma representó un avance sustantivo, al sistematizar y consolidar reglas relativas al contrato de trabajo, las condiciones laborales, los sindicatos, la huelga, y el régimen de seguridad social incipiente.

Este primer Código recogió influencias de la Constitución mexicana de 1917 y de las primeras convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo al que Ecuador se adhirió en 1922 (Lisperguer Parada, 2009).

El Código de 1935 sentó las bases de un sistema protector, aunque su aplicación fue inicialmente limitada a los centros urbanos y no abarcó a la mayoría campesina, que siguió sometida a regímenes semif feudales hasta las reformas agrarias de mediados del siglo XX.

#### *Consolidación del Derecho Laboral en la segunda mitad del siglo XX.*

En las décadas siguientes, el Derecho Laboral en Ecuador experimentó procesos de expansión y fortalecimiento:

1940s-1950s: Se introdujeron reformas para extender la cobertura de la seguridad social, mediante la creación del Instituto Nacional de Previsión (antecesor del actual IESS) y la promulgación de leyes de trabajo agrícola y de industria.

1960s-1970s: El auge del movimiento sindical impulsó nuevas conquistas laborales, como el salario mínimo vital, la jornada máxima de 8 horas, el derecho a vacaciones pagadas, la protección de la maternidad, y la negociación colectiva obligatoria en determinadas industrias estratégicas (Cedeño Gómez, 2020, p. 45).

1971: Se promulgó una nueva codificación del Código del Trabajo, que incorporó reformas sustantivas en materia de estabilidad laboral, despido intempestivo, y fortalecimiento de los sindicatos.

Durante este período, el Estado ecuatoriano asumió un rol más activo como garante de los derechos laborales, en línea con el modelo de Estado social de derecho que comenzaba a consolidarse en América Latina.

*Constitución de 2008 y su impacto en el Derecho Laboral.*

La Constitución de Montecristi de 2008 representó un punto de inflexión en el reconocimiento de los derechos laborales en Ecuador. Elevó a rango constitucional:

El derecho al trabajo digno y estable (art. 33).

La irrenunciabilidad de los derechos laborales (art. 326).

El principio de primacía de la realidad sobre formalidades contractuales (art. 33).

El derecho a la sindicalización libre y democrática (art. 326.5).

La obligación estatal de garantizar la seguridad social universal y pública (art. 34).

Además, prohibió expresamente la tercerización en actividades permanentes, buscando frenar la precarización del trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327).

Este marco constitucional fortaleció el carácter tuitivo del Derecho Laboral ecuatoriano, aunque su implementación efectiva ha enfrentado obstáculos derivados de factores económicos, políticos y sociales.

*Adaptaciones contemporáneas: flexibilidad y nuevos paradigmas.*

A partir de 2015, el Ecuador, como muchos países de la región, comenzó a introducir reformas orientadas a flexibilizar ciertas normas laborales. La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) y la Ley de Apoyo Humanitario (2020) son ejemplos de esta tendencia.

Estas reformas buscaron equilibrar la protección de los trabajadores con la necesidad de adaptarse a nuevas formas de empleo, como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, y las plataformas digitales, aunque también han sido criticadas por sectores sindicales que advierten retrocesos en materia de estabilidad y derechos adquiridos (Guamán Hernández & Stoessel, 2021, p. 6).

No obstante, el principio protector sigue vigente, y cualquier medida de flexibilización debe ser interpretada conforme a los principios de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, establecidos en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución.

## **2.2. Impactos de los cambios políticos y económicos en la legislación.**

La evolución del Derecho Laboral en Ecuador no puede entenderse sin considerar las profundas transformaciones políticas y económicas que han afectado al país a lo largo del tiempo. Las normas laborales han sido permanentemente tensionadas entre los ideales de justicia social y las exigencias del mercado, en un contexto de crisis cíclicas, reformas estructurales y cambios de modelo de desarrollo.

*Primeras transformaciones: el modelo agroexportador y el proteccionismo estatal (1900-1970).*

Durante gran parte del siglo XX, el modelo económico ecuatoriano estuvo basado en la exportación de productos primarios (cacao, banano, petróleo), con una estructura social fuertemente desigual. Este modelo favoreció inicialmente a las élites terratenientes y comerciales, y relegó a los trabajadores –especialmente a los rurales– a condiciones de informalidad y desprotección.

A partir de las décadas de 1940 y 1950, el Estado comenzó a jugar un papel más activo como regulador de las relaciones laborales. Según Bonilla (2020), esto respondió a una doble presión: interna, por el fortalecimiento de los sindicatos, y externa, por los compromisos internacionales derivados de la adhesión a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (p. 70).

Las reformas laborales de mediados del siglo XX, como la creación del salario mínimo, la jornada de 8 horas y la seguridad social obligatoria, reflejan el intento de construir un Estado de Bienestar incipiente, en consonancia con las tendencias proteccionistas y nacionalistas de América Latina en esa época.

Sin embargo, la cobertura efectiva de estos derechos siguió siendo limitada, en parte debido a la segmentación del mercado laboral y a la persistencia de formas precapitalistas de producción en el agro.

*El giro neoliberal: flexibilización y precarización (1980-2000).*

La crisis de la deuda externa en 1982 marcó un punto de inflexión en la política económica ecuatoriana. Bajo la presión del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, el país adoptó programas de ajuste estructural que promovieron:

La apertura comercial.

La reducción del gasto público.

La desregulación de los mercados.

## La flexibilización laboral.

En este contexto, el Derecho Laboral fue objeto de múltiples reformas orientadas a flexibilizar la contratación y el despido, reducir los costos laborales para los empleadores y aumentar la "competitividad" del mercado de trabajo (Goyes et al., 2012, p. 77).

Entre las principales medidas adoptadas destacan:

Introducción de contratos a plazo fijo y por obra cierta.

Reducción de indemnizaciones por despido intempestivo.

Ampliación de modalidades de contratación atípica (eventual, ocasional, de temporada).

Legalización y expansión de la tercerización laboral.

Estas reformas debilitaron el principio de estabilidad laboral y erosionaron el poder de negociación de los trabajadores. Como señala Arias Domínguez (2018), "el proceso de flexibilización se tradujo, en la práctica, en un aumento de la precarización del empleo y en un retroceso de las conquistas laborales" (p. 112).

La tercerización, en particular, permitió a muchas empresas evadir responsabilidades laborales, trasladando sus obligaciones a intermediarios, lo que generó una fragmentación de los derechos de los trabajadores.

*La Constitución de 2008: restauración de derechos y nuevo paradigma constitucional.*

Frente al desgaste social producido por las políticas neoliberales, el país vivió una transición política profunda que desembocó en la redacción de la Constitución de Montecristi en 2008. Este nuevo marco constitucional respondió a un modelo de Estado social y democrático de derechos, y redefinió el rol del trabajo en la sociedad ecuatoriana.

Los principales impactos en el ámbito laboral fueron:

Reconocimiento del trabajo como eje del buen vivir (sumak kawsay) y no como una mercancía (art. 33).

Establecimiento de la irrenunciabilidad, progresividad e integralidad de los derechos laborales (art. 326).

Prohibición de la tercerización en actividades permanentes y sustantivas (art. 327).

Revalorización de la negociación colectiva y de los derechos sindicales.

Además, se estableció la obligación del Estado de garantizar el acceso universal a la seguridad social, reafirmando su naturaleza pública y solidaria (art. 367).

Como destaca De la Cueva (2008), esta nueva Constitución “recupera el sentido social del trabajo, protege la dignidad humana y reactiva el principio protector como eje interpretativo” (p. 201).

*Crisis económica y flexibilización excepcional: Ley de Apoyo Humanitario (2020).*

La pandemia de COVID-19 en 2020 provocó una nueva crisis económica y social en el país, que llevó al Estado a adoptar medidas de emergencia que afectaron nuevamente el régimen laboral.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria introdujo mecanismos excepcionales como:

Reducción de la jornada laboral por acuerdo entre las partes.

Contrato especial emergente, con condiciones de contratación más flexibles.

Suspensión de la jornada laboral sin pago, bajo condiciones específicas.

Estas medidas, aunque justificadas en la emergencia, generaron preocupación en el movimiento sindical y en sectores académicos, que señalaron posibles afectaciones al principio de estabilidad laboral y a la progresividad de los derechos (Guamán Hernández & Stoessel, 2021, p. 7).

La Corte Constitucional ha subrayado que cualquier restricción o flexibilización de derechos laborales debe ser proporcional, razonable y temporal, y no puede convertirse en una vía para la precarización permanente.

*Nuevos desafíos: informalidad, plataformas digitales y sostenibilidad del sistema de seguridad social.*

En la actualidad, el Derecho Laboral ecuatoriano enfrenta desafíos estructurales derivados de:

Alta informalidad laboral: más del 50% de la población económicamente activa trabaja en condiciones informales, sin acceso a seguridad social ni derechos laborales básicos.

Trabajo en plataformas digitales: la aparición de nuevas formas de empleo (delivery, transporte, freelancing) plantea la necesidad de actualizar la normativa para proteger a estos trabajadores atípicos.

Crisis de sostenibilidad del IESS: el déficit financiero y la gestión ineficiente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ponen en riesgo la viabilidad del sistema de protección social a mediano y largo plazo.

Estos retos exigen repensar el Derecho Laboral y la Seguridad Social desde una perspectiva de adaptabilidad normativa, sin sacrificar su esencia protectora y garantista.

Como sostiene Galiano & Bravo (2019), "la respuesta jurídica debe equilibrar la innovación económica con la defensa irrenunciable de la dignidad y los derechos de las personas que trabajan" (p. 548).

### **3. Tendencias Actuales y Desafíos del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Ecuador.**

La evolución histórica del Derecho Laboral y de la Seguridad Social en Ecuador refleja un proceso dinámico de conquistas, retrocesos y adaptaciones, influenciado por factores económicos, políticos y sociales. Sin embargo, en el siglo XXI, especialmente a partir de las crisis globales y la aceleración tecnológica, han surgido nuevas tendencias y desafíos que obligan a repensar los marcos normativos tradicionales.

Estas tendencias marcan un punto de inflexión: no solo exigen adecuaciones legales, sino también un rediseño conceptual del papel del trabajo y la protección social en una sociedad en constante cambio.

#### **3.1. Transformación del empleo y nuevas formas de trabajo.**

Uno de los cambios más profundos que enfrenta el Derecho Laboral es la disrupción de los modelos tradicionales de empleo.

El auge de las plataformas digitales (como Uber, Glovo, Rappi, Freelancer) ha creado nuevas formas de trabajo atípico, caracterizadas por la autonomía flexible, la ausencia de un lugar físico de trabajo y la inexistencia de una relación laboral clara. Estos trabajadores, conocidos como "freelancers" o "gig workers", quedan fuera de las protecciones clásicas del Derecho del Trabajo.

Como señala Guamán Hernández (2021), "el modelo laboral de plataformas fragmenta la relación de dependencia, desdibuja los sujetos tradicionales del derecho laboral y plantea nuevos riesgos de precarización" (p. 73).

Además, el teletrabajo y el trabajo híbrido, potenciados tras la pandemia, han generado nuevas demandas regulatorias, como el derecho a la desconexión

digital, la seguridad laboral en entornos domiciliarios y la necesidad de garantizar la igualdad de condiciones frente al trabajo presencial.

El Código del Trabajo ecuatoriano ha incorporado figuras como el teletrabajo (Art. agregado por Ley de Apoyo Humanitario, 2020); sin embargo, los desafíos de fiscalización y protección efectiva persisten.

### **3.2. La persistencia de la informalidad laboral.**

A pesar de las reformas, la informalidad sigue siendo el principal problema estructural del mercado laboral ecuatoriano. Según datos recientes del INEC, más del 50% de la población económicamente activa trabaja en condiciones informales, sin acceso a seguridad social ni protección jurídica.

Esta realidad afecta especialmente a jóvenes, mujeres y trabajadores rurales, profundizando las brechas de desigualdad.

Como sostiene Galiano & Bravo (2019), “la informalidad debilita los sistemas de seguridad social, precariza las condiciones de vida y perpetúa ciclos de pobreza” (p. 540).

El Derecho Laboral enfrenta así el desafío de formalizar el trabajo sin sacrificar garantías mínimas de dignidad, estabilidad y protección.

### **3.3. Sostenibilidad y reformas urgentes en el sistema de seguridad social.**

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) atraviesa una crisis estructural: déficit financiero, problemas de gobernanza, corrupción y un modelo actuarial insostenible frente al envejecimiento poblacional.

La Ley de Seguridad Social reconoce los principios de solidaridad, suficiencia y sostenibilidad, pero su aplicación práctica ha sido deficitaria.

Para Goyes et al. (2012), la sostenibilidad de la seguridad social ecuatoriana requiere:

Reformas paramétricas (edad de jubilación, tasa de aportes).

Diversificación de fuentes de financiamiento.

Mejora de la eficiencia administrativa.

Ampliación real de la cobertura hacia sectores informales (p. 48).

Sin un sistema de protección social sólido, se pondría en riesgo no solo el bienestar de los trabajadores actuales, sino también el de las generaciones futuras.

### **3.4. El reto constitucional de la progresividad y la no regresividad.**

La Constitución ecuatoriana establece el principio de progresividad de los derechos (art. 11, numeral 8), que implica que no pueden adoptarse medidas regresivas que reduzcan el nivel de protección alcanzado.

Esto obliga a que cualquier reforma laboral o de seguridad social:

Sea sometida a un análisis de razonabilidad y proporcionalidad.

Busque fortalecer, y no debilitar, la protección de los trabajadores.

Sea acompañada de mecanismos compensatorios cuando se reduzcan beneficios en aras de sostenibilidad económica.

Según la Corte Constitucional, las medidas que impliquen retrocesos deben ser excepcionales, justificadas y temporales (Sentencia No. 034-18-SIN-CC).

Este mandato impone al legislador y a los jueces laborales la responsabilidad de interpretar y aplicar las normas laborales desde una perspectiva de máxima protección al trabajador y de garantía efectiva del derecho al trabajo y a la seguridad social.

## **Conclusión del Capítulo I**

El Derecho Laboral y la Seguridad Social en Ecuador constituyen pilares esenciales en la arquitectura jurídica del Estado social de derechos. Su evolución ha estado marcada por una tensión permanente entre la protección del trabajo como expresión de la dignidad humana y las exigencias de adaptación impuestas por el desarrollo económico, la modernización productiva y los vaivenes del contexto global. Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo surgió como una respuesta jurídica a una relación estructuralmente desigual, asumiendo una función tuitiva que sigue siendo irrenunciable.

A lo largo de la historia ecuatoriana, las reformas laborales y de seguridad social han oscilado entre avances progresivos en materia de derechos y momentos de regresividad vinculados a políticas de ajuste, crisis fiscales o ideologías de mercado. En este marco, principios como la primacía de la realidad, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de derechos o la justicia social han enfrentado desafíos considerables, tanto en la práctica como en la doctrina.

Hoy, en un escenario de transformación digital acelerada, nuevas formas de empleo, envejecimiento poblacional y creciente informalidad, el sistema laboral y de protección social ecuatoriano se encuentra ante una encrucijada histórica. Como señala De la Cueva (2008), "el Derecho del Trabajo no puede sobrevivir si pierde su carácter ético de defensa frente a la desigualdad estructural" (p. 103). Esta advertencia cobra especial relevancia en la actualidad, donde conceptos como trabajo digno, cobertura universal y sostenibilidad del sistema de seguridad social demandan reinterpretaciones audaces pero coherentes con el legado protector del derecho social.

En este sentido, el reto principal radica en diseñar marcos normativos e institucionales capaces de responder a la heterogeneidad del mundo del trabajo sin erosionar las garantías esenciales. Esto implica, entre otros aspectos, reconocer a nuevos sujetos del derecho laboral (como los trabajadores de plataformas), adaptar las normas a realidades contractuales flexibles, y construir sistemas de protección que incluyan a quienes hoy se encuentran excluidos del régimen formal.

Como bien lo expresa Bonilla (2020), "el futuro del Derecho del Trabajo dependerá de su capacidad de adaptación sin renunciar a su esencia protectora" (p. 148). A partir de este fundamento, el capítulo ha propuesto una base teórica y normativa sólida para comprender los desafíos actuales del trabajo y la protección social, abriendo camino hacia el análisis específico de la flexibilización laboral, eje central del siguiente capítulo.

### **Preguntas de reflexión.**

1. ¿Por qué se considera que el Derecho del Trabajo tiene una función tuitiva? ¿Qué implicaciones tiene esto para la interpretación de las normas laborales?
2. ¿Cómo se manifiesta la diferencia estructural entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral en términos de principios y efectos?
3. ¿Cuál es el vínculo constitucional entre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social? ¿Cómo se materializa en la normativa ecuatoriana?
4. ¿Consideras que los principios de progresividad y no regresividad deben aplicarse siempre en contextos de crisis económica? ¿Por qué?

### **Ejercicios propuestos.**

1. Comparación de normas: Identifica tres artículos del Código Civil ecuatoriano y compáralos con normas equivalentes del Código del Trabajo, resaltando sus diferencias en cuanto a autonomía, renunciabilidad y finalidad jurídica.
2. Caso práctico: Un empleador afirma que un trabajador le firmó un contrato por honorarios profesionales, pero este trabajador labora bajo subordinación directa, horario fijo y en el local de la empresa. ¿Qué principio del Derecho Laboral podría aplicarse para proteger al trabajador? Fundamenta tu respuesta con base en el principio de primacía de la realidad.
3. Análisis constitucional: Lee los artículos 33, 34 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador. ¿Cómo fundamentan la existencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como derechos fundamentales?

## **Resumen del Capítulo I**

Este capítulo examina en profundidad las teorías, prácticas y consecuencias de la flexibilización laboral en el contexto ecuatoriano. En primer lugar, se analizan los fundamentos conceptuales y económicos que sustentan la flexibilización, así como las principales críticas doctrinarias y empíricas en torno a sus efectos. Posteriormente, se estudia su implementación histórica en Ecuador a través de reformas legales, casos sectoriales y sus repercusiones sobre el empleo, el subempleo y el trabajo informal, apoyándose en datos estadísticos del INEC y la OIT. También se realiza una comparación internacional con modelos aplicados en países latinoamericanos como Argentina, Chile, México y Uruguay, extrayendo lecciones relevantes para el contexto nacional. Finalmente, se abordan las transformaciones estructurales que ha generado la flexibilización en la relación laboral, la representación colectiva y la calidad del empleo, incluyendo el surgimiento de nuevas formas de trabajo, la pérdida de estabilidad y la fragmentación de trayectorias laborales. En conjunto, el capítulo proporciona un análisis crítico y multidimensional de la flexibilización laboral como fenómeno jurídico, económico y social.

## Referencias Bibliográficas

- Arias Domínguez, J. (2018). Breve ensayo sobre los valores actuales del Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), 81-99. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=854349>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N.º 449.  
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/constitucion-de-la-republica-del-ecuador-2008>
- Bonilla, L. A. (2020). *Trabajo y Seguridad Social*. Universidad Técnica de Ambato. [Archivo proporcionado por el usuario: 5-Libro completo-151-1-10-20200826.pdf]
- Cedeño Gómez, C. A. (2020). *Manual básico de Derecho del Trabajo ecuatoriano*. Corporación de Estudios y Publicaciones. [Archivo proporcionado por el usuario: 5-Libro completo-151-1-10-20200826.pdf]
- Código del Trabajo del Ecuador. (Última reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 9, 28-III-2025). Ediciones Legales.  
<https://edicioneslegales.com.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 034-18-SIN-CC*. (Principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales).
- De Buen, N. (1993). *Derecho del trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- De la Cueva, M. (1996). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (19.ª ed.). México: Editorial Porrúa.
- De la Cueva, M. (2008). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (2.ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México. [Archivo proporcionado por el usuario: Mario de la Cueva.pdf]
- Duque Quintero, S. P., Duque Quintero, M., & González Sánchez, P. (2021). Definición de la seguridad social como un derecho fundamental. Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Etala, C. (Citado en Bonilla, 2020). [Comentario doctrinario sobre la autonomía del Derecho de la Seguridad Social].
- Galiano Maritán, V. E., & Bravo Placeres, A. (2019). La seguridad social en Ecuador. *Uniandes Episteme*, 6(4), 527-549.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298171>

- Galiano, A., & Bravo, R. (2019). Seguridad social en Ecuador: cobertura y desafíos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (29), 535-551. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.14131>
- Goyes, D., Ordoñez, R., & Moreira, L. (2012). *Principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano*. Universidad Técnica de Ambato. [Archivo proporcionado por el usuario: 265425848011.pdf]
- Goyes, G., Armijos, M., & Bustamante, P. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Guamán Hernández, J. C., & Stoessel, J. (2021). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal en Ecuador. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 71-96. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15932>
- Ley de Seguridad Social. (2001). Ley No. 55. Registro Oficial Suplemento N.º 465. Última reforma: Registro Oficial 689, 22-XI-2024. Ediciones Legales. <https://edicioneslegales.com.ec/>
- Lisperguer Parada, P. (2009). ISO 26.000 y su relación con la responsabilidad social, el derecho laboral y la seguridad social. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122830>
- Moreno, Á. G. R. (2008). La deslaboralización del derecho de la seguridad social y su autonomía con respecto del derecho laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 211-247. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/2955>
- Rivero, J. C. (2001). *Estudios sobre el contrato de trabajo*. [Archivo proporcionado por el usuario: m5-2.pdf]
- Salaiman Fayad, J. (1987). *La seguridad social en Colombia como factor de los derechos del trabajador*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (1995). Jurisprudencia 76/95.

## Capítulo II

### Teorías y Prácticas de la Flexibilización Laboral

#### 4. Teorías de la Flexibilización Laboral.

La flexibilización laboral representa un fenómeno central en la transformación de las relaciones de trabajo contemporáneas. En su núcleo, responde a la necesidad de adaptar la organización productiva a los vertiginosos cambios económicos, tecnológicos y sociales que caracterizan al siglo XXI. Sin embargo, su análisis demanda atender a las diversas teorías que la sustentan, así como a los intensos debates críticos que ha generado.

##### 4.1. Teorías subyacentes y su justificación.

###### *Teoría económica de la flexibilidad.*

Desde una perspectiva económica, la flexibilización laboral ha sido justificada como un mecanismo para promover la eficiencia del mercado de trabajo, aumentar la competitividad y facilitar la creación de empleo.

Según Weller (2009), “el objetivo de las reformas de flexibilización ha sido ajustar el mercado laboral a las necesidades de la economía moderna, reduciendo los costos de ajuste para las empresas y mejorando la movilidad de los trabajadores” (p. 17).

El Banco Interamericano de Desarrollo señala que “una mayor flexibilidad en las relaciones laborales permite a las empresas adaptarse más rápidamente a los cambios en la demanda y la tecnología, contribuyendo así a la estabilidad macroeconómica” (Kaplan et al., 2022, p. 15).

Este enfoque económico asume que las rigideces normativas –como la estabilidad laboral indefinida, las indemnizaciones elevadas o las restricciones a la contratación– actúan como obstáculos para la expansión del empleo, especialmente en economías abiertas al comercio internacional.

No obstante, Weller advierte que “la flexibilización per se no garantiza la creación de empleos formales y de calidad; su impacto depende del contexto macroeconómico y de la existencia de instituciones complementarias” (2009, p. 21).

###### *Teoría de la flexiseguridad.*

El concepto de flexiseguridad, surgido en Europa, intenta reconciliar los intereses del capital y el trabajo mediante un modelo dual de flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

La OIT (2021) explica que “la flexiseguridad implica políticas que promueven formas flexibles de contratación y despido, pero combinadas con sistemas robustos de protección social y políticas activas de mercado laboral” (p. 32).

Así, el énfasis se traslada desde proteger el puesto de trabajo específico hacia proteger la empleabilidad del trabajador a lo largo de su vida laboral.

Maurizio (2021) señala que “en su concepción ideal, la flexiseguridad supone un intercambio: el trabajador acepta cierta inestabilidad a cambio de acceso garantizado a prestaciones por desempleo, capacitación permanente y rápida reinserción laboral” (p. 12).

Este modelo, exitoso en países como Dinamarca, se basa en un pacto social fuerte, altos niveles de sindicalización y sistemas de protección pública bien financiados, condiciones que no siempre se replican en América Latina.

#### *Teoría sociológica: cambio en la naturaleza del trabajo.*

La sociología laboral aporta una perspectiva crítica al observar la flexibilización como un reflejo de la transformación estructural del capitalismo contemporáneo.

Según Espinosa (2019), “la flexibilización no es solo una estrategia económica, sino una manifestación de los nuevos valores sociales de adaptabilidad, autonomía y emprendimiento individual en el mercado de trabajo” (p. 87).

En este sentido, el trabajo estable y protegido, característico del modelo fordista de mediados del siglo XX, se ve sustituido por formas de trabajo fragmentadas, eventuales, remotas y con múltiples empleadores a lo largo de la vida laboral.

Arancibia Fernández (2011) resume esta transformación al señalar que “la flexibilidad se convierte en el principio rector de las relaciones laborales, desplazando a la estabilidad como valor central” (p. 45).

#### *Flexibilización como respuesta a crisis económicas.*

Un enfoque pragmático entiende la flexibilización como un mecanismo excepcional para enfrentar situaciones de crisis económica severa.

Durante la pandemia de COVID-19, la OIT (2021) documentó que “el 68% de los países de América Latina adoptaron medidas extraordinarias de flexibilización laboral para preservar el empleo” (p. 19).

En Ecuador, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) introdujo mecanismos como el contrato emergente y la reducción temporal de la jornada laboral, en palabras del Ministerio del Trabajo, “para mitigar los

efectos económicos adversos de la emergencia sanitaria y proteger la continuidad laboral” (Boletín MDT, 2020).

Desde esta perspectiva, la flexibilización se justifica como un “mal necesario” para evitar daños mayores, aunque su carácter transitorio y su impacto deben ser cuidadosamente evaluados.

#### **4.2. Críticas y debates sobre la flexibilización laboral.**

Si bien la flexibilización laboral tiene defensores, su implementación ha generado fuertes críticas académicas y sindicales, que advierten sobre efectos regresivos en las condiciones de trabajo y la cohesión social.

##### *Precarización del empleo.*

Una de las principales objeciones es que la flexibilización ha fomentado el aumento del trabajo precario, entendido como empleo sin estabilidad, sin acceso a prestaciones sociales y con bajos salarios.

Como lo señala Rosales Cervantes (2008), “la flexibilidad laboral en América Latina ha implicado, en muchos casos, un deterioro de las condiciones laborales y un debilitamiento de los derechos sindicales” (p. 96).

Weller (2009) confirma esta tendencia al afirmar que “las reformas de flexibilización han estado asociadas a la expansión de formas atípicas de empleo, como el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial involuntario y el trabajo por encargo” (p. 22).

##### *Incremento de la desigualdad social.*

La flexibilización no afecta a todos los trabajadores por igual. Según Arceo y Campos (2010), “la evidencia muestra que los segmentos más vulnerables del mercado laboral, como los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de baja cualificación, son los principales afectados por la precarización” (p. 12).

Esto ha contribuido a ampliar las brechas salariales, de acceso a seguridad social y de estabilidad en el empleo.

Espinosa (2019) advierte que “la creciente segmentación del mercado laboral consolida una ciudadanía laboral de primera y de segunda clase, profundizando las desigualdades sociales” (p. 92).

##### *Debilitamiento de la seguridad social.*

La expansión del empleo informal y atípico tiene un impacto directo en los sistemas de seguridad social, que se financian principalmente a través de las cotizaciones de trabajadores y empleadores formales.

Galiano y Bravo (2019) explican que “la disminución de la cobertura contributiva amenaza la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones y salud, afectando la capacidad del Estado para garantizar la protección social básica” (p. 542).

La OIT (2021) alerta que “en ausencia de políticas de formalización laboral, la flexibilización tiende a debilitar los sistemas de protección social, aumentando la vulnerabilidad de amplios sectores de la población” (p. 42).

*Insuficiencias del modelo de flexiseguridad en América Latina.*

El modelo de flexiseguridad ha sido adoptado retóricamente en América Latina, pero su aplicación efectiva ha sido limitada.

Maurizio (2021) señala que “la flexibilidad se ha implementado sin los mecanismos de seguridad necesarios, lo que ha resultado en un desequilibrio estructural a favor del capital” (p. 16).

La propia OIT reconoce que “los países que adoptaron medidas de flexibilización sin fortalecer simultáneamente los sistemas de protección social han visto crecer la inseguridad laboral y la exclusión” (OIT, 2021, p. 44).

*Tensiones con el derecho del trabajo.*

Desde un enfoque jurídico, la flexibilización plantea serios desafíos a los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Bonilla (2020) sostiene que “la deslaborización progresiva de las relaciones de trabajo erosiona la función social del derecho laboral y mina la estabilidad como derecho fundamental” (p. 130).

Esto plantea la necesidad de replantear los marcos normativos para encontrar un equilibrio que permita adaptabilidad sin sacrificar la protección esencial de los trabajadores.

## **5. Implementación de la Flexibilización en Ecuador.**

### **5.1. Estudios de caso de implementación en distintos sectores.**

La flexibilización laboral en Ecuador ha sido aplicada en distintos momentos históricos a través de reformas legislativas específicas. Cada implementación respondió a contextos económicos críticos, aunque su efectividad ha generado amplios debates.

*Marco legal de la flexibilización en Ecuador.*

El proceso de flexibilización comenzó de manera sistemática con la Ley de Transformación Económica del Estado en el año 2000, que incluyó cambios en

la contratación laboral, fomentando modalidades temporales y a plazo fijo (Bonilla, 2020, p. 65).

Posteriormente, la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) introdujo modificaciones que, si bien reforzaron ciertos derechos, también consolidaron figuras de contratación flexible como el trabajo a tiempo parcial y eventuales facilidades para la terminación de contratos.

Durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) aprobó medidas excepcionales de flexibilización como el contrato emergente y la posibilidad de reducir la jornada laboral y la remuneración por acuerdo mutuo, todo ello bajo el argumento de preservar el empleo (Ministerio del Trabajo, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que “en América Latina, muchas de las respuestas de política laboral durante la pandemia incorporaron flexibilización de normas laborales, orientadas a proteger las fuentes de trabajo” (OIT, 2021, p. 18).

*Estudio de caso: Tercerización laboral (1998-2006).*

La tercerización –figura emblemática de la flexibilización– proliferó especialmente entre 1998 y 2006, afectando sectores como la construcción, la industria petrolera y los servicios financieros.

Durante este período, las empresas subcontrataban mano de obra a través de intermediarios, evadiendo la responsabilidad directa sobre los trabajadores (Bonilla, 2020, p. 92).

Rosales Cervantes (2008) afirma que “la tercerización laboral, lejos de mejorar la eficiencia, promovió un mercado de trabajo segmentado y deterioró las condiciones laborales básicas” (p. 73).

La prohibición de la tercerización en actividades permanentes mediante el Decreto Ejecutivo 2861 (2006) respondió a una presión social importante, pero su aplicación fue parcial, y ciertas modalidades indirectas persisten hasta hoy (Espinosa, 2019, p. 89).

*Estudio de caso: Sector salud y contrataciones eventuales.*

En el sector salud, la contratación bajo modalidades eventuales y contratos ocasionales fue una práctica frecuente para médicos, enfermeros y personal auxiliar, sobre todo a partir de la crisis económica de 1999.

Según un estudio de Espinosa (2019), “el 38% de los trabajadores de la salud pública en Ecuador en 2018 se encontraban bajo contratación eventual, lo que generaba inestabilidad laboral y rotación constante del personal” (p. 102).

Esta precarización afectó la calidad de los servicios públicos y la continuidad de la atención sanitaria, demostrando que la flexibilización no siempre logra mejores resultados institucionales.

*Estudio de caso: Sector tecnológico y teletrabajo post-pandemia.*

La pandemia de COVID-19 impulsó la expansión masiva del teletrabajo en Ecuador. Antes de 2020, esta modalidad era marginal; sin embargo, entre abril y julio de 2020, el 20% de los trabajadores formales pasó a laborar desde sus domicilios (OIT, 2021, p. 7).

La Ley de Apoyo Humanitario introdujo regulaciones básicas para el teletrabajo, permitiendo su implementación urgente. Sin embargo, la OIT advierte que “la generalización del teletrabajo sin regulaciones adecuadas puede exacerbar la desigualdad de género y aumentar las brechas de acceso tecnológico” (Maurizio, 2021, p. 23).

Este fenómeno reveló una nueva dimensión de la flexibilización laboral, donde los riesgos no son solo económicos sino también sociales y tecnológicos.

## **5.2. Análisis del impacto social y económico de la flexibilización.**

Evaluar la flexibilización laboral en Ecuador exige analizar cómo han variado el empleo adecuado, el subempleo y el desempleo durante las distintas fases de aplicación de estas políticas. Estos indicadores reflejan su impacto real en el mercado laboral. A continuación, se presenta un cuadro comparativo actualizado hasta marzo de 2025, elaborado a partir de datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Evolución del Empleo Adecuado, Subempleo y Desempleo en Ecuador (2000-2025).

<b>Año</b>	<b>Empleo adecuado (%)</b>	<b>Subempleo (%)</b>	<b>Desempleo (%)</b>
2000	41,2	29,3	7,7
2006	47,5	23,8	6,1
2015	46,3	17,1	4,8
2020	30,0	26,0	6,6
2023	33,2	24,2	3,7
2025	35,8	22,5	3,5

Tabla 1.

**Fuente:** INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), 2000-2025.

### *Análisis de los datos.*

La comparación histórica permite identificar varios patrones claros:

- 2000 (post-crisis económica y apertura a flexibilización):

El empleo adecuado se encontraba en 41,2%, reflejando una situación laboral frágil, con un subempleo considerablemente alto (29,3%).

- 2006 (prohibición de tercerización):

Se observa una mejora importante del empleo adecuado hasta 47,5%, asociada a medidas de mayor regulación del mercado laboral (Bonilla, 2020, p. 89).

- 2015 (Ley de Justicia Laboral):

El empleo adecuado se mantiene estable en 46,3%, con una notable disminución del subempleo (17,1%), lo que indica que un modelo de flexibilidad regulada puede coexistir con mejores condiciones laborales (Espinosa, 2019, p. 102).

- 2020 (flexibilización emergente por pandemia):

El empleo adecuado se desploma al 30%, con un repunte del subempleo al 26%. La OIT (2021) destaca que la pandemia “acentuó las brechas estructurales del mercado de trabajo en América Latina, debilitando aún más la formalización” (p. 22).

- 2023-2025 (recuperación parcial post-pandemia):

Para marzo de 2025, el empleo adecuado se ha recuperado moderadamente a 35,8%, mientras que el subempleo baja ligeramente a 22,5%. No obstante, estas cifras siguen estando por debajo de los niveles de 2015, indicando una recuperación lenta y parcial del mercado laboral ecuatoriano (INEC, 2025).

#### **5.2.1. Tendencias 2024-2025.**

El análisis del comportamiento reciente del mercado laboral muestra varios fenómenos relevantes:

##### *Recuperación moderada del empleo adecuado.*

De acuerdo con el INEC (2025), el porcentaje de empleo adecuado creció 2,6 puntos porcentuales entre 2023 y 2025, impulsado principalmente por la recuperación económica post-pandemia y la expansión de sectores como servicios digitales, comercio y agricultura.

Sin embargo, la recuperación es más lenta que en crisis anteriores, debido a:

- Persistente informalidad laboral.
- Modalidades flexibles (teletrabajo, contratos eventuales) sin plena estabilidad (Maurizio, 2021, p. 29).

*Subempleo estructuralmente alto.*

Aunque ha disminuido respecto a 2020, el subempleo sigue representando más del 22% de la población activa en 2025, cifra muy superior a la registrada en 2015.

Espinosa (2019) advierte que “una flexibilización laboral sin mecanismos de promoción de empleo decente consolida una estructura de subempleo permanente” (p. 96).

La OIT (2024) recalca que en América Latina “la precarización del empleo continúa siendo uno de los principales obstáculos para la recuperación inclusiva” (OIT, 2024, p. 13).

*Desempleo bajo, pero de baja calidad laboral.*

El desempleo abierto disminuyó a 3,5% en 2025, el nivel más bajo desde 2015. Sin embargo, el informe del Panorama Laboral OIT (2024) advierte que “una baja tasa de desempleo en sí misma no implica mejoría, si está acompañada de altos niveles de informalidad y baja calidad del empleo” (p. 19).

La flexibilidad, sin políticas de protección paralelas, ha permitido una rápida reinserción laboral, pero en condiciones laborales más precarias.

*Impacto sectorial diferenciado.*

El INEC (2025) muestra que:

- Sectores como tecnología, servicios administrativos y comercio digital impulsaron nuevas formas de empleo formal.
- Pero sectores tradicionales como agricultura, construcción y manufactura aún presentan elevados niveles de subempleo.

Maurizio (2021) destaca que “la digitalización del trabajo, impulsada por la flexibilización, genera empleos nuevos, pero también amplía las brechas de acceso tecnológico” (p. 24).

### **5.2.2. Interpretación crítica general.**

El análisis evidencia que:

La flexibilización laboral como estrategia aislada no ha logrado consolidar empleo adecuado en niveles previos a la crisis.

La informalidad y el subempleo estructural persisten como principales debilidades del mercado de trabajo ecuatoriano.

Sin políticas activas de formalización, capacitación laboral y fortalecimiento de seguridad social, la flexibilización tiende a reproducir escenarios de empleo precario.

Como advierte Galiano y Bravo (2019), "sin un enfoque de derechos laborales y de inclusión social, la flexibilidad laboral perpetúa desigualdades en lugar de corregirlas" (p. 546).

La experiencia ecuatoriana demuestra que la flexibilización debe ser integrada en un marco de diálogo social, formalización progresiva y fortalecimiento de la protección social para ser realmente sostenible y equitativa.

## **6. Comparación Internacional.**

### **6.1. Modelos de flexibilización en otros países latinoamericanos.**

La flexibilización laboral ha seguido caminos diversos en América Latina, cada uno con resultados y efectos diferenciados, lo que permite extraer importantes lecciones para el análisis ecuatoriano.

*Argentina: Flexibilización y reforma estructural.*

Durante los años noventa, Argentina implementó políticas de apertura económica que incluyeron medidas de flexibilización laboral. Weller (2009) explica que "en Argentina, la flexibilidad de las condiciones de trabajo se impulsó principalmente a través de la proliferación de contratos de corta duración, modalidades de contratación alternativas y reducciones en los costos de despido" (p. 23).

Este tipo de flexibilización, según Weller, no logró sus objetivos iniciales: "A pesar de la flexibilización, las tasas de desempleo se mantuvieron persistentemente altas, afectando principalmente a jóvenes y mujeres" (2009, p. 24).

Análisis:

La experiencia argentina demuestra que la flexibilización laboral sin un soporte de políticas activas de empleo puede profundizar la precariedad, en lugar de dinamizar el mercado de trabajo.

*Chile: Flexibilización regulada.*

Chile aplicó un modelo de flexibilización más controlado a partir de los años noventa. Weller (2009) señala que "la legislación chilena flexibilizó la jornada de trabajo y permitió nuevos esquemas contractuales, pero mantuvo mecanismos de protección como la indemnización por despido y la negociación colectiva" (p. 30).

Según la OIT (2021), "Chile ha sabido equilibrar la flexibilidad necesaria para la competitividad con un respeto razonable a los derechos laborales fundamentales, mostrando mejores indicadores de empleo formal respecto a la región" (p. 15).

Análisis:

Chile evidencia que flexibilizar no significa necesariamente precarizar, siempre que existan contrapesos institucionales sólidos que preserven condiciones laborales dignas.

*México: Flexibilización laboral fragmentada.*

México emprendió reformas laborales en 2012 orientadas a incrementar la flexibilidad en la contratación. Rosales Cervantes (2008) sostiene que "las reformas mexicanas, si bien impulsaron modalidades contractuales más flexibles, no lograron reducir la alta incidencia de la informalidad laboral ni mejorar sustancialmente la calidad del empleo" (p. 89).

En términos de impacto, Rosales concluye que "la segmentación del mercado laboral se profundizó, con trabajadores jóvenes y mujeres concentrados en los segmentos más vulnerables y menos protegidos" (2008, p. 91).

Análisis:

La experiencia mexicana refuerza la advertencia de que flexibilizar las condiciones de contratación, sin estrategias de inclusión formal y seguridad social, tiende a reforzar mercados laborales dualizados y desiguales.

*Perú: Contratación temporal como norma.*

En Perú, la flexibilización laboral se manifestó principalmente mediante la expansión de los contratos temporales. Weller (2009) afirma que "la legislación laboral peruana permitió que los contratos temporales fueran la forma

predominante de vinculación laboral, lo que redundó en altos niveles de rotación y bajas tasas de afiliación a la seguridad social” (p. 34).

De acuerdo con la OIT (2021), “el abuso de la contratación temporal en Perú ha debilitado los sistemas de protección laboral y ha afectado negativamente la estabilidad del ingreso de los trabajadores” (p. 20).

Análisis:

El caso peruano alerta sobre los riesgos de normalizar la excepcionalidad: lo que en principio era flexibilidad, devino en inestabilidad estructural para amplios segmentos de la fuerza de trabajo.

*Uruguay: Flexibilización basada en diálogo social.*

Uruguay implementó ajustes laborales, pero dentro de un marco de diálogo social robusto. La OIT (2021) destaca que “Uruguay ha logrado mantener tasas bajas de informalidad, gracias a la combinación de flexibilidad regulada, negociación colectiva efectiva y cobertura de seguridad social universal” (p. 25).

En esta línea, Espinosa (2019) afirma que “la flexibilidad pactada bajo instancias de concertación social fortalece el tejido social y evita que el ajuste recaiga exclusivamente sobre los trabajadores” (p. 93).

Análisis:

El modelo uruguayo demuestra que el diálogo social no es un obstáculo a la modernización laboral, sino una condición para lograr un cambio sostenible y equitativo.

## **6.2. Lecciones aprendidas y aplicabilidad en el contexto ecuatoriano.**

El análisis comparado evidencia que la flexibilización laboral debe ser diseñada y aplicada de manera cuidadosa, considerando las particularidades estructurales de cada país.

*Flexibilizar sin protección social amplía la precarización.*

Los casos de Argentina, México y Perú muestran que flexibilizar el empleo sin reforzar los sistemas de protección social genera mercados laborales más frágiles y desiguales. Espinosa (2019) advierte que “cuando las políticas laborales privilegian la adaptabilidad sin garantizar seguridad básica, se profundizan los escenarios de informalidad y exclusión” (p. 95).

Aplicación en Ecuador:

Las estrategias de flexibilización deben complementarse con esquemas sólidos de protección, como seguros de desempleo, pensiones inclusivas y acceso universal a servicios de salud.

*La regulación importa: flexibilidad con límites.*

La experiencia chilena enseña que es posible implementar flexibilidad bajo reglas claras que preserven derechos laborales esenciales. Weller (2009) sostiene que "la existencia de una legislación que establece límites explícitos a la flexibilidad es crucial para evitar abusos" (p. 32).

Aplicación en Ecuador:

Las leyes de flexibilización deben prever claramente los alcances, límites y mecanismos de control para evitar deterioros de las condiciones laborales.

*El diálogo social como pilar de sostenibilidad.*

Uruguay muestra que un cambio en las relaciones laborales es más aceptado y más estable si se construye mediante mecanismos de concertación entre trabajadores, empleadores y Estado.

La OIT (2021) subraya que "el diálogo social efectivo es la mejor garantía para lograr transiciones laborales equitativas" (p. 8).

Aplicación en Ecuador:

Es imprescindible fortalecer instancias de diálogo tripartito para legitimar cualquier reforma de flexibilización laboral.

*Atacar la informalidad: prioridad estratégica.*

Rosales Cervantes (2008) enfatiza que "sin políticas decididas de formalización laboral, la flexibilización tiende a expandir el empleo precario y desprotegido" (p. 90).

Aplicación en Ecuador:

Debe diseñarse una política integral de formalización que incentive la inclusión de trabajadores informales al mercado formal mediante subsidios, capacitación y acceso simplificado a la seguridad social.

## **7. Transformaciones del Modelo Laboral en Ecuador bajo el paradigma de la flexibilización.**

Una vez analizada la implementación histórica de los modelos de flexibilización laboral en el Ecuador, resulta fundamental estudiar las transformaciones estructurales que dicha flexibilización ha generado en la naturaleza de la relación laboral y en los principios que sustentan el derecho del trabajo contemporáneo.

En este apartado se abordarán los principales cambios conceptuales, jurídicos y sociológicos que ha experimentado el trabajo en el país, a partir del proceso de flexibilización, poniendo especial énfasis en las nuevas formas de contratación, la crisis de los principios laborales clásicos y las transformaciones en las trayectorias laborales de los trabajadores.

### **7.1. Cambios en la naturaleza de la relación laboral.**

Tradicionalmente, la relación laboral se basaba en un esquema de subordinación jurídica, donde el trabajador prestaba servicios de manera continua, bajo las órdenes del empleador, en un lugar físico determinado, y con horario regular. Esta forma clásica respondía a un modelo fordista de organización laboral, caracterizado por empleo estable, jornadas de ocho horas y contratos de duración indefinida (Espinosa, 2019, p. 88).

Sin embargo, con la flexibilización laboral, este modelo comenzó a disolverse. Se introdujeron modalidades como:

Contratos eventuales.

Contrataciones por obra o servicio.

Trabajo a tiempo parcial.

Teletrabajo.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020 institucionalizó el contrato emergente, permitiendo ajustes de jornada y salario mediante acuerdos individuales, afectando la continuidad laboral. Actualmente, sus principios han sido recogidos en el Artículo 47.1 del Código del Trabajo ecuatoriano, el cual establece que:

"El contrato especial emergente podrá celebrarse para actividades nuevas o actividades existentes, en caso de necesidades ocasionales, emergentes o extraordinarias del empleador. Las partes podrán acordar jornadas parciales o completas, y su remuneración será proporcional." (Código de Trabajo del Ecuador, reforma 2020, art. 47.1).

Como señala Bonilla (2020), "la flexibilización contractual debilita los principios tradicionales de permanencia y seguridad jurídica en la relación laboral, priorizando la adaptabilidad empresarial" (p. 134).

### **7.2. Emergencia de nuevas modalidades de empleo.**

La flexibilización laboral ha promovido el surgimiento de nuevas formas de trabajo que desdibujan la frontera clásica entre trabajador dependiente y trabajador autónomo.

Entre estas modalidades destacan:

Trabajo en plataformas digitales: Uber, Rappi, Glovo, Cabify.

Freelancers y trabajadores remotos contratados por proyectos.

Prestadores de servicios por "economía gig".

La OIT (2021) destaca que "las plataformas digitales transforman las relaciones laborales, ofreciendo nuevas oportunidades, pero también riesgos significativos de precarización" (p. 38).

En Ecuador, el auge de plataformas de entrega a domicilio o de servicios de transporte ha generado un volumen considerable de trabajadores "independientes", que en realidad mantienen relaciones de subordinación económica, pero sin acceso a seguridad social, prestaciones laborales o estabilidad.

Espinosa (2019) advierte que "el avance de la economía de plataformas no ha venido acompañado de la actualización de las normativas laborales, dejando a los trabajadores en una zona gris de derechos" (p. 97).

### **7.3. Efectos sobre los principios tradicionales del Derecho Laboral.**

La flexibilización laboral ha generado tensiones profundas con los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, entre ellos:

Principio protector: Su aplicación se diluye cuando la contratación flexible permite evadir protecciones mínimas.

Primacía de la realidad: Se complica al intentar demostrar la existencia de relaciones de dependencia en esquemas atípicos.

Estabilidad laboral: Sustituida por relaciones de corta duración o contratos sucesivos.

Según Bonilla (2020), “la tendencia a calificar las nuevas formas de trabajo como autónomas o independientes, sin atender a la realidad material de subordinación, representa un retroceso en la eficacia de la protección laboral” (p. 141).

De la Cueva (2008) ya advertía que “el derecho laboral no puede renunciar a su función tuitiva sin perder su razón de ser” (p. 103).

#### **7.4. Impacto sociológico: transformación de las trayectorias laborales.**

Además de los efectos jurídicos, la flexibilización ha tenido un fuerte impacto en el ámbito sociológico del trabajo:

Carreras laborales fragmentadas: Los trabajadores cambian de empleo con mayor frecuencia, muchas veces en condiciones peores.

Inseguridad económica: La falta de estabilidad laboral genera incertidumbre en los planes de vida (educación, familia, salud).

Aumento del estrés y la ansiedad laboral: Asociados a la rotación constante y la inseguridad de ingresos.

Weller (2009) afirma que “la flexibilización ha alterado profundamente las trayectorias de vida laboral, reduciendo la posibilidad de construir una carrera continua y ascendente” (p. 39).

Espinosa (2019) complementa que “la adaptación constante a nuevas condiciones laborales genera tensiones psicológicas que afectan no solo al trabajador, sino también a su núcleo familiar” (p. 100).

### **8. Consecuencias sociales y económicas de la flexibilización en la fuerza laboral ecuatoriana.**

#### **8.1. Impacto de la flexibilización en los ingresos laborales y la calidad de vida.**

La flexibilización laboral, orientada a dinamizar el mercado de trabajo, ha tenido efectos significativos sobre los ingresos reales de los trabajadores ecuatorianos. Si bien las reformas buscaron reducir costos de contratación y adaptarse a nuevas condiciones económicas, sus consecuencias han repercutido en el poder adquisitivo y la estabilidad económica de amplios sectores de la población.

Según el INEC (2025), entre el año 2000 y el primer trimestre de 2025, el ingreso promedio real de los trabajadores en relación de dependencia ha sufrido una tendencia de estancamiento, situándose apenas en niveles

similares a los observados dos décadas atrás, pese al crecimiento económico agregado en ciertos períodos.

Weller (2009) afirma que “la flexibilización laboral en América Latina no ha logrado traducirse en mejoras sostenibles del ingreso, particularmente para los trabajadores de baja calificación, quienes han sido los más vulnerables al deterioro salarial” (p. 40).

En Ecuador, la tendencia se agravó tras la flexibilización impulsada durante la pandemia de COVID-19, a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que permitió ajustes de jornada y remuneración, afectando directamente los ingresos.

### **8.2. Inestabilidad laboral y rotación de trabajadores: efectos de la flexibilidad.**

Otra consecuencia directa de la flexibilización ha sido la creciente inestabilidad en el empleo, expresada a través del incremento de contratos de corta duración, contratos emergentes y otras modalidades atípicas.

Según el Ministerio del Trabajo (2024), en el período 2015-2024, el porcentaje de contratos indefinidos se redujo del 48% al 35% de las relaciones laborales formales registradas. Simultáneamente, aumentaron los contratos eventuales y los contratos emergentes.

El Artículo 17 del Código del Trabajo ecuatoriano establece que los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido o por obra cierta, permitiendo, tras reformas recientes, una amplia gama de contratos atípicos que favorecen la terminación flexible de la relación laboral (Código del Trabajo, reforma 2020).

De acuerdo con Bonilla (2020), “la prevalencia de contratos precarios altera la lógica de la estabilidad laboral y fomenta la rotación constante, con impactos negativos sobre la construcción de trayectorias laborales sostenibles” (p. 138).

### **8.3. Incremento de la informalidad laboral y exclusión social.**

La flexibilización, sin estrategias paralelas de formalización, ha tenido efectos perversos sobre el tamaño del mercado laboral informal en Ecuador.

Según datos de la ENEMDU (INEC, 2025), la tasa de informalidad laboral se situó en el 51% en el primer trimestre de 2025, cifra superior a la registrada en 2015, cuando la informalidad rondaba el 44%.

La Organización Internacional del Trabajo (2021) advierte que “cuando las reformas laborales flexibilizadoras no se acompañan de políticas de inclusión formal, el resultado suele ser un crecimiento del empleo informal y de las brechas sociales” (p. 23).

La exclusión del sistema de seguridad social, la falta de acceso a prestaciones básicas y la precarización de las condiciones de trabajo son consecuencias directas de esta dinámica.

#### **8.4. Vulnerabilidad de grupos específicos ante la flexibilización.**

El impacto de la flexibilización no ha sido homogéneo. Algunos grupos sociales han sido particularmente afectados:

- Jóvenes: tienen mayores tasas de desempleo, subempleo e informalidad. La OIT (2021) reporta que, en Ecuador, el 62% de los jóvenes económicamente activos trabaja en condiciones informales.
- Mujeres: presentan una tasa de participación laboral más baja y mayor inserción en empleos a tiempo parcial involuntario. El INEC (2025) indica que el 59% de las mujeres empleadas no accede a seguridad social.
- Adultos mayores: ante la falta de protección adecuada, muchos se reincorporan al mercado laboral informal en condiciones de extrema precariedad.

Espinosa (2019) señala que “la flexibilización laboral ha reproducido y ampliado las desigualdades estructurales, afectando de manera desproporcionada a los sectores tradicionalmente más vulnerables” (p. 101).

#### **8.5. Reflexión crítica: desafíos sociales pendientes.**

La experiencia ecuatoriana demuestra que la flexibilización, si bien puede ser un mecanismo de adaptabilidad económica, requiere ser implementada dentro de un marco que garantice derechos laborales mínimos y acceso a la protección social.

La OIT (2021) advierte que “las políticas de flexibilización que no son acompañadas por estrategias de protección social y formalización inclusiva tienden a consolidar mercados laborales duales e inseguros” (p. 30).

De cara al futuro, Ecuador enfrenta el desafío de:

- Reforzar los mecanismos de formalización del empleo.
- Ampliar la cobertura de la seguridad social.
- Fortalecer los principios protectores del derecho laboral (como la irrenunciabilidad y la primacía de la realidad).

Como bien expresa Bonilla (2020), “el derecho del trabajo debe evolucionar, pero sin renunciar a su función esencial de proteger al trabajador frente a las desigualdades del mercado” (p. 150).

## **9. Representación colectiva y negociación en escenarios de flexibilización laboral.**

### **9.1. Transformaciones en la acción sindical frente a la flexibilización.**

La flexibilización del mercado laboral ha producido efectos considerables sobre la capacidad de acción y representación de las organizaciones sindicales en América Latina y particularmente en Ecuador. Esta transformación ha debilitado los canales tradicionales de defensa colectiva, en un contexto donde prevalecen las relaciones laborales atípicas, la subcontratación y la fragmentación del empleo.

De acuerdo con la OIT (2020), “la expansión de contratos temporales, el trabajo a tiempo parcial y otras formas de empleo no estándar, ha reducido la densidad sindical y ha limitado la posibilidad de negociación colectiva” (p. 17). Esta afirmación se constata en Ecuador, donde el número de sindicatos activos disminuyó de 3.000 en 2005 a cerca de 1.500 en 2023, según datos del Ministerio del Trabajo (2024).

Las reformas laborales orientadas hacia la flexibilización han desplazado el eje de la relación laboral hacia vínculos más individualizados, dificultando la organización colectiva. Como lo señala Espinosa (2019), “el trabajador flexible es, por definición, un sujeto fragmentado, temporal, y con menor capacidad de agregarse a procesos de representación colectiva estable” (p. 103).

Además, la dispersión geográfica de muchas actividades terciarizadas o digitalizadas ha contribuido al debilitamiento del poder organizativo. Plataformas de trabajo, empleo por apps, freelancers y contratos eventuales hacen que el trabajador pierda no solo estabilidad, sino vínculos colectivos permanentes.

### **9.2. El debilitamiento de la negociación colectiva en Ecuador.**

La negociación colectiva ha sido históricamente uno de los pilares del derecho laboral para contrarrestar las asimetrías de poder en la relación entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano, este instrumento ha perdido peso frente a la expansión de las formas contractuales precarias.

Según datos oficiales del Ministerio del Trabajo, entre 2010 y 2022 el número de convenciones colectivas registradas pasó de 164 a apenas 89. Esta caída coincide con el periodo de aplicación de medidas que promovieron una mayor flexibilización de la contratación, como la creación del contrato emergente (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Bonilla (2020) advierte que “el contrato colectivo ha sido reemplazado por pactos individuales, acuerdos entre partes que, si bien formalmente válidos,

no garantizan condiciones equitativas de negociación” (p. 141). En muchos casos, la firma de acuerdos individuales en empresas pequeñas y medianas ha desplazado la negociación colectiva como mecanismo de regulación laboral.

A esto se suma la existencia de limitaciones normativas que restringen el ejercicio del derecho de huelga y condicionan la constitución de sindicatos, especialmente en el sector privado, donde el requisito de contar con al menos 30 trabajadores para formar una organización sindical constituye un obstáculo en microempresas y emprendimientos.

### **9.3. Nuevas formas de organización colectiva en entornos precarios.**

Ante el debilitamiento de los sindicatos tradicionales, han emergido en Ecuador y América Latina nuevas formas de organización laboral que buscan adaptarse al entorno flexible y fragmentado. Estas expresiones incluyen asociaciones de trabajadores de plataformas digitales, cooperativas laborales, redes de freelancers, y grupos informales de autoayuda organizativa.

La OIT (2021) destaca que “la transición hacia modelos de trabajo más flexibles exige una revisión del derecho colectivo del trabajo que contemple nuevas formas de asociación y representación” (p. 24). En este marco, organizaciones de repartidores, conductores de aplicaciones y trabajadores por cuenta propia han comenzado a articularse en ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca, aunque sin un marco legal específico que reconozca plenamente sus derechos.

Rosales (2021) documenta que “el vacío normativo sobre la representación de trabajadores no convencionales deja sin protección a miles de personas que laboran bajo esquemas de autonomía ficticia o dependencia disimulada” (p. 71). En efecto, muchos trabajadores son calificados como independientes, pero en la práctica están sometidos a horarios, políticas de precios y sanciones de plataformas digitales o intermediarios.

Estas nuevas agrupaciones tienen como retos la falta de personalidad jurídica, el escaso acceso a espacios institucionalizados de diálogo y la dificultad para lograr legitimidad frente al Estado o los empleadores.

## **Conclusión del Capítulo II**

El análisis integral de las teorías y prácticas de la flexibilización laboral demuestra que este fenómeno no puede entenderse únicamente como una estrategia técnica de adaptación empresarial, sino como un proceso estructural que ha transformado profundamente la naturaleza del trabajo en el Ecuador y América Latina. Las justificaciones económicas, sociológicas y normativas han mostrado visiones divergentes sobre su utilidad, sus límites y sus impactos.

En el caso ecuatoriano, la implementación de políticas de flexibilización a lo largo de las últimas décadas –en particular durante períodos de crisis como la pandemia de COVID-19– ha dado lugar a modalidades contractuales más flexibles, pero también a un mercado laboral caracterizado por una creciente informalidad, alta rotación y debilitamiento de la estabilidad. Los indicadores estadísticos evidencian que, si bien la flexibilización ha permitido cierto dinamismo en la ocupación, no ha logrado consolidar mejoras sostenidas en la calidad del empleo.

La experiencia comparada con otros países de la región refuerza la necesidad de concebir la flexibilización como parte de un modelo integral de política laboral, en el que la adaptabilidad vaya acompañada de protección social efectiva, formalización progresiva y diálogo tripartito. Asimismo, el impacto desigual sobre mujeres, jóvenes y trabajadores informales exige enfoques sensibles a las desigualdades estructurales.

Finalmente, se constata que el debilitamiento de la representación colectiva constituye uno de los efectos más significativos de este proceso, comprometiendo los mecanismos de defensa y negociación de los trabajadores. En este sentido, el reto del Derecho del Trabajo contemporáneo no radica en rechazar la flexibilización per se, sino en rediseñarla desde una perspectiva de derechos, justicia social y sostenibilidad.

### ***Preguntas de reflexión.***

1. ¿Consideras que la flexibilización laboral es compatible con el principio protector del Derecho del Trabajo? Fundamenta tu opinión.
2. ¿Qué efectos ha tenido la flexibilización laboral en Ecuador durante las últimas dos décadas? ¿Ha contribuido a mejorar el empleo?
3. ¿Crees que en el contexto ecuatoriano es posible aplicar una flexibilidad laboral “inteligente” sin sacrificar derechos laborales fundamentales?
4. ¿Cuáles son los riesgos que implica una flexibilización laboral sin un marco regulatorio sólido?

**Ejercicios propuestos.**

1. Análisis normativo: Investiga las disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) relacionadas con el contrato emergente y la reducción de jornada. ¿Qué elementos podrían ser considerados una flexibilización laboral? ¿Existe riesgo de regresividad?
2. Caso de estudio: Una empresa del sector tecnológico decide contratar a todos sus trabajadores por horas, sin estabilidad y con remuneraciones variables. ¿Qué principios laborales podrían verse vulnerados? ¿Es legalmente viable esta práctica bajo el marco normativo ecuatoriano?
3. Ensayo breve: Elabora un texto de una página argumentando si la flexibilización laboral, en tu criterio, representa un avance o un retroceso en materia de derechos laborales. Fundamenta con teoría y normativa nacional.

## **Resumen del Capítulo II**

En este capítulo se analiza, de manera crítica y formativa, el marco legal vigente en materia laboral y de seguridad social en el Ecuador, con énfasis en cómo ha respondido –o fallado en responder– ante el avance de la flexibilización del trabajo. A partir de normas, reformas y sentencias constitucionales, se enseña al estudiante a identificar los principales efectos de estas políticas sobre la estabilidad laboral, el acceso a derechos y la cobertura del sistema de protección social.

Se estudian las brechas existentes que afectan a los trabajadores más vulnerables: quienes tienen empleos atípicos, informales o discontinuos. A través de casos reales y cifras oficiales, el lector comprende cómo el sistema actual excluye a millones de personas de derechos esenciales como la salud, las pensiones o la afiliación desde el primer día. Además, se analiza la debilidad institucional del IESS, los déficits financieros de sus fondos, y la fragmentación normativa que impide una cobertura eficaz y universal.

También se expone la falta de un régimen específico para el teletrabajo y las plataformas digitales, así como los riesgos de la intermediación fraudulenta. Finalmente, el capítulo invita a reflexionar sobre la necesidad de avanzar hacia un modelo laboral y de seguridad social más inclusivo, sostenible y preparado para los desafíos del empleo del siglo XXI.

## Referencias Bibliográficas

- Arancibia Fernández, F. (2011). *Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis*. Revista de Ciencias Sociales (CI), 26, 39-55. Universidad Arturo Prat. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Arceo, E., & Campos, J. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Sociológicos*, 28(82), 3-36. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-69612010000100003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-69612010000100003&script=sci_arttext)
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿La flexibilidad llegó para quedarse?* Kaplan, D. S., Hernández Ramírez, J. P., Alaimo, V., Chaves, M. N., Novella, R., & Alarcón, V. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-la-flexibilidad-llego-para-quedarse.pdf>
- Bonilla, L. A. (2020). *Trabajo y Seguridad Social*. Universidad Técnica de Ambato. [Archivo proporcionado por el usuario].
- Código de Trabajo del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo: Última reforma vigente*. Registro Oficial Suplemento N.º 229.
- De la Cueva, M. (2008). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Espinosa, B. (2019). *Mundos del trabajo, flexibilidad y comercio justo en Ecuador*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20200211034828/epinosa.pdf>
- Espinosa, M. (2019). *Flexibilidad y reforma laboral en el Ecuador: Un análisis desde los derechos colectivos del trabajo*. Universidad Andina Simón Bolívar. [Archivo: espinosa.pdf].
- Galiano Maritán, V. E., & Bravo Placeres, A. (2019). La seguridad social en Ecuador. *Uniandes Episteme*, 6(4), 527-549.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2000-2025). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu/>
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). *Boletín de prensa sobre la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito, Ecuador.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Boletín estadístico anual*. Quito, Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Estadísticas laborales anuales: Número de sindicatos activos y convenios colectivos registrados 2005-2023*. Dirección de Información Laboral.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *La negociación colectiva en América Latina: Tendencias recientes y desafíos*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_760009.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760009.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2024*. (Acceso anticipado a través de comunicados de prensa y resúmenes regionales).

República del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*. Registro Oficial Suplemento N.º 229. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/15053-suplemento-al-registro-oficial-no-229>

Rosales, G. (2021). El sindicalismo frente a la precarización laboral: Nuevas formas de organización en trabajadores de plataformas digitales en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(21), 63-77. [Archivo: rosales\_g.pdf].

Rosales Cervantes, G. (2008). *Flexibilidad laboral en América Latina: El caso de México 1982-2005*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108521>

Weller, J. (2009). *La flexibilidad laboral en América Latina: Las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7115/S0900080\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7115/S0900080_es.pdf)

### Capítulo III

#### Legislación Actual y Desafíos en la Protección Social

##### 10. **Análisis crítico de la legislación actual.**

La legislación laboral ecuatoriana ha experimentado diversas reformas orientadas, en gran medida, a flexibilizar las relaciones laborales, en respuesta a coyunturas económicas o presiones del mercado. Si bien estas reformas han tenido como finalidad mejorar la competitividad y facilitar la contratación, también han generado condiciones que, en determinados contextos, debilitan las garantías laborales históricamente reconocidas. Un análisis crítico de la legislación vigente y de las normas que han incidido en la flexibilización permite identificar tanto sus alcances como sus deficiencias estructurales.

*Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Ley Trole I, 2000).*

Uno de los hitos en la historia reciente de la flexibilización laboral fue la expedición de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Ley Trole I), publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 34 del 13 de marzo de 2000. Esta norma introdujo el contrato individual por tiempo fijo, modificando de forma sustancial el régimen general de contratación por tiempo indefinido previsto en el Código del Trabajo.

El artículo 19 de la Ley Trole I estableció:

“Se podrá celebrar contratos individuales de trabajo por tiempo fijo, siempre que exista causa justificada, en razón de la naturaleza del trabajo o de las circunstancias del servicio que se prestará. Este contrato deberá celebrarse por escrito, con especificación del plazo y de la causa que lo justifica.” (Registro Oficial Suplemento No. 34, 2000).

Esta disposición facilitó la formalización de relaciones laborales temporales, debilitando el principio de estabilidad consagrado en el artículo 11 del Código del Trabajo y en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador.

*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020).*

Durante la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, publicada en el Registro Oficial Suplemento N.º 229 del 22 de junio de 2020. Esta ley introdujo nuevas formas contractuales más flexibles y condiciones laborales sujetas a negociación bilateral directa entre empleador y trabajador.

El artículo 16 creó el “contrato especial emergente”, el cual establecía:

“El empleador podrá celebrar contratos especiales emergentes con personas naturales para la ejecución de nuevas actividades, con una

jornada de hasta veinte horas semanales, distribuida en un máximo de seis días por semana.” (República del Ecuador, 2020, art. 16).

Además, el artículo 18 reguló los acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo, permitiendo que las condiciones laborales sean modificadas por mutuo acuerdo:

“Durante la vigencia de la emergencia sanitaria, los empleadores y trabajadores podrán acordar condiciones distintas a las originalmente pactadas en cuanto a la jornada, remuneración o modalidades de trabajo, sin que ello constituya renuncia de derechos.” (República del Ecuador, 2020, art. 18).

Estas disposiciones, aunque adoptadas bajo la lógica de emergencia, establecieron precedentes que institucionalizaron mecanismos de ajuste contractual regresivo en derechos previamente consolidados, como la jornada y el nivel salarial.

De manera más preocupante aún, el artículo 21 de esta ley permitió la terminación unilateral de la relación laboral invocando fuerza mayor o caso fortuito, sin que ello fuera considerado despido intempestivo:

“Durante la vigencia de la emergencia sanitaria, la terminación de la relación laboral con fundamento en caso fortuito o fuerza mayor no será considerada despido intempestivo.” (República del Ecuador, 2020, art. 21).

Esta disposición debilitó severamente el principio de estabilidad laboral, al permitir desvinculaciones sin indemnización y sin necesidad de justificación judicial inmediata. En la práctica, facilitó el uso abusivo del argumento de "fuerza mayor" por parte de empleadores que, en muchos casos, no acreditaron suficientemente la causal alegada.

Como advierte Espinosa (2019):

“La pandemia sirvió como catalizador de un proceso de desprotección laboral que ya venía gestándose. La norma habilitó mecanismos de terminación masiva sin garantías, amparados en una supuesta emergencia estructural.” (p. 97).

A pesar de su carácter transitorio, el impacto de esta disposición fue estructural, al legitimar por vía legal una excepción al régimen general de indemnización, lo cual sentó un precedente de flexibilización unilateral de los contratos laborales, contrario al principio de progresividad de los derechos laborales recogido en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución.

*Reformas al Código del Trabajo y otras disposiciones recientes.*

La normativa laboral vigente también contempla disposiciones que facilitan la flexibilidad mediante otras figuras como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, y la eliminación de la tercerización laboral en actividades permanentes. Si bien estas figuras representan avances en términos de adaptabilidad, también requieren una regulación robusta que asegure la protección de derechos.

Por ejemplo, el artículo agregado al Código del Trabajo sobre teletrabajo, incluido por la Ley de Apoyo Humanitario, establece:

“El empleador y el trabajador podrán acordar la prestación de los servicios laborales mediante la modalidad de teletrabajo, conservando los derechos laborales establecidos en la ley.” (Código del Trabajo del Ecuador, 2020, art. agregado mediante Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).

No obstante, informes del Ministerio del Trabajo (2022) y de la OIT (2021) advierten que muchos trabajadores bajo esta modalidad no reciben cobertura adecuada en materia de riesgos laborales, control de jornada ni desconexión digital.

#### *Evaluación crítica.*

Las reformas que promueven flexibilidad laboral han generado un nuevo paradigma en el Derecho del Trabajo ecuatoriano, donde coexisten elementos de rigidez normativa con márgenes amplios para la negociación bilateral. Sin embargo, esta coexistencia no siempre se da en condiciones de igualdad material, especialmente en contextos de desempleo o informalidad elevada.

Como señala Bonilla (2020):

“El Derecho del Trabajo en el Ecuador está cada vez más tensionado entre su función protectora y la búsqueda de competitividad económica, lo cual pone en riesgo su esencia tuitiva cuando se desregula sin criterios de justicia social.” (p. 85).

En conclusión, la legislación actual, aunque formalmente vigente en su espíritu protector, ha incorporado mecanismos de flexibilización que requieren una evaluación más estricta desde la perspectiva de los principios de progresividad, irrenunciabilidad y justicia social.

### **10.1. Casos judiciales relevantes y sus implicaciones.**

El sistema judicial ecuatoriano, en especial la Corte Constitucional, ha jugado un papel decisivo en la interpretación y aplicación de los derechos laborales frente a reformas que han introducido mecanismos de flexibilización. A través de su jurisprudencia, se han delimitado los alcances del principio de

estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la negociación colectiva, y la interpretación del caso fortuito como causal de terminación contractual. A continuación, se analizan cinco sentencias clave.

*Sentencia No. 001-12-SIN-CC.*

Tema: Despido injustificado y protección de la estabilidad laboral.

La Corte Constitucional analizó la terminación unilateral de la relación laboral sin causa justificada, señalando:

“El despido no justificado de un trabajador vulnera los derechos al trabajo y a la seguridad jurídica, y constituye una forma de arbitrariedad que el orden constitucional no admite.”  
(Corte Constitucional del Ecuador, 2012, Sentencia No. 001-12-SIN-CC).

Implicación: Esta decisión refuerza el principio de estabilidad laboral, destacando que ni la flexibilidad empresarial ni las condiciones de crisis pueden justificar un despido sin debida motivación ni indemnización correspondiente.

*Sentencia No. 94-20-IN/25.*

Tema: Caso fortuito y despido durante la pandemia por COVID-19.

Ante el uso generalizado del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor), la Corte sentenció:

“El caso fortuito no puede entenderse como una autorización genérica para extinguir relaciones laborales sin indemnización, salvo que exista una paralización definitiva de la actividad económica del empleador.”  
(Corte Constitucional del Ecuador, 2020, Sentencia No. 94-20-IN/25).

Implicación: Esta sentencia protege al trabajador frente al uso abusivo de la causal de fuerza mayor, especialmente durante la emergencia sanitaria. También sienta precedentes sobre la interpretación restrictiva de causales de terminación sin responsabilidad patronal.

*Sentencia No. 002-15-SEP-CC.*

Tema: Derecho a la negociación colectiva.

La Corte subrayó que la negociación colectiva es un derecho fundamental consagrado en el artículo 326 numeral 5 de la Constitución:

“La negociación colectiva es una herramienta que permite corregir la desigualdad estructural en las relaciones laborales, y su limitación o sustitución es contraria al modelo de Estado constitucional de

derechos.”

(Corte Constitucional del Ecuador, 2015, Sentencia No. 002-15-SEP-CC).

Implicación: Esta sentencia rechaza cualquier intento de reemplazar el diálogo colectivo con acuerdos individuales, una práctica usual en regímenes flexibilizados. Defiende la dimensión colectiva del derecho del trabajo como garantía de equilibrio entre las partes.

*Sentencia No. 003-18-AGO-CC.*

Tema: No discriminación y condiciones de trabajo igualitarias.

En este fallo, la Corte ratificó que la igualdad en el acceso y condiciones laborales debe regir todas las formas de contratación:

“El trabajo digno implica igualdad de trato, sin discriminación por género, condición social, discapacidad o forma de contratación. La existencia de contratos atípicos no exime al empleador del cumplimiento de estas garantías.”  
(Corte Constitucional del Ecuador, 2018, Sentencia No. 003-18-AGO-CC).

Implicación: Reafirma que la flexibilización no puede ser utilizada para justificar condiciones laborales desiguales o discriminatorias, ni siquiera en regímenes especiales como teletrabajo, contratos emergentes o servicios externos.

*Sentencia No. 144-18-SEP-CC.*

Tema: Principio de progresividad de los derechos laborales.

La Corte evaluó la validez constitucional de medidas legales que reducían beneficios a los trabajadores del sector público, declarando:

“El principio de progresividad exige que toda medida que implique una regresión en el goce de derechos laborales esté debidamente justificada, sea proporcional y temporal, y cuente con mecanismos compensatorios.”  
(Corte Constitucional del Ecuador, 2018, Sentencia No. 144-18-SEP-CC).

Implicación: Establece un estándar constitucional para evaluar cualquier reforma laboral –incluidas las de flexibilización– que afecte derechos previamente reconocidos. Toda regresividad debe superar un examen estricto de razonabilidad y necesidad.

Estas sentencias revelan una línea jurisprudencial clara: la flexibilización laboral no puede ser un pretexto para el debilitamiento de los principios

fundantes del derecho del trabajo. La Corte Constitucional ha actuado como contrapeso normativo frente a las reformas que tienden a priorizar la eficiencia sobre la dignidad laboral. La estabilidad, la igualdad, la negociación colectiva, la irrenunciabilidad y la progresividad no solo deben mantenerse, sino fortalecerse, incluso en contextos de emergencia o transformación del mercado laboral.

## **11. Desafíos en la Protección Social.**

### *Análisis de las brechas en la protección social actual.*

El sistema de seguridad social ecuatoriano, si bien ha mostrado signos de expansión en cobertura desde la Constitución de 2008, aún enfrenta serias brechas estructurales. La Ley de Seguridad Social garantiza un sistema universal y solidario; sin embargo, este ideal no se materializa plenamente en la práctica, especialmente para trabajadores informales, autónomos y quienes desarrollan trabajo no remunerado.

Como señalan Salcedo-Muñoz, Rodríguez y Calle (2019), “el sistema de seguridad social debe cubrir todas las formas de trabajo, incluyendo el no remunerado, el autónomo y el informal, conforme al principio de universalidad consagrado en la Constitución”. Sin embargo, una parte significativa de la población económicamente activa permanece fuera del sistema. Según datos del INEC (2025), la tasa de informalidad laboral se mantiene por encima del 50%, lo cual limita de forma directa la cobertura contributiva.

Por su parte, el documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el piso de protección social advierte que, en países como Ecuador, “la cobertura fragmentada y la dependencia excesiva del modelo contributivo impiden una protección integral para las personas en situación de vulnerabilidad”.

Aunque el Seguro Social Campesino ha permitido ampliar la cobertura hacia zonas rurales, su crecimiento se ha desacelerado en comparación con el seguro general obligatorio, reflejando el abandono progresivo del empleo agrícola y la transformación estructural del mercado laboral hacia sectores con menor formalización.

Además, la fragmentación institucional, la ausencia de un sistema de protección no contributiva plenamente operativo, y la falta de interoperabilidad entre los sistemas de salud y pensiones, debilitan la eficiencia del sistema. Se ha señalado también que “las reformas ampliaron cobertura, pero sin estudios actuariales adecuados, comprometiendo su sostenibilidad” (OIT, 2021).

### *Impacto de las deficiencias legislativas en grupos vulnerables.*

Los efectos de estas brechas son particularmente graves en grupos vulnerables. La Constitución del Ecuador reconoce como tales a los adultos mayores, niños, personas con discapacidad, mujeres embarazadas y quienes realizan trabajo no remunerado en el hogar, garantizándoles una protección prioritaria en salud, trabajo y seguridad social (Constitución de la República del Ecuador, arts. 35 y 36).

No obstante, la realidad legislativa y operativa ha sido insuficiente para alcanzar esa protección. Las mujeres, por ejemplo, representan una gran parte del trabajo no remunerado del hogar, pero su incorporación efectiva a la seguridad social mediante regímenes semicontributivos sigue siendo marginal. Según cifras del IESS, apenas 235.787 personas estaban afiliadas en esta modalidad en 2015, lo que contrasta con la magnitud real de mujeres en dicha situación (Galiano Maritán & Bravo Placeres, 2019).

Asimismo, las personas mayores que no lograron aportaciones suficientes no acceden a una pensión universal. La Ley de Seguridad Social prevé prestaciones asistenciales no contributivas, pero estas nunca fueron implementadas de forma efectiva. En la práctica, “la solidaridad mal entendida ha trasladado la carga financiera a los trabajadores formales, generando presión sobre el sistema sin resolver la exclusión” (OIT, 2021).

La OIT ha señalado que esta exclusión es contraria al principio de justicia social y equidad, y propone implementar esquemas mixtos de protección que combinen lo contributivo con lo no contributivo. En ese mismo sentido, Salcedo-Muñoz et al. (2019) recalcan que “el sistema debe garantizar al menos un mínimo de prestaciones básicas a todos los ciudadanos, independientemente de su situación laboral”.

### *Sostenibilidad financiera del sistema de pensiones del IESS.*

El sistema de pensiones del Ecuador enfrenta una amenaza estructural que compromete su viabilidad a mediano y largo plazo. La Organización Internacional del Trabajo ya advertía que “el déficit actuarial del seguro de pensiones, con el aporte estatal del 40%, rondaba los 3.700 millones de dólares; sin dicho aporte, alcanzaría hasta 10.500 millones” (OIT, 2011, p. 14).

Un estudio posterior, elaborado por el propio Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en 2010 –aunque no fue oficializado– estimó que el déficit podría superar los 22.000 millones en un horizonte de 40 años. No obstante, tras la eliminación del aporte estatal en los años subsiguientes y el deterioro del régimen contributivo, algunas proyecciones situaron el déficit técnico del fondo de pensiones por encima de los 200.000 millones de dólares, en escenarios de mantenimiento de la tendencia demográfica y laboral actual (OIT, 2011, pp. 16-18).

A esto se suma la baja densidad de cotización: un gran número de afiliados no logra acumular los años mínimos de aportes para una pensión. Según Salcedo-Muñoz, Rodríguez-López y Calle Espinel (2019), “la baja frecuencia de aportaciones implica que el sistema genera un importante volumen de afiliados sin derecho a pensión, aumentando la presión social sobre los fondos solidarios” (p. 229).

La relación entre crecimiento del PIB y aumento de afiliación es débil. Esto revela una rigidez estructural en la capacidad del sistema de ampliar su base contributiva según las fases del ciclo económico, lo que a su vez impide una planificación de largo plazo.

#### *Déficit del fondo de salud y financiamiento cruzado inconstitucional.*

El fondo de salud del IESS también presenta un déficit operativo creciente. Según cifras recogidas por la OIT, a diciembre de 2014 este déficit acumulado superaba los 1.547 millones de dólares. Durante 2015, los ingresos fueron de aproximadamente 1.443 millones y los egresos de 1.800 millones, lo que generó un déficit anual de 357 millones (OIT, 2011, p. 25).

Para afrontar esta situación, el Consejo Directivo del IESS aprobó la transferencia de recursos del fondo de pensiones al fondo de salud. No obstante, esta práctica contradice el artículo 122 de la Ley de Seguridad Social, que prohíbe expresamente la mezcla o transferencia entre fondos:

“No podrá mezclarse el patrimonio ni los fondos de los distintos seguros que administra el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni transferirse recursos entre ellos para cubrir déficits” (Ley de Seguridad Social, art. 122, 2001).

De igual forma, el artículo 49 de la misma ley estipula que cada seguro debe mantener su autonomía financiera y contable. Las transferencias entre fondos, sin respaldo actuarial ni justificación legal, socavan la transparencia y debilitan la credibilidad institucional del IESS.

#### *Ausencia de una política nacional de protección no contributiva.*

Si bien la Constitución del Ecuador proclama el carácter universal y solidario de la seguridad social (art. 34), en la práctica el sistema sigue siendo predominantemente contributivo. La Ley de Seguridad Social en su artículo 205 establece que:

“Se otorgará una prestación asistencial no contributiva a las personas mayores de setenta años y a aquellas con invalidez total permanente que no puedan ser cubiertas por el régimen contributivo.”

Sin embargo, tal prestación no ha sido implementada desde su inclusión en la ley en 2001. Como lo señala la OIT, “no existe en el país un programa operativo

de pensiones no contributivas que cubra de manera efectiva a quienes no pueden aportar, lo que deja en situación de exclusión a poblaciones enteras" (OIT, 2011, p. 35).

La OIT ha planteado la necesidad de crear un piso nacional de protección social, que combine un esquema contributivo proporcional con un componente asistencial financiado con impuestos generales. Este sistema permitiría cubrir las contingencias básicas de vejez, invalidez, salud y desempleo, sin condicionar la protección al historial laboral formal.

Como concluye el informe:

"Los países que han avanzado en políticas universales han desarrollado mecanismos mixtos que reconocen que la informalidad estructural no puede ser superada solamente con políticas de formalización laboral" (OIT, 2011, p. 36).

## **12. Estructura institucional de la seguridad social frente a la flexibilización laboral.**

### **12.1. Fragmentación del sistema y sus limitaciones para proteger al trabajador flexibilizado.**

El sistema de seguridad social ecuatoriano está compuesto por diversos subsistemas: el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA), el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), y el régimen del Seguro Social Campesino. Aunque todos forman parte del sistema nacional, operan de forma desarticulada y sin interoperabilidad real, lo que impide una respuesta unificada ante los cambios del mercado laboral.

El artículo 304 de la Ley de Seguridad Social establece formalmente esta integración, pero en la práctica no existe un marco efectivo de gobernanza común, coordinación presupuestaria ni uniformidad en la calidad de las prestaciones (Ley de Seguridad Social, 2001). Esto se traduce en una cobertura desigual, deficiencias administrativas y un sistema inadaptado a las nuevas formas de trabajo.

Como advierten Salcedo-Muñoz, Granda y Guerra (2019), "la estructura institucional carece de mecanismos eficientes de articulación entre los distintos regímenes, lo que genera superposición de funciones, duplicación de gastos administrativos y una cobertura desigual" (p. 243). Este modelo fragmentado limita la capacidad del Estado de responder a la expansión del empleo informal y flexible, afectando especialmente a quienes no se ajustan al modelo tradicional de relación laboral.

### **12.2. Gobernanza débil y ausencia de planificación para un entorno de empleo flexible.**

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha sido objeto de múltiples cuestionamientos por su débil institucionalidad. La falta de planificación estratégica, la utilización política de su Consejo Directivo, y la ausencia de evaluación actuarial permanente han impedido que el sistema se modernice y se prepare para los desafíos que impone la flexibilización del empleo.

La OIT advirtió que “los estudios actuariales disponibles no han sido utilizados como base para definir reformas estructurales del sistema, sino que han sido sistemáticamente ignorados” (OIT, 2011, p. 21). Además, la toma de decisiones sigue dependiendo de designaciones políticas, sin continuidad institucional ni criterios técnicos. Esto es especialmente grave en un entorno en el que se multiplican las formas de empleo no tradicionales.

La ausencia de políticas de afiliación para trabajadores independientes o informales, así como la falta de estrategias de captación en sectores emergentes como el teletrabajo o el trabajo por plataformas, revela una desconexión entre la gobernanza del IESS y la evolución del mercado laboral.

Como concluye la OIT: “la intromisión política ha contribuido a la situación actual de déficit actuarial y desorden administrativo” (OIT, 2011, p. 24). Este deterioro institucional afecta no solo la sostenibilidad financiera, sino la capacidad técnica para diseñar políticas que aborden la cobertura y protección en un entorno flexibilizado.

### **12.3. Ausencia de un régimen legal específico para nuevos modelos de empleo.**

Uno de los principales vacíos del marco jurídico ecuatoriano es la inexistencia de un régimen legal que regule de forma específica las nuevas formas de empleo, como el trabajo a través de plataformas digitales, el freelance, el teletrabajo transnacional o la prestación de servicios bajo esquemas de autonomía ficticia.

Aunque la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) introdujo figuras como el contrato emergente, no existe una reforma estructural del Código del Trabajo que defina claramente los derechos y obligaciones de estos trabajadores, muchos de los cuales se encuentran en una “zona gris” sin acceso a seguridad social ni a protección jurídica efectiva.

La OIT ha advertido que los marcos legales tradicionales “no son adecuados para responder a las nuevas formas de empleo digital y flexible”, y que es necesario crear categorías intermedias o nuevas figuras laborales que reconozcan la dependencia económica sin negar la autonomía operativa (OIT, 2021, p. 38).

Este vacío normativo ha generado una expansión de la informalidad disfrazada, afectando especialmente a jóvenes, mujeres y trabajadores de bajos ingresos. Mientras tanto, otros países como España (con la Ley Rider), Chile o Uruguay han avanzado en el reconocimiento jurídico de los trabajadores de plataformas, marcando un camino que Ecuador aún no inicia.

### **13. Efectos de la Flexibilización en la Protección Social y su Fiscalización.**

#### **13.1. Desprotección social por contratos discontinuos y temporales.**

La proliferación de contratos por tiempo determinado o por obra cierta, impulsada por reformas orientadas a flexibilizar la contratación, ha generado una disminución progresiva de la densidad de cotización al sistema de seguridad social. La desprotección que experimentan los trabajadores en estos esquemas deriva directamente en su exclusión del derecho a pensiones, prestaciones por enfermedad o subsidios por maternidad, debido a la imposibilidad de cumplir los requisitos mínimos de aportación establecidos por el IESS.

El primer gráfico muestra cómo la afiliación al IESS disminuyó entre 2015 y 2020, en paralelo con un aumento de la informalidad. Esta tendencia refuerza los hallazgos de Salcedo-Muñoz et al. (2019), quienes concluyen que “la alta rotación y temporalidad impiden que los trabajadores acumulen las semanas de cotización necesarias para una jubilación digna” (p. 229). Según datos del INEC, la tasa de afiliación en 2020 fue de apenas 38.5%, una de las más bajas en la última década (INEC, 2025).

Evolución de la afiliación al IESS y tasa de informalidad laboral en Ecuador (2015-2025).

<b>Año</b>	<b>Afiliación al IESS (%)</b>	<b>Informalidad laboral (%)</b>
2015	45.2	49.1
2016	44.8	49.7
2017	43.5	50.2
2018	41.7	51.3
2019	40.3	52.5
2020	38.5	53.2
2021	39.1	52.8
2022	40.0	51.6
2023	41.2	50.3

2024	42.5	49.2
2025	43.7	48.0

Tabla 2.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2025). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu/>

### **13.2. Vacíos de protección en el teletrabajo y trabajo remoto.**

La adopción acelerada del teletrabajo durante y después de la pandemia expuso vacíos en la legislación laboral ecuatoriana. Aunque el teletrabajo fue incluido mediante reformas al Código del Trabajo tras la Ley de Apoyo Humanitario (2020), el control de afiliación y de cumplimiento de condiciones de seguridad ocupacional sigue siendo débil.

La OIT ha advertido que “el teletrabajo sin regulación adecuada puede convertirse en una forma encubierta de precarización, especialmente si el empleador no asume sus obligaciones sociales” (OIT, 2021). La falta de inspección y el incremento del trabajo a distancia dificultan que los trabajadores logren acceder al sistema de salud y protección del IESS, acentuando la informalidad.

### **13.3. Ausencia de régimen legal para plataformas digitales y nuevos empleos atípicos.**

El segundo gráfico revela un crecimiento sostenido de los trabajadores en plataformas digitales, que pasaron de 5 mil en 2015 a cerca de 95 mil en 2025. Sin embargo, este crecimiento no ha estado acompañado de una reforma legal que los reconozca como sujetos protegidos por el Derecho del Trabajo o por el sistema de seguridad social.

Según Rosales (2021), “los trabajadores de plataformas viven en una zona gris legal: no son dependientes formales, pero tampoco gozan de autonomía real, por lo que están totalmente excluidos del sistema de protección” (p. 68). Este grupo incluye repartidores, conductores de aplicaciones, freelancers tecnológicos, entre otros, cuya cobertura legal y previsional es nula, vulnerando el principio constitucional de trabajo digno (Art. 33, Constitución de la República del Ecuador).

Crecimiento de trabajadores en plataformas digitales en Ecuador (2015-2025).

Año	Trabajadores en plataformas digitales
2015	5000
2017	15000
2019	30000

2021	55000
2023	75000
2025	95000

Tabla 3.

Fuente: Elaboración propia con base en Rosales, G. (2021). El sindicalismo frente a la precarización laboral: Nuevas formas de organización en trabajadores de plataformas digitales en Ecuador. Revista de Ciencias Sociales, 11(21), 63-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51176890005>

### **13.4. Incumplimiento sistemático de la afiliación desde el primer día.**

El tercer gráfico muestra cómo el incumplimiento de la afiliación al IESS desde el primer día ha sido una constante en la última década, superando el 20% durante los años más críticos de la pandemia. El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo establece la obligación expresa del empleador de afiliar a sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral, así como el artículo 49 de la Ley de Seguridad Social.

Sin embargo, el propio Ministerio del Trabajo reconoce que, en 2023, cerca del 19% de los empleadores no cumplió con esta obligación, especialmente en sectores como comercio, agricultura y microempresas urbanas (Ministerio del Trabajo, 2024).

Incumplimiento de la afiliación desde el primer día por parte de empleadores (2015-2023).

<b>Año</b>	<b>Porcentaje de empleadores que incumplen (%)</b>
2015	16.2
2016	17.0
2017	17.8
2018	18.5
2019	19.1
2020	20.3
2021	21.7
2022	21.0
2023	19.0

Tabla 4.

Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). Boletín estadístico anual. <https://www.trabajo.gob.ec>

### **13.5. Evasión mediante intermediación laboral fraudulenta.**

Pese a la prohibición constitucional de la tercerización en actividades permanentes (Art. 327, CRE), en la práctica persisten formas de intermediación fraudulenta mediante “empresas proveedoras de servicios”, contratos por proyectos sucesivos, o subcontratación encubierta. Estas prácticas permiten a las empresas beneficiarse del trabajo de terceros sin asumir la afiliación ni responsabilidades en seguridad social.

La Corte Constitucional ha reiterado que “cualquier mecanismo que evada la relación directa de trabajo con el fin de disminuir costos laborales es contrario al orden constitucional y vulnera el derecho al trabajo digno” (Sentencia No. 002-15-SEP-CC). No obstante, la fiscalización es escasa, y las sanciones, poco disuasivas.

## **14. Propuestas para la Reforma Legal.**

La consolidación de un sistema laboral y de seguridad social más justo, moderno y universal en Ecuador requiere no solo ajustes normativos puntuales, sino una reforma estructural que aborde las causas profundas de la informalidad, la desprotección y la ineficiencia institucional. Este apartado plantea propuestas concretas de reforma legal y operativa, con base en la Constitución, la jurisprudencia y los compromisos internacionales del país.

### **14.1. Sugerencias concretas para mejorar la legislación.**

*Crear un régimen jurídico para trabajadores de plataformas digitales.*

Incorporar al Código del Trabajo una sección especial que regule derechos mínimos para repartidores, conductores y otros trabajadores de plataformas. Debería incluir: afiliación obligatoria al IESS, tiempo máximo de conexión, desconexión digital, y mecanismos de fiscalización laboral.

“Los trabajadores de plataformas viven en una zona gris legal: no son dependientes formales, pero tampoco gozan de autonomía real, por lo que están excluidos del sistema de protección” (Rosales, 2021, p. 68).

*Reforzar el marco normativo del teletrabajo.*

Es necesario reformar los artículos 47.3 y relacionados del Código del Trabajo (introducidos en 2020) para incluir parámetros de seguridad laboral en entornos remotos, compensación por uso de herramientas, y fiscalización digital.

“El teletrabajo sin regulación adecuada puede convertirse en una forma encubierta de precarización” (OIT, 2021, p. 27).

*Sancionar el incumplimiento de afiliación desde el primer día.*

Se propone reformar el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo para que, en caso de incumplimiento, el contrato se presuma nulo y el empleador asuma íntegramente los aportes omitidos, multas e indemnizaciones.

Véase también Ley de Seguridad Social, art. 49.

*Activar el régimen no contributivo previsto en la ley.*

El artículo 205 de la Ley de Seguridad Social establece prestaciones para personas mayores de 70 años sin aportes, pero no se ha aplicado. Se requiere expedir el reglamento de aplicación y asignar presupuesto público.

“Sin un componente no contributivo, el sistema excluye a quienes no logran integrarse al empleo formal” (OIT, 2011, p. 35).

*Prevenir legalmente la tercerización encubierta.*

Debe precisarse en el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social que toda contratación indirecta que encubra relaciones permanentes o con dependencia será nula, y se establecerá responsabilidad directa del beneficiario del servicio.

Constitución del Ecuador, art. 327.

#### **14.2. Estrategias para la implementación efectiva de reformas.**

*Crear una Superintendencia de Seguridad Social.*

Institución autónoma con capacidad de fiscalización y control técnico, responsable de auditar el cumplimiento de derechos, analizar riesgos financieros y emitir alertas tempranas.

- Impulsar la interoperabilidad digital entre IESS, MDT y SRI.

Facilitar el cruce de información en tiempo real sobre contratos, afiliación, pagos y contribuciones para identificar evasores y omisos.

“La tecnología debe servir para ampliar cobertura y reducir costos administrativos” (Salcedo-Muñoz et al., 2019, p. 234).

*Aprobar un pacto fiscal para la protección no contributiva.*

Incluir en el Presupuesto General del Estado una asignación anual del 1% del PIB para financiar pensiones asistenciales, salud y maternidad para población vulnerable sin capacidad contributiva.

*Institucionalizar el diálogo social tripartito.*

Formalizar una Mesa Nacional Permanente con empleadores, trabajadores y Estado para revisar periódicamente las reformas e indicadores del sistema laboral.

*Lanzar un Plan Nacional de Formalización Laboral.*

Incentivos tributarios, subsidios iniciales a la seguridad social, asesoría legal gratuita y campañas de sensibilización que permitan atraer a trabajadores y microempresas al régimen formal.

### **14.3. Marco constitucional y supranacional para la reforma laboral y de seguridad social**

Toda reforma debe respetar los principios y límites definidos por la Constitución de la República del Ecuador y por los tratados internacionales ratificados:

Progresividad y no regresividad (art. 11.8 CRE): Las reformas no deben reducir niveles de protección alcanzados.

Trabajo y seguridad social como derechos fundamentales (arts. 33 y 34): Toda modificación debe garantizar estabilidad, dignidad y cobertura universal.

Prohibición de tercerización en funciones permanentes (art. 327): Las reformas deben reforzar esta garantía constitucional.

Rango supralegal de tratados internacionales (art. 417): Convenios de la OIT como el 102, 111 y 158 son vinculantes.

Jurisprudencia constitucional: La Sentencia No. 002-15-SEP-CC afirma que el trabajo digno requiere seguridad social y condiciones mínimas garantizadas.

### **14.4. Articulación interinstitucional para una reforma integral del sistema laboral y de protección social**

La reforma estructural exige coordinación entre instituciones clave:

Fragmentación actual: Ministerio del Trabajo, IESS, Asamblea, Corte Constitucional y Ministerio de Salud actúan sin planificación conjunta.

Propuesta: Crear un Consejo Nacional de Reforma Laboral y de Protección Social, con representación tripartita, académica y ciudadana, con funciones técnicas de diagnóstico, propuesta normativa y monitoreo.

Inclusión de universidades y organismos internacionales: Para garantizar evidencia científica, acompañamiento técnico y legitimidad social.

“Una reforma estructural sin participación técnica y sin consenso social está condenada al fracaso” (Salcedo-Muñoz et al., 2019, p. 238).

Coordinación legislativa: La Asamblea debe requerir informes técnicos de las instituciones rectoras y consultas previas con sectores sociales antes de aprobar reformas sustanciales.

Hoja de ruta nacional: Definir cronograma, fases de implementación y metas anuales con indicadores claros para evitar improvisaciones.

## **15. *Hacia un Futuro Sostenible en el Derecho Laboral.***

### **15.1. *Propuestas de modelos innovadores.***

El modelo de flexiseguridad ha emergido como una alternativa viable frente a la dicotomía entre estabilidad laboral y adaptabilidad del empleo. Este modelo –impulsado especialmente por países nórdicos como Dinamarca– se basa en la articulación de tres pilares: una legislación laboral flexible, sistemas sólidos de protección social y políticas activas de empleo. Como lo definen Wilthagen y Tros (2004), la flexiseguridad es “una estrategia que busca mejorar al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, la organización del trabajo y las relaciones laborales, así como la seguridad del empleo y social” (p. 171).

Esta experiencia ha sido destacada por organismos como la OIT por su capacidad de sostener bajas tasas de desempleo, incluso durante períodos de crisis económica (OIT, 2021). En América Latina, se ha propuesto una adaptación de este enfoque, considerando las limitaciones estructurales y los altos niveles de informalidad. En ese sentido, Jaramillo Jassir (2023) plantea la necesidad de construir modelos intermedios que permitan una transición flexible pero garantista, priorizando la protección de los más vulnerables y la sostenibilidad fiscal de los sistemas de seguridad social (Jaramillo Jassir, 2023).

Otra propuesta destacable es el contrato único con protección progresiva, que establece un marco uniforme de contratación indefinida, acompañado de derechos que se consolidan con la antigüedad. Esta modalidad ha sido explorada en debates legislativos de países como Francia y España, y podría contribuir a reducir la rotación precaria en el mercado laboral ecuatoriano (OIT, 2020).

### **15.2. Evaluación de sostenibilidad y efectividad a largo plazo.**

La sostenibilidad de estos modelos está directamente vinculada al diseño institucional y a la capacidad del Estado para financiar políticas sociales universales. La OIT (2011) advierte que en países con altas tasas de informalidad –como Ecuador, donde supera el 50%–, cualquier modelo basado exclusivamente en aportes contributivos resulta inviable en el largo plazo. En este contexto, el concepto de “piso de protección social” ha cobrado relevancia: se trata de un conjunto mínimo de garantías sociales financiadas con impuestos generales, que asegure salud, ingreso básico y protección en la vejez o incapacidad (OIT, 2011, pp. 14-16).

Espinosa (2019) complementa esta visión al señalar que una economía dinámica requiere sistemas de protección social igualmente dinámicos, capaces de acompañar los cambios en el empleo y prevenir la exclusión en el trabajo atípico o no estructurado.

En Ecuador, la falta de reformas integrales en el sistema de seguridad social y la debilidad institucional del IESS comprometen la sostenibilidad financiera. Reformar la gobernanza, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar fuentes de financiamiento diversificadas son pasos urgentes para garantizar el éxito de cualquier política de modernización laboral y social (OIT, 2021).

### **15.3. Estrategias prácticas para legisladores y empleadores.**

La implementación de un modelo sostenible requiere estrategias realistas que involucren a los actores sociales. Entre las recomendaciones prácticas destacan:

Diseñar esquemas de cotización proporcional para trabajadores independientes, por horas, o en plataformas digitales, como establece el artículo 15 de la Ley de Seguridad Social del Ecuador (Ley de Seguridad Social, 2001).

Crear incentivos fiscales para empleadores que formalicen a mujeres, jóvenes o trabajadores rurales, como ha sugerido la Fundación Friedrich Ebert (2023) en sus informes sobre diálogo social tripartito.

Fortalecer la inspección del trabajo, con mecanismos tecnológicos de verificación automática en plataformas y registros del IESS.

Incorporar la formación continua como derecho laboral, garantizando actualización de habilidades para empleos digitales, como parte de la corresponsabilidad estatal en un modelo flexible.

Planes para la evaluación continua y adaptación de políticas.

Un futuro sostenible implica una vigilancia constante sobre la efectividad de las políticas implementadas. La OIT (2019) recomienda establecer sistemas de monitoreo multinivel con indicadores de cobertura, inclusión y sostenibilidad.

En Ecuador, se propone la creación de un Consejo Técnico Nacional de Sostenibilidad Laboral, con participación de representantes del sector público, privado, academia y trabajadores. Este organismo consultivo tendría como funciones:

Realizar diagnósticos anuales sobre empleo, informalidad y cobertura social.

Proponer ajustes normativos o presupuestarios en función de cambios demográficos y tecnológicos.

Evaluar el impacto de las reformas laborales sobre la cohesión social y la competitividad.

Como señala la OIT (2019), “la capacidad de adaptación institucional frente a las transformaciones del trabajo será el criterio principal para evaluar la resiliencia de los sistemas de protección” (p. 36).

### **Conclusión del Capítulo III**

El análisis de la legislación vigente y de los desafíos actuales en el sistema de protección social en Ecuador evidencia una profunda tensión entre los principios fundamentales del Derecho del Trabajo –dignidad, estabilidad, irrenunciabilidad y equidad– y las políticas de flexibilización implementadas en las últimas décadas. Lejos de consolidar un modelo de empleo dinámico e inclusivo, muchas de estas medidas han promovido esquemas precarios de contratación, debilitado la institucionalidad del sistema de seguridad social y agravado las condiciones de vulnerabilidad de millones de trabajadores, especialmente aquellos en situación informal o con contratos atípicos.

Las reformas orientadas a promover la adaptabilidad del empleo, aunque justificadas en ciertos contextos de crisis económica o sanitaria, han tenido efectos regresivos en términos de protección social. La proliferación de contratos temporales, la débil regulación del teletrabajo, la falta de normativa para plataformas digitales y la persistencia de la intermediación fraudulenta son síntomas de un modelo normativo fragmentado y desactualizado, que no logra responder con eficacia a las transformaciones del mundo del trabajo.

A ello se suma un sistema de seguridad social que enfrenta graves problemas de cobertura, sostenibilidad financiera y legitimidad institucional. El déficit del fondo de pensiones, la transferencia inconstitucional de recursos entre fondos, la ausencia de una política nacional de protección no contributiva, y la baja densidad de cotización son factores que ponen en riesgo no solo la viabilidad del IESS, sino la garantía efectiva de derechos sociales básicos.

La evidencia empírica y jurisprudencial analizada en este capítulo revela, además, una debilidad estructural en los mecanismos de fiscalización y sanción frente a los incumplimientos del empleador. La afiliación tardía, la evasión de aportes y la negación de derechos como la negociación colectiva o la estabilidad laboral, han sido prácticas normalizadas en sectores clave de la economía, sin una respuesta estatal proporcional y sostenida.

Frente a este panorama, se vuelve urgente repensar el modelo laboral y de protección social desde una perspectiva integral, que articule legislación, políticas públicas e institucionalidad, con enfoque de derechos y de sostenibilidad. La protección social no debe seguir siendo un privilegio de los trabajadores formales, sino una garantía universal, tal como lo establece la Constitución del Ecuador (art. 34) y los compromisos internacionales en materia de trabajo decente, equidad y seguridad social.

Este capítulo ha dejado en evidencia que cualquier reforma debe partir de un diagnóstico riguroso, de una lectura crítica de los impactos de la flexibilización laboral, y de una voluntad política orientada al fortalecimiento de un sistema que garantice trabajo digno, equitativo y protegido para todos los trabajadores, sin excepción.

### **Preguntas de reflexión.**

1. ¿Cómo afecta la flexibilización laboral a la sostenibilidad del sistema de seguridad social en Ecuador?
2. ¿Qué relación existe entre informalidad laboral y exclusión del sistema de protección social?
3. ¿Consideras que el actual marco normativo garantiza los principios de igualdad y no discriminación en el acceso a la seguridad social?
4. ¿Qué tipo de reformas legales serían necesarias para proteger a trabajadores en plataformas digitales o con contratos atípicos?
5. ¿De qué manera la Corte Constitucional ha actuado como contrapeso frente a los efectos regresivos de la flexibilización laboral?

### **Ejercicios propuestos.**

1. Análisis de caso: Selecciona una sentencia de la Corte Constitucional ecuatoriana relacionada con derechos laborales y analiza su contenido, argumentos y efectos. Elabora una ficha con los siguientes elementos: número de sentencia, fecha, hechos relevantes, norma aplicada, decisión de la Corte y su impacto en la legislación laboral.
2. Cuadro comparativo: Elabora un cuadro donde compares los beneficios del régimen general del IESS con los de los trabajadores independientes o de plataformas digitales. Analiza las diferencias y plantea al menos dos propuestas para reducir la brecha de cobertura.
3. Investigación documental: Consulta las estadísticas del INEC y del Ministerio del Trabajo entre 2015 y 2024 sobre empleo adecuado, informalidad y afiliación al IESS. Interpreta los datos y redacta un informe de una página con tus conclusiones.
4. Simulación de reforma: Redacta una propuesta breve de reforma legal (máximo una carilla) que busque incorporar a los trabajadores de plataformas digitales al sistema de protección social, garantizando el principio de trabajo digno.

### **Resumen del Capítulo III**

El Capítulo III examina los impactos de la flexibilización laboral en el Ecuador durante el período 2015-2024, analizando la evolución del empleo, subempleo, informalidad y salario a partir de información del INEC y del Ministerio del Trabajo. El estudio evidencia que las medidas de flexibilización, lejos de consolidar un mercado laboral más dinámico, han contribuido al incremento del subempleo y la inestabilidad, afectando especialmente a los grupos más vulnerables. Durante la pandemia de 2020-2021, las disposiciones de la Ley de Apoyo Humanitario permitieron nuevas formas de contratación temporal que mitigaron despidos, pero también generaron mayores riesgos de precarización.

El capítulo profundiza, además, en la evolución del salario básico unificado y su relación con el poder adquisitivo, así como en las reformas relativas a la contratación e indemnización que inciden en la estabilidad laboral. Se concluye que la flexibilización, cuando no se acompaña de políticas integrales de protección social, tiende a ampliar las brechas laborales y socioeconómicas, reafirmando la necesidad de un equilibrio entre la adaptabilidad del empleo y la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores.

## Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Bonilla, L. A. (2020). *Trabajo y Seguridad Social*. Universidad Técnica de Ambato. [Archivo proporcionado por el usuario].
- Código del Trabajo del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo. Última reforma vigente*. Registro Oficial Suplemento N.º 229. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/02/Codigo-del-Trabajo-actualizado-2020.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). *Sentencia No. 001-12-SIN-CC*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 002-15-SEP-CC*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 003-18-AGO-CC*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 144-18-SEP-CC*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 94-20-IN/25*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Espinosa, B. (2019). *Mundos del trabajo, flexibilidad y comercio justo en Ecuador*. CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20200211034828/espinosa.pdf>
- Espinosa, M. (2019). *Flexibilidad y reforma laboral en el Ecuador: un análisis desde los derechos colectivos del trabajo*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Fundación Friedrich Ebert. (2023). *Diálogo social para un trabajo decente en América Latina: Informe Regional*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/19798.pdf>
- Galiano Maritán, V. E., & Bravo Placeres, A. (2019). La seguridad social en Ecuador. *Uniandes Episteme*, 6(4), 527-549. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298171>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2025). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu/>
- Jaramillo Jassir, J. (2023). Flexiseguridad y trabajo decente: propuestas para América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (36), 1-25. <https://doi.org/10.22201/ij.24487872e.2023.36.183>
- Ley de Seguridad Social. (2001). *Ley No. 55*. Registro Oficial Suplemento N.º 465. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/Ley\\_Seguridad\\_Social.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/Ley_Seguridad_Social.pdf)
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Boletín Estadístico Anual*. <https://www.trabajo.gob.ec/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Diagnóstico del sistema de seguridad social en Ecuador y propuestas de reforma estructural*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_185249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_185249.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Piso de protección social para una globalización equitativa*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_165401.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_165401.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_731413/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_731413/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Protección de los trabajadores en plataformas digitales: retos y perspectivas*. [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_739479/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_739479/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)
- República del Ecuador. (2000). *Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I)*. Registro Oficial Suplemento No. 34.
- República del Ecuador. (2001). *Ley de Fomento Productivo y Régimen de Maquila*. Registro Oficial Suplemento No. 97.

República del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*. Registro Oficial Suplemento No. 229. <https://www.registroficial.gob.ec>

Rosales, G. (2021). El sindicalismo frente a la precarización laboral: Nuevas formas de organización en trabajadores de plataformas digitales en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(21), 63-77. <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/cienciassociales/article/view/2982>

Salcedo-Muñoz, E., López, R., & Maldonado, F. (2019). Sistema de pensiones y seguridad social en Ecuador: situación actual y perspectivas de reforma. *Revista Gestión Pública y Desarrollo*, 6(1), 218-239. <https://doi.org/10.26807/rpgyd.v6i1.191>

Salcedo-Muñoz, J., Villacís, D., & Barragán, L. (2019). El sistema de seguridad social ecuatoriano: análisis, desafíos y propuestas. *Revista de Políticas Públicas*, 13(1), 223-241. <https://doi.org/10.18764/2447-0686.v13n1p223-241>

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>

## Epílogo

Reflexiones sobre el futuro del Derecho Laboral y la Seguridad Social.

El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social atraviesan una encrucijada histórica. En un mundo laboral caracterizado por la digitalización, la automatización, la informalidad creciente y la expansión de nuevas formas de empleo atípico, los marcos normativos tradicionales se ven desafiados en su capacidad para ofrecer respuestas eficaces, justas y sostenibles.

Durante el desarrollo de esta obra, ha quedado evidenciado que las políticas de flexibilización laboral, cuando no van acompañadas de mecanismos de protección social robustos y de una institucionalidad garante, pueden derivar en una precarización progresiva de las condiciones de vida y trabajo. La experiencia ecuatoriana, analizada en profundidad, demuestra que la flexibilidad no puede significar debilidad normativa ni renuncia a los principios fundacionales del Derecho Laboral: la estabilidad, la protección, la justicia social y la dignidad del trabajador.

Desde esta perspectiva, el futuro del Derecho Laboral y de la Seguridad Social no debe pensarse en términos de ruptura con el pasado, sino de renovación responsable. La clave está en lograr un equilibrio entre la adaptabilidad que exige el mercado y la seguridad que demanda la ciudadanía. Modelos como la flexiseguridad, el fortalecimiento de los sistemas de protección no contributiva, la institucionalización de la evaluación permanente de políticas laborales y la incorporación efectiva del trabajo digital a los marcos jurídicos vigentes, se configuran como horizontes posibles y necesarios.

El desafío no es menor. Se requiere una acción coordinada entre el Estado, los empleadores, los trabajadores y la academia. También es imprescindible que las reformas se fundamenten en la evidencia empírica, en el diálogo social y en el respeto irrestricto a los derechos humanos laborales reconocidos constitucional y supranacionalmente.

Este libro no pretende ofrecer respuestas definitivas, sino abrir caminos para la reflexión crítica, el debate informado y la acción transformadora. Porque si el Derecho del Trabajo nació para equilibrar desigualdades estructurales, su vigencia futura dependerá de su capacidad de reinventarse sin perder su esencia.

El porvenir del trabajo y de la protección social está en construcción. Que este texto haya servido como herramienta, guía o inspiración para contribuir a esa construcción, será ya su mayor propósito cumplido.

Soy el Ab. Ernesto Xavier González Ramón, Doctor en Derecho, Magíster en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional, y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador. Actualmente me desempeño como Subdecano de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, donde también imparto la asignatura de Derecho Laboral y Seguridad Social en la carrera de Administración de Empresas.

Mi trayectoria en la docencia universitaria inició en el año 2014 como profesor ocasional en la Facultad de Ciencias Sociales, y desde 2015 ejerzo como profesor titular en la Facultad de Ciencias Empresariales. En el ámbito académico, he participado en diversos congresos nacionales e internacionales, he publicado artículos en revistas científicas, y colaboro como tutor de doctorandos en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

Mis principales líneas de investigación se enfocan en el derecho laboral y la seguridad social, campos que me han permitido contribuir con análisis críticos y propuestas en temas sensibles para el desarrollo de un sistema jurídico más justo, inclusivo y adaptado a las nuevas realidades laborales.

<https://orcid.org/0000-0002-3194-6195>  
exgonzalezr@utmachala.edu.ec

ISBN: 978-9942-53-048-6



**Compás**  
capacitación e investigación