



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN

Con la expedición de la actual constitución vino la eliminación de las figuras de la tercerización y contratación por horas, lo cual repercutió en las esferas más bajas de la estabilidad laboral de cientos de ecuatorianos que se vieron pronto desempleados y sin sustento para vivir.

Pero, ¿realmente debían desaparecer?, un análisis más profundo nos da una idea de que las instituciones de la contratación por horas y la tercerización eran mal usadas y se prestaban a menudo para abusar a las personas más miserables, sin embargo este análisis profundo también reveló que estos abusos se daban porque dichas instituciones jamás estuvieron bien redactadas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, algo así como una suerte de mala copia de legislación extranjera. Pero es innegable el potencial de estas figuras, pues era sorprendentemente prometedor, ya que con un verdadero arreglo de fondo pudieron dar un avance sin precedentes en las relaciones obrero – patronales.

El principal problema que nos plantea éste asunto es considerar si es verdad que la tercerización y la contratación por horas debían desaparecer, pues estas han tenido resultados formidables dentro de otras legislaciones extranjeras y que con un buen soporte estructural pudieron haber un gran éxito en nuestra legislación también.

A su vez se plantea analizar las diferentes ventajas y desventajas de las instituciones en líneas anteriores mencionadas, y saber después de eso si realmente fue un error desaparecerlas con la expedición de nuestra actual carta magna.

PALABRAS CLAVE:

1. Tercerización.
2. Contratación por horas.
3. Constitución.
4. Código de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INDICE

Introducción.....	2
Planteamiento del Problema.	2
Objetivos.	3
Justificación del Problema.	3
Hipótesis.....	4
Marco Teórico.....	6
Tercerización Laboral.....	
Definición.....	6
Intermediación Laboral.....	
Definición.....	7
Contratación por Horas.....	
Definición.....	8
Características.....	8
Mandato Constituyente N° 8.....	9
Contratación por Horas/Desventajas.....	14
Contratación por Horas/Ventajas.....	14
Tercerización/Desventajas.....	14
Tercerización/Ventajas.....	15
Intermediación Laboral/Desventajas.....	15
Intermediación Laboral/Ventajas.....	15
Conclusiones.....	16



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

TEMA

“Eliminación de la Contratación por Horas y la Tercerización, Ventajas y Desventajas.”

PROYECTO DE ESQUEMA
INVESTIGATIVO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO
DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA Y LICENCIADO EN
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES.

DIRECTOR:

Dr. Pablo Vintimilla González.

AUTOR:

William Alexander Lupercio Godoy.

CUENCA – ECUADOR

2010



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INTRODUCCIÓN

Con la expedición de la actual constitución vino la eliminación de las figuras de la tercerización y contratación por horas, lo cual repercutió en las esferas más bajas de la estabilidad laboral de cientos de ecuatorianos que se vieron pronto desempleados y sin sustento para vivir.

Los planteamientos dados por los señores Asambleístas eran vagos e imprecisos, lo único en lo que eran concretos era en decir que dichas instituciones debían desaparecer.

Pero, ¿realmente debían desaparecer?, un análisis más profundo nos da una idea de que las instituciones de la contratación por horas y la tercerización eran mal usadas y se prestaban a menudo para abusar a las personas más miserables, sin embargo este análisis profundo también reveló que estos abusos se daban porque dichas instituciones jamás estuvieron bien redactadas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, algo así como una suerte de mala copia de legislación extranjera. Pero es innegable el potencial de estas figuras, pues era sorprendentemente prometedor, ya que con un verdadero arreglo de fondo pudieron dar un avance sin precedentes en las relaciones obrero – patronales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El principal problema que nos plantea éste asunto es considerar si es verdad que la tercerización y la contratación por horas debían desaparecer, pues estas han tenido resultados formidables dentro de otras legislaciones extranjeras y que con un buen soporte estructural pudieron haber un gran éxito en nuestra legislación también.

A su vez se plantea analizar las diferentes ventajas y desventajas de las instituciones en líneas anteriores mencionadas, y saber después de eso si realmente fue un error desaparecerlas con la expedición de nuestra actual carta magna.

Así mismo con este proyecto investigativo se deja la posibilidad de que se eviten nuevos errores, promoviendo que se evalúen mejor las instituciones del derecho, para tener la plena certeza de que han dejado de ser rentables para nuestros conciudadanos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Problema Principal:

¿Bajo qué presupuestos se llegó a determinar que las instituciones de la tercerización y la contratación por horas son innecesarias y contrarias a la realización de las personas en su derecho a trabajar?

Problema Secundario:

¿Cuáles son las consecuencias de haber suprimido estas instituciones de la legislación ecuatoriana?

¿Cómo saber cuándo una institución es verdaderamente innecesaria dentro del Ecuador?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Generales.-

Determinar las ventajas y desventajas de las instituciones de la tercerización y de la contratación por horas.

Dar una conclusión explicativa de si estas instituciones eran necesarias o no.

Específicos.-

Determinar las consecuencias de la desaparición de las instituciones de la tercerización y contratación por horas.

Estar en conocimientos suficientes para realizar una conceptualización y dar posibles reformas a la sobre cuando una institución debe ser tenida como innecesaria.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La importancia de esta investigación radica principalmente en el hecho de que la mala forma de hacer política perjudica a largo plazo los derechos de las personas que pudieron haberse beneficiado de las instituciones de la tercerización y de la contratación por horas, debiendo únicamente contratarse personas competentes, entendidas en el tema para que realizaran una serie de propuestas de cambios necesarios para que funcionaran plenamente dentro de nuestra legislación.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Tanta importancia tienen este proyecto que sus alcances trascienden de estas figuras hasta generalizarse a todas las instituciones del derecho que pueden dentro de un momento dado de la historia correr la misma suerte que las instituciones que estamos analizando, todo debido al desconocimiento y la forma de hacer política que no busca verdaderos cambios que beneficien al país sino solamente votos para mantenerse en el poder.

HIPOTESIS

La contratación por horas resulta conveniente en los casos descritos anteriormente ya que facilita el que un individuo pueda trabajar durante ciertas horas inferiores a las ocho horas de jornada diaria o no, y recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, según el costo de hora; de ésta manera que pueda disponer de tiempo para realizar cualquier otra actividad.

DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de Investigación:

Se trata de una investigación explicativa pues responde a las causas de los eventos sociales.

Le interesa el por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. Con términos formulativos del tipo ¿por qué...?, los cuales invitan al investigador a indagar por la razón de situaciones o acontecimientos.

En el presente caso se busca averiguar acerca de la razón del porqué se ha dejado de darle la importancia que tradicionalmente se les daba tanto al matrimonio como al divorcio; por consiguiente, la razón de porqué se ha preferido actualmente a las uniones de hecho.

La investigación se presta para la comprobación de hipótesis causales; es decir, si al matrimonio y al divorcio de los deja de considerar en los términos que se los solía hacer, entonces se comprobará mediante la recolección de datos si es que es ahora la llamada unión de hecho la que la sociedad cuencana prefiere para constituir una familia.

Es adicionalmente correlativa ya que se pretende evaluar si dos o más variables están relacionadas y en qué grado, con que precisión. Remitiéndonos a nuestro trabajo buscamos la posible relación existente entre disminución de matrimonios y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

por consiguiente de divorcios vs. la elevación de casos de uniones de hecho o uniones libres.

Método de la Investigación

Éste constituye el procedimiento riguroso que de una manera lógica el investigador debe seguir en la adquisición del conocimiento requerido para la comprobación de las hipótesis y por consiguiente observar si es que se han cumplido con los objetivos de la investigación en cuestión.

El método a utilizarse en la fase investigativa de este proyecto será el método de análisis que consiste en un proceso de conocimientos que se inicia con la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esta forma se establece la relación causa–efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación. Para el caso los elementos que componen el objeto de investigación serán la nueva conceptualización de matrimonio en la actual constitución y las consecuencias que ello genera en la propia institución, cambiándola en su parte esencial, lo que nos lleva a interrogarnos cuál será el resultado de dicha modificación.

Diseño de Investigación

La investigación será transeccional o transversal, que tiene que ver primordialmente con la recolección de datos en un solo momento, “en un tiempo único”.

Su propósito es describir a las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Puede abarcar a varios grupos de personas, empresas, mercados, objetos indicadores.

La investigación va a hacer uso de estos elementos informativos:

a) Descriptivos que tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. Son medios muy utilizados aquí las encuestas locales de opinión o un análisis de una muestra grande de carácter heterogénea, acerca de la tendencia ideológica, respecto del matrimonio, de las personas de la ciudad de Cuenca.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

b) Correlacionales–Causales que describen relaciones entre dos o más variables, matrimonio en la constitución y en el código civil, en un momento determinado. Son también descripciones, pero no de variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales; es decir, el grado de relación; o causales, en las que importa de qué manera una variable explica a la otra.

Alcance de la Investigación:

La investigación se realizará en la ciudad de Cuenca, respecto del número de casos de contrataciones por horas y tercerizaciones que hubieron inscritas en la Insectoría del Trabajo, hasta antes de que la actual constitución se expidiera, así como los registros regionales de desempleo que hubieron luego de la supresión de la tercerización y de la contratación por horas. Todo esto desde el año 2007 hasta el año 2008, que es cuando la actual constitución entra en vigor.

La investigación se realizará sobre todos los juzgados y notarías de la ciudad, así como respecto del libro de inscripciones de matrimonios del Registro Civil.

La investigación también buscará mediante la selección de una muestra de la ciudadanía cuencana que será de carácter heterogénea, es decir se buscaran participantes de diferentes edades así como de diferentes clases sociales. Esto con el afán de comprobar cuáles son los intereses de la población respecto del tema investigado.

Técnicas de Recolección de Datos:

Las técnicas a usarse serán la entrevista para la muestra de la población cuencana y análisis documental en el caso de las estadísticas cuya fuente serán los juzgados, notarías y la oficina del registro civil en Cuenca.

MARCO TEÓRICO

DEFINICION DE TERCERIZACION LABORAL.

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

DEFINICION DE INTERMEDIACION LABORAL

Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas

La intermediación laboral es aquella figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera empresa. Así, involucra a tres agentes: una tercera empresa, la empresa usuaria y a los trabajadores mediante los cuales se brinda el servicio de intermediación laboral.

Es así que sólo se otorga la fuerza de trabajo, es decir al personal capacitado y calificado para el desarrollo de la actividad; y sólo podrá prestarse por empresas de servicios que se encuentren constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades y como Cooperativas de acuerdo a la Ley General de Cooperativas.

Así también, existe una garantía de pago hacia los trabajadores puesto que, frente a un supuesto de impago, la empresa usuaria responde solidariamente por la empresa de intermediación.

Sin embargo, es posible mencionar que la empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de intermediación laboral para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga o para cubrir personal en otra empresa de servicios, de acuerdo al artículo 8° de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. Sólo procede la intermediación laboral en los supuestos de temporalidad (contratos ocasionales y de suplencia), complementariedad o especialización; es decir, que los trabajadores de la empresa que brinda el servicio, no pueden formar parte dentro del desarrollo principal de la empresa usuaria.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Asimismo, la Ley en mención establece porcentajes limitativos para el número de trabajadores de empresas de intermediación que pueden brindar servicios en las empresas usuarias. Esta limitación consiste en exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria; por su carácter temporal. Es así, que frente a un incumplimiento respecto de los límites permisibles y/o frente a contratos de intermediación fuera de los supuestos establecidos por la norma, se genera la desnaturalización de la intermediación laboral, entendiéndose la existencia de un contrato de trabajo con los trabajadores, fuera de las sanciones que se le imputarían a las empresas partes

Contrato por horas

Definición.- son aquellos contratos en los cuales las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad.

Podrá estipularse el pago de la remuneración por horas si las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratase de tareas periódicas o estacionales.

CARACTERISTICAS

Estos contratos tienen las siguientes características:

- a) Obligatoriamente deben celebrarse por escrito;
- b) Deben registrarse en la Inspección del Trabajo o en las Subinspecciones del Trabajo del país;
- c) En cualquier momento cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral
- d) No puede coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador;
- e) El trabajador podrá celebrar otro u otros contratos por hora con otros empleadores.

Mandato Constituyente No.8
(Eliminación de la Tercerización)



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Artículo 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dediquen la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Artículo 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, en las que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrán derecho a todos los beneficios de la ley, incluido el fondo de reserva y afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Artículo 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Artículo 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por ésta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá estas.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Artículo 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, de lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito que sin el cual la usuaria no realizará el pago de las respectiva factura a la empresa que se dedique a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Artículo 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine estas circunstancias.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código de Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contratara a la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 7.- Las violaciones de las normas del Código de Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general

DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERA: Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las



UNIVERSIDAD DE CUENCA

disposiciones del Código de Trabajo.

SEGUNDA: Se podrán contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria , tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de los servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

TERCERA: Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aun en los períodos vacacionales.

CUARTA: Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas- estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tiene participación accionaría mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajusten a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Deróguese a la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento del Registro oficial 298 de 23 de junio de 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 de la frase “por horas” inciso sexto al decimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2 y las palabras “O intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código de Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan y contradigan al presente Mandato.

SEGUNDA: Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

TERCERA: Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la gaceta constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandato Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la república, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los treinta días del mes de abril de 2008.”

Luego de haber explicado con gran detalle el significado de La Intermediación Laboral, la tercerización laboral, y La contratación por horas y másaún su derogación, mediante el mandato 8 de la Asamblea Constituyente del 2008.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

VENTAJAS QUE TENIA DE LA CONTRATACIÓN POR HORAS.

Posibilidad de cubrir necesidades eventuales, relacionadas a la demanda de producción cíclica.

Posibilita el que estudiantes, amas de casa, o cualquier otra persona que no disponga del tiempo suficiente para cumplir la jornada diaria puedan trabajar apegadas a esta forma de contratación y así logrando percibir emolumentos fuera de sus ingresos principales.

DESVENTAJAS

A la disposición legal que permitía esta forma de trabajo fue reglamentada por parte del presidente Lucio Gutiérrez mismo reglamento determinó la posibilidad de que se pueda trabajar hasta ocho horas diarias y cuarenta horas por semana con lo que se desnaturalizó la razón de esta forma de contratación.

Se permitió que se despida directamente y sin justificación o razón alguna al trabajador sin la posibilidad de que este puede demandar despido intempestivo.

Muchos empresarios empleaban este tipo de contratación para cubrir y evitar el que los trabajadores permanentes realicen tanto horas extraordinarias como horas suplementarias impidiendo así que los trabajadores permanentes no puedan realizar trabajos u horas complementarias que les resultan significativas para sus ingresos.

A través de esta forma de contratación se dejaban de cumplir con la responsabilidad patronal y se evitaba el derecho de sindicalización, impidiendo la formación de los mismos por falta de integrantes.

TERCERIZACIÓN

DESVENTAJAS DE SU ELIMINACIÓN.

Daba solución a ciertas necesidades colaterales de la empresa pero precautelando los derechos de los trabajadores y también posibilita que la empresa pueda cumplir a mayor cabalidad sus fines propios.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

VENTAJAS DE SU ELIMINACIÓN.

Se dio abuso a ésta forma de contratación y los empresarios optaron por este mecanismo tratando de impedir la sindicalización y como resultado de esto el que no se pueda celebrar el contrato colectivo.

Se abusaba dejando de cumplir con algunos derechos establecidos en las leyes laborales como: el pago de utilidades, las jubilaciones patronales, etc.

Los trabajadores eran contratados a prueba por noventa días y se los despedía y esto lo realizaban constantemente.

Se constituían por interpuesta persona ya sea natural o jurídica empresas tercerizadoras o intermediadoras las mismas que proveían de trabajadores a la empresa principal o solicitante para de esta manera dejar de cumplir con los derechos consagrados en la ley a favor de los trabajadores.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN

Impide el que las empresas puedan utilizar los servicios de empresas intermediadoras que se encargan de proporcionar trabajadores con carácter de no complementarios que en algunos casos son solidariamente responsables con la compañía contratante y en otros casos la compañía contratante es responsable de el cien por cierto.

VENTAJAS

Permite el que una empresa provea de trabajadores con probidad y capacidad para los trabajos requeridos por la empresa solicitante.

Conclusiones

La contratación por horas resulta conveniente en los casos descritos anteriormente ya que facilita el que un individuo pueda trabajar durante ciertas horas inferiores a las ocho horas de jornada diaria y recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, de ésta manera que pueda disponer de tiempo para realizar cualquier otra actividad.

Lo malo de este tipo de contratación es que fue mal empleado por los patronos



UNIVERSIDAD DE CUENCA

como lo descrito anteriormente violentando así los derechos esenciales de los trabajadores, si bien con el mandato ocho se eliminó la contratación por horas los empleadores siguen contratando bajo la modalidad de contratación por jornada parcial.

Por la tercerización y la intermediación laboral diremos que fueron mal concebidas, confundidas y deformadas en su aplicación en nuestro país ya que de su concepto entendemos que la tercerización de servicios complementarios no solo hace referencia a seguridad, limpieza y alimentación aceptada como excepciones sino existen otros tipos de servicios complementarios como son el transporte de dineros que realizan empresas especializadas en esto que sn solicitadas por los bancos o más aún servicios de consultoria contratados por cualquier empresa para realizar estudios u otros que pueden tardar mucho tiempo, esto no involucra que los mismos entren a formar parte de la empresa contratante.

Concluiremos estableciendo que no se debió haber estos tipos de contratación sino se debió haber regulado de una manera más rígida impidiendo que los trabajadores sean afectada en sus derechos esenciales.